

Bundesversicherungsamt

Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz



**Jahresrückblick
2001**

Herausgeber:

Bundesversicherungsamt
Abteilung Berufliche Bildung
Villemombler Str. 76
53123 Bonn

Herstellung:

Graphischer Bereich im
Bundesministerium für Arbeit
und Sozialordnung

Jahresrückblick 2001 des Bundesversicherungsamtes als Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

Vorwort

Seite

I. Kurz im Blick

Ausbildungsplatzsituation	9
Ausbildungsabbrüche	10
Tendenzen zur Ausbildung außerhalb des dualen Systems	12
Neuer Beruf: Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	14
Ausbildung in Berufen der gewerblichen Wirtschaft	15
Austausch von Prüfungsaufgaben	16
Wahlaufgaben in der mündlichen Prüfung	17

II. Ausbildung und Ausbildungsberatung

Ausbildungsberatung in der Krankenversicherung	
Beratungsbilanz	18
Ausbildungsberatung in Lehrgängen und Geschäftsstellen	19
Schwerpunktthemen:	
Beratungen in stark expandierenden Betriebskrankenkassen	22
Ausbildung bei der Bahn-Betriebskrankenkasse	23
Die Ausbildungskonzeption in den Regionalgeschäftsstellen	24
Praxiscenter bei der Barmer Ersatzkasse	24
Situation an den Berufsschulen	25
Ausbildungsberatung in der Renten- und der knappschaftlichen Sozialversicherung	27
Ausbildungsberatung in der Unfall- und landwirtschaftlichen Sozialversicherung	30
Ausbildereignung/Befreiung vom Nachweis	31

III. Prüfungswesen

Organisation	33
Einheitliche Prüfungsaufgaben in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung	33
Mündliche Prüfungen in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung	34
Prüfungsaufgaben in der Fachrichtung gesetzliche Unfallversicherung	36
Der kundenorientierte Brief als Lösungsform	37

Anlagen

Statistische Übersichten

Übersicht 1

Anzahl der am 31. Dezember 2001 bestehenden Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungs- fachangestellten bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern	39
---	----

Übersicht 2

Neue Auszubildungsverhältnisse mit Sozialversicherungs- fachangestellten	40
---	----

Übersicht 3

Neue Auszubildungsverhältnisse mit Fachangestellten für Bürokommunikation	40
--	----

Übersicht 4

Schulische Vorbildung der Auszubildenden - Einstellungs- jahrgänge 1999 - 2001	40
---	----

Übersicht 5

Ausbildungsabbrüche im Jahr 2001	41
----------------------------------	----

Übersicht 6

Verlängerung der Ausbildungszeit im Jahr 2001	41
---	----

Übersicht 7

Ausbildungsberatung im Jahr 2001	41
----------------------------------	----

	Seite
Übersicht 8	
Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2001 - Sozialversicherungsfachangestellte -	42
Übersicht 9	
Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2001 - Fachangestellte für Bürokommunikation -	42
Übersicht 10	
Teilnehmer an und Ergebnisse von Abschlussprüfungen für Sozialversicherungsfachangestellte im Jahr 2001	42
Übersicht 11	
Teilnehmer an und Ergebnisse von Abschlussprüfungen für Fachangestellte für Bürokommunikation im Jahr 2001	43
Übersicht 12	
Nach § 33 BBiG angezeigte Ausbilder Stand 31. Dezember 2001	43
Übersicht 13	
Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen nach der AEVO im Jahr 2001	43
Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle	44
Verzeichnis der Mitglieder/stellvertretenden Mitglieder des Berufsbildungsausschusses beim Bundesversicherungsamt in der VIII. Amtsperiode	45

Vorwort

Das Bundesversicherungsamt ist in mehrfacher Hinsicht mit der Ausbildung von Nachwuchskräften bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern befasst und für deren Prüfungen verantwortlich. Einen bedeutenden Komplex hierbei bilden die Aufgaben der Zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) für den Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellte/r.

Der Jahresrückblick soll einen Einblick in die vielfältigen Arbeiten der Zuständigen Stelle und seines Berufsbildungsausschusses im Rahmen der Förderung und Überwachung der Berufsausbildung bei den Sozialversicherungsträgern sowie im Prüfungswesen geben. Die Darstellung beschränkt sich daher auf wesentliche Ergebnisse, Vorhaben und Bestrebungen.

Der Berufsbildungsausschuss beim Bundesversicherungsamt befasste sich u.a. mit den Berichten der haupt- und ehrenamtlichen Ausbildungsberater des Amtes. Besondere Aufmerksamkeit widmete der Ausschuss auch der Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes und den Bestrebungen des Bundesversicherungsamtes, die Anforderungen in den Prüfungen für Sozialversicherungsfachangestellte bundesweit zu harmonisieren.

Bonn, im April 2001

Bundesversicherungsamt

I. Kurz im Blick

Ausbildungsplatzsituation

Es freut uns, den Jahresrückblick auch dieses Mal mit einer guten Nachricht beginnen zu können: Den gestiegenen Ausbildungschancen für junge Leute bei den bundesunmittelbaren Trägern der Sozialversicherung. 1.872 Ausbildungsplätze im Ausbildungsberuf „Sozialversicherungsfachangestellte/r“ wurden im Jahr 2001 zur Verfügung gestellt, wenngleich - darauf wird an anderer Stelle noch einzugehen sein - ein Teil dieser Plätze leider nur vorübergehend, konkret während der Probezeit, besetzt war. Im Vorjahr waren es noch 1.597 Ausbildungsplätze gewesen und auch damals hatte es gegenüber 1999 bereits eine Steigerung um 1,5 Prozent gegeben. 2001 fiel der Anstieg mit 17,2 Prozent allerdings deutlich höher aus.

Den Ausschlag gaben dabei die außergewöhnlichen Wachstumsraten bei Kranken- und Rentenversicherung mit 18 (Krankenversicherung: 1.335 Neuverträge gegenüber 1.131 im Vorjahr) bzw. mit 32,8 Prozent (Rentenversicherung: 291 zu 219), während Unfallversicherung, knappschaftliche und landwirtschaftliche Sozialversicherung "stabil" bis "leicht wachsend" gemeldet haben.

Nach wie vor zieht es mehr Frauen als Männer in den Ausbildungsberuf „Sozialversicherungsfachangestellte/r“; das Verhältnis liegt nicht anders als in den Vorjahren bei etwa zwei zu eins.

Auch bei den Fachangestellten für Bürokommunikation konnten wir erheblich mehr Neuverträge registrieren als in den Vorjahren. Die 28 neuen Auszubildendenverhältnisse in diesem Beruf (im Vorjahr 24) verteilen sich auf die Krankenversicherung mit 5 (im Vorjahr nur 2), die Unfallversicherung mit 4 (im Vorjahr 6) und die Rentenversicherung mit 19 (im Vorjahr 16) neuen Abschlüssen. In diesem Ausbildungsberuf wurden kaum noch Männer eingestellt, er entwickelt sich zu einer weiblichen Domäne.

Bezogen auf alle Ausbildungsjahrgänge bildeten die bundesunmittelbaren Träger der Sozialversicherung am 31.12.2001 4.796 junge Menschen zu Sozialversicherungsfachangestellten (4.713), Fachangestellten für Bürokommunikation (80) und Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (3) aus. Beim Bundesversicherungsamt waren es in allen Ausbildungsjahrgängen zum genannten Stichtag acht Verwaltungsfachangestellte.

Wie schon in den vergangenen Jahren wurde etwa jedes siebente Auszubildendenverhältnis in den neuen Bundesländern begründet. Das betrifft allerdings im wesentlichen die Sozialversicherungsfachangestellten. Auszubildende zum/zur Fachangestellten für Bürokommunikation dagegen wurden dort kaum eingestellt. Zwei Neueinstellungen in Sachsen bilden die Ausnahme. Von den insgesamt 80 Auszubildenden, die diesen Beruf derzeit erlernen, wird im Übrigen der größte Teil (49) in Berlin ausgebildet, was zumindest ein geographisches Ost-West-Gleichgewicht erkennen lässt.

Bezogen auf alle von uns betreuten Ausbildungsberufe - aber auch wenn man den Blick nur auf den Beruf des „Sozialversicherungsfachangestellten“ richtet - halten sich beim Einstellungsjahrgang 2001 die Auszubildenden mit Hochschulreife und die Auszubildenden, die nicht über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen, etwa die Waage. Die noch im letzten Jahr von uns beschriebene Tendenz zu überwiegend studienberechtigten Auszubildenden hat sich damit nicht mehr ungebrochen fortgesetzt, wenngleich in einzelnen Bundesländern Abiturienten immer noch deutlich überwiegen, so in Bremen mit einer Abiturientenquote von 81,25 Prozent, in Thüringen (80,6 Prozent Abiturienten), in Schleswig-Holstein (76,9 Prozent), in Brandenburg (69,7 Prozent) oder in Sachsen (69,2 Prozent). In Nordrhein-Westfalen geht es um 221 Studienberechtigte und 200 Auszubildende mit einem mittleren Abschluss, d.h. es ist hier ein annäherndes Gleichgewicht erreicht. Als ein klassischer Ausbildungsberuf für Schüler mit mittlerer Reife präsentiert sich der Sozialversicherungsfachangestellte - und dieser bestimmt im wesentlichen das Ergebnis der Gesamtbetrachtung - dagegen in Bayern, wo 132 Haupt-, Real- und Berufsfachschülern 55 Abiturienten gegenüberstehen, das heißt, die Quote der Abiturienten in der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten liegt bei 29,4 Prozent. Nicht ganz so ausgeprägt, doch ähnlich sind die Verhältnisse in Baden-Württemberg, wo 137 Realschüler (oder vergleichbare) mit 77 Abiturienten ausgebildet werden - das ist eine Abiturientenquote von 36 Prozent. In Berlin liegt die Abiturientenquote sogar nur bei 23 Prozent. Über die Gründe, die zu diesen in den einzel-

nen Bundesländern doch sehr divergierenden Ergebnissen geführt haben, können wir lediglich Vermutungen anstellen. Es mag sein, dass in einigen Bundesländern der "Markt" nicht so viele Auszubildende mit Abitur hergab wie gewünscht. Insbesondere an prosperierenden Wirtschaftsstandorten ist die Konkurrenz, der sich die Versicherungsträger ausgesetzt sehen, groß. Es mag allerdings auch sein, dass Versicherungsträger - möglicherweise auch unter dem Eindruck der Erfahrungen in der Vergangenheit - Ausbildungsplätze ganz bewusst wieder verstärkt mit Schulabgängern besetzt haben, die zu der Hoffnung Anlass geben, dass sie dauerhaft im Beruf bleiben und berufsinterne Weiterbildungsmaßnahmen nutzen wollen. Sofern diese Auszubildenden eine solide Lernfähigkeit mitbringen, ist das unter betriebs- und volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten ebenso zu begrüßen wie im Hinblick auf die Stabilität des dualen Systems. Das Fehlen der Hochschulzugangsberechtigung hat sich für die berufliche Weiterbildung in unseren Ausbildungsberufen jedenfalls bisher nie als Nachteil erwiesen.

Ausbildungsabbrüche

Von 1.904 Ausbildungsverträgen, die im Jahr 2001 geschlossen worden waren, endeten 135 zum Ablauf der Probezeit. Besonders brisant war die Entwicklung bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) in der Fachrichtung gesetzliche Rentenversicherung. Sie trennte sich nach der Probezeit von 65 Auszubildenden (im Vorjahr lediglich von zwölf).

Wir haben den auffälligen Sachverhalt bei der BfA, der auch Politiker und Medien beschäftigt hat, recherchiert. Die BfA hatte zu zwei Terminen Auszubildende eingestellt: Zum 1. August und zum 1. September. Von den zum 1. August Eingestellten wurden rund 12% gekündigt. Diese Quote war zwar nicht niedrig, aber doch nicht alarmierend. Anders bei den zum 1. September Eingestellten: Hier kündigte die BfA ungefähr einem Drittel der Auszubildenden zum Ablauf der Probezeit. Von ihnen erwartete sie aufgrund der bis dahin gezeigten Leistungen keinen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Ein gewichtiges Wort bei dieser Prognose hatten die Praxisausbilder zu sprechen. Im Ergebnis wurde daher auch Auszubildenden gekündigt, die in der Theorie noch mit „ausreichend“ abgeschnitten, aber in der Praxis nicht den Anforderungen entsprochen hatten. Nach Überprüfung jedes Einzelfalles halten wir alle Kündigungen für berechtigt. Das gilt auch für die Auszubildenden, bei denen die Prognose der Praxisausbilder ausschlaggebend gewesen war. Die im Vergleich zu früher ungleich stärkere Berücksichtigung des Votums dieser Ausbilder entspricht dem nach der neuen Ausbildungsordnung deutlich höheren Stellenwert der praktischen Ausbildung. Unabhängig davon ist die BfA allerdings gefordert, alles zu tun, damit sich so ein Vorgang möglichst nicht noch einmal wiederholt. In diesem Zusammenhang wird sie sich auch die Frage stellen müssen, ob ihr Auswahlverfahren sachgerecht ist.

Für die übrigen Fachrichtungen haben wir gegenüber dem Vorjahr ebenfalls einen Anstieg der absoluten

Abbruchzahlen ermittelt, der leider auch in der Quote signifikant bleibt - dies gilt besonders für die Fachrichtung gesetzliche Unfallversicherung mit einem Anstieg von 1,5 auf 5 Prozent -, eine bedauerliche Entwicklung, die die beschriebene dramatische Spitze in der Rentenversicherung aber glücklicherweise bei weitem nicht erreicht. Die Abbruchquote in der Fachrichtung Krankenversicherung stieg von 2,5 auf 3 Prozent und in der knappschaftlichen Sozialversicherung von 4 auf 5 Prozent.

Selbst bei Kündigungen zum Ablauf der Probezeit, besonders aber, wenn das Ausbildungsverhältnis in einem relativ fortgeschrittenen Stadium noch beendet wurde, - das waren 2001 immerhin 99 Ausbildungsverhältnisse - stellt sich die Frage, ob nicht die eine oder andere Ausbildung hätte "gerettet" werden können, wenn frühzeitig ein neutraler Dritter beratend zur Seite gestanden hätte. Wir erfahren jedoch in der Regel von der Problematik erst, wenn der Abbruch vollzogen worden ist. Wir haben darum Trägern und Auszubildenden explizit angeboten und tun das auch weiterhin, unsere Ausbildungsberater anzusprechen, sofern eine Ausbildung erkennbar gefährdet erscheint. Wir stehen als Moderatoren zur Verfügung.

Tendenzen zur Ausbildung außerhalb des dualen Systems

Die Kultusministerkonferenz hat den Auftrag der Berufsschulen im Rahmenlehrplan wie folgt definiert: „Allgemeine und berufsbezogene Lehrinhalte zielen auf die Bildung und Erziehung für berufliche und außerberufliche Situationen“. Die Berufsschulen sollen also nicht nur berufsbezogene Spezialkenntnisse und -fertigkeiten vermitteln, sondern auch die Fähigkeit, Sachverhalte zu erfassen und aus verschiedenen Blickwinkeln unter Berücksichtigung der Denkgesetze zu betrachten und zu bewerten. Jeder soll befähigt sein, „über den Tellerrand zu schauen“ und nicht nur auf der Basis soliden Fachwissens, sondern auch auf der Grundlage breit angelegter Allgemeinbildung seinen Beitrag in der Gemeinschaft zu erbringen.

Dieses Ziel ist durchaus zeitgemäß. Denn wie einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin im Auftrag der Bertelsmann- und der Hans-Böckler-Stiftung zu entnehmen ist, genießt das deutsche duale Ausbildungssystem auf internationaler Ebene hohes Ansehen (Position 3/2001 S. 3). Unser Berufsbildungsausschuss liegt also mit seinem wiederholten Bekenntnis pro duale Ausbildung voll im Trend.

Zwar geben die Berufsschulen gelegentlich Anlass zu Kritik. Diese Kritik betrifft jedoch fast ausschließlich Bedingungen des Lernortes Schule, aber nie das System der dualen Ausbildung. Insgesamt erbringen die Schulen hier einen unverzichtbaren Teil der ‚Berufs-

feldbreiten Grundbildung“ (aus: Allgemeine Vorbemerkungen zum Rahmenlehrplan). Besorgt beobachten wir daher die zunehmende Bereitschaft eines Teils unserer Ausbildungsträger, diesem bewährten System den Rücken zu kehren.

Zustatten kommen diesen Auszubildenden die Schulgesetze bestimmter Bundesländer. Denn die Entscheidung darüber, ob ein Auszubildender zum Besuch der Berufsschule verpflichtet ist, liegt zunächst einmal bei den Bundesländern. In den Landesgesetzen finden sich dazu sehr unterschiedliche Regelungen. Während z.B. in Nordrhein-Westfalen die Berufsschulpflicht erst mit Vollendung des 21. Lebensjahres endet, daher auch Auszubildende mit Abitur noch schulpflichtig sind, endet die Schulpflicht in Bayern und Baden-Württemberg schon mit Vollendung des 18. Lebensjahres. Versicherungsträgern, die in den beiden letztgenannten Ländern ausbilden, steht es daher frei, ob sie ihre Auszubildenden mit Abitur vertraglich verpflichten, am Berufsschulunterricht teilzunehmen. Einige Betriebskrankenkassen nutzen diese Freiheit seit geraumer Zeit, um ihre nicht berufsschulpflichtigen Auszubildenden statt in die Berufsschule in Lehrgänge der Akademie der Betriebskrankenkassen in Rotenburg zu schicken, wo ihnen in vier Wochen der prüfungsrelevante Stoff im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde (WiSo) vermittelt wird.

Nun beabsichtigt auch die Techniker Krankenkasse (TK), solche „WiSo-Kurse“ anzubieten. 12 Auszubildende des Einstellungsjahrganges 2001 aus Bayern, Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz sollen in sechs Wochen in

ihrem Bildungszentrum Hayn ebenfalls nur den Stoff erlernen, der in den sog. „Mindestinhalten zu den Lernzielen des Rahmenlehrplans für die Lerngebiete Wirtschafts-, Rechts- und Sozialversicherungslehre“ als prüfungsrelevant ausgewiesen ist.

Nach den Gründen befragt, erklärten Verantwortliche der TK, aus ihrer Sicht genügten viele Berufsschulen nicht den Anforderungen. Es werde nicht der „richtige Stoff“ vermittelt, auch lasse das Engagement von Lehrern zu wünschen übrig. Darüber hinaus seien die Berufsschulblöcke viel zu lang. Diese Zeit könne besser zur Vertiefung der eh schon knapp bemessenen Ausbildung in den Geschäftsstellen genutzt werden. „Warum, um Himmels willen, sollen unser Auszubildenden am Religionsunterricht teilnehmen, während womöglich wichtige Praxisinhalte am Arbeitsplatz aus Zeitmangel nicht vermittelt werden können“. Die Initiative der TK wird, wie wir in Gesprächen mit Bezirksgeschäftsführern, Ausbildern und Leitern der Lehrgangszentren anderer Kassen feststellten, mit großer Aufmerksamkeit verfolgt: „Wir sind sehr interessiert, ob sich dieses Modell für Kassen mit dezentraler Lehrgangsstruktur realisieren lässt“.

Wir halten den von Betriebskrankenkassen eingeschlagenen und von der TK ins Auge gefassten Weg für bedenklich. Verschiedentlich hatten wir ja bereits geschildert, wie groß das Bemühen der Sozialversicherungsträger ist, qualifiziertes Personal auch für Führungsetagen selbst zu entwickeln, Personal, das im Interesse der Träger in der Lage ist, auch fachübergreifende Entscheidungen verantwortungs-

voll treffen zu können, also „über den Tellerrand schauen kann“. Wir fragen uns ernsthaft, wie man sich bei diesem - begrüßenswerten - Anspruchsdenken mit dieser Schmalspurvariante beim Berufsschulstoff begnügen kann. Denn es werden ja nicht nur die allgemeinbildenden Fächer eliminiert, sondern sogar die Lernziele des Rahmenlehrplans noch auf das absolute Muss reduziert.

Hinzu kommt: Stimmt denn die Behauptung, die Länge der Berufsschulblöcke gefährde die Qualität der praktischen Ausbildung? Auffälligerweise ist diese Behauptung nur in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung zu hören. In den anderen Fachrichtungen gibt es die Sorge nicht. Das kann daran liegen, dass dort ein Umstand, der sich nach unseren Erfahrungen maßgeblich auf die Qualität der Praxisausbildung auswirkt, eine geringe Rolle spielt. Wenn die Qualität der Praxisausbildung in die Diskussion gerät, geht das nämlich in der Regel auf Organisationsentscheidungen zurück, die sich auf die Personalausstattung auswirken. Im übrigen zeigen die Prüfungsergebnisse im Fachrecht i.e.S., dass sich die Auszubildenden, die die Berufsschule besucht haben, nicht hinter den anderen verstecken müssen. Ganz im Gegenteil.

Wir fühlen uns im Übrigen mit unserem Votum nicht als einsame Rufer in der Wüste. Denn es gibt Kassen, die früher ganz gezielt nichtberufsschulpflichtige Auszubildende eingestellt hatten, inzwischen aber - weil ihnen Zweifel gekommen sind - davon Abstand genommen haben. „Junge Menschen sind in ihren Charaktereigenschaften noch nicht ausgeprägt und

somit auch leichter zu motivieren, sich für unsere Unternehmensphilosophie zu engagieren als ältere“, wird dieses Umdenken begründet. Deshalb wollen einige Kassen ab 2002 vermehrt Realschulabgänger einstellen. Denn ihnen wird, auch das wissen wir aus zahlreichen Gesprächen, zudem ein erhöhtes Maß an Sozialkompetenz zugeschrieben.

Neuer Beruf: Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste

Seit drei Jahren wird die Ausbildung zum/zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste angeboten. Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste sind im Öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft tätig! Sie beschaffen, erschließen und vermitteln Medien, Daten und Informationen und nehmen insbesondere durch ihre serviceorientierte Betreuung der Nutzung eine Mittlerfunktion in der Informationsgesellschaft wahr. Es werden fünf Fachrichtungen unterschieden: - Archiv, - Bibliothek, - Information und Dokumentation, - Bildagentur und - Medizinische Dokumentation.

Im Jahr 2001 bestanden für diesen Beruf bundesweit 72 Ausbildungsverhältnisse. Drei davon bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, die damit in unsere Zuständigkeit fallen, zwei in der Fachrichtung Bibliothek und eines in der Fachrichtung Dokumentation. Diese Auszubildenden stehen im Jahr 2002 zur Prüfung an.

Ob und wie dieser Beruf sich weiterentwickeln wird, ist schwer vorherzusagen. Auf der einen Seite liegt er

quer zu traditionellen Berufsfeldern und eröffnet neue Möglichkeiten im Dienstleistungsbereich. Auch in den Einrichtungen des Gesundheitswesens wächst die Bedeutung der Informationsvermittlung und damit der benutzerfreundlichen Bereitstellung von Daten und Dokumenten am Arbeitsplatz. Die neue Ausbildung vermittelt Kompetenz im Verwaltungshandeln und allgemeine betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Der Schwerpunkt liegt allerdings auf der Vermittlung der fachspezifischen Fähigkeiten, das heißt der Beherrschung moderner Informations- und Kommunikationstechniken im Hard- und Softwarebereich und der sicheren Recherche bei Online-Diensten. Dass die Versicherungsträger stärker in die Ausbildung für diesen Beruf einsteigen werden, erscheint allerdings fraglich. Denn bei vielen Trägern herrscht das System zentraler Datenbanken vor. Das bedeutet, dass den Mitarbeitern der zahlreichen Geschäftsstellen die dort benötigten Informationen über Sichtgeräte zur Verfügung stehen, ein Bedarf an Fachangestellten, die diese Informationen beschaffen, aufbereiten und weiterleiten, somit lediglich in der Zentrale entsteht.

Die erforderliche Prüfungsordnung, die unser Berufsausschuss am 31. August 2001 beschlossen hatte, haben wir inzwischen erlassen. Sie orientiert sich grundsätzlich an der Prüfungsordnung des Landes Berlin; eine Angleichung, die notwendig ist, weil der Prüfungsausschuss der Senatsverwaltung für Inneres des Landes Berlin als unser Prüfungsausschuss berufen worden ist.

Ausbildung in Berufen der gewerblichen Wirtschaft

Angeregt durch Werbeveranstaltungen der Industrie- und Handelskammern (IHK) und der Arbeitsämter planen einige Betriebskrankenkassen - wie auch schon andere Versicherungsträger vor ihnen -, auch in anderen Berufen als denen des Sozialversicherungsfachangestellten und des Fachangestellten für Bürokommunikation auszubilden. Vornehmlich handelt es sich dabei um die neuen Berufe „Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen“ und „Fachinformatiker(in)“, die zu den Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft gehören. In diesem Zusammenhang, das haben Anfragen von Krankenkassen bzw. Industrie- und Handelskammern im Berichtsjahr gezeigt, besteht große Unsicherheit, wer wofür zuständig ist, und wie die verschiedenen Zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) in diesen Fällen zusammenwirken. Dies veranlasst uns, an dieser Stelle einmal darauf einzugehen.

Wir sind nach § 84 Abs. 1 Nr. 2 BBiG Zuständige Stelle für alle Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes, in denen bundesunmittelbare Versicherungsträger ausbilden. Unsere Aufgaben umfassen insoweit das gesamte Spektrum der im BBiG vorgesehenen Tätigkeiten einer Zuständigen Stelle, angefangen vom Eintragungsverfahren, über die Beratung bis hin zur Durchführung der Zwischen- und Abschlussprüfungen.

Bilden Versicherungsträger in einem Beruf aus, der der gewerblichen Wirtschaft zugeordnet ist, zum Bei-

spiel dem Fachinformatiker, haben sie es dagegen mit einer geteilten Zuständigkeit zu tun. Wir haben in diesem Fall nur die in § 84 Abs.1 Nr. 1 BBiG enumerativ aufgeführten Überwachungsfunktionen. Das bedeutet, wir stellen nur die Eignung der Ausbildungsstätte und die persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder fest, überwachen die Durchführung der Ausbildung und fördern sie durch Beratung. Für die übrigen Aufgaben einer Zuständigen Stelle, z.B. das Eintragen ins Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, die Abnahme von Abschluss- und Zwischenprüfungen, ist dagegen die örtliche IHK zuständig.

Versicherungsträgern, die in einem Beruf der gewerblichen Wirtschaft ausbilden wollen, stehen zwei Wege offen, um die beiden beteiligten Zuständigen Stellen einzubeziehen. Entweder sie beantragen bei der regionalen IHK die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses. In diesem Fall holt die Kammer bei uns die Eignungsfeststellungen ein. Oder sie lassen zuerst bei uns die Eignung ihrer Ausbilder und ihrer Ausbildungsstätte feststellen und wenden sich erst dann mit dem Antrag auf Eintragung an die IHK.

Die Gemengelage der unterschiedlichen Aufgabenzuständigkeiten mag zwar auf den ersten Blick verwirrend wirken. Probleme hat es aber dank der guten Zusammenarbeit mit den beteiligten Kammern bislang nie gegeben. Die Feststellung, dass ein Versicherungsträger geeignet ist, auch in einem Beruf der gewerblichen Wirtschaft auszubilden, bereitet nämlich i.d.R. kein Problem. Denn meist geht es um kauf-

männliche Berufe, bei denen die Sachlage der bei den Sozialversicherungsfachangestellten vergleichbar ist. Bisher mussten wir auch lediglich in einem einzigen Fall die Eignung verneinen. Ein Geschäftsstellenleiter hatte - ein Anruf bei der Hauptverwaltung ergab das - im Alleingang mit einem privaten Ausbildungsträger vereinbart, Praktikantenplätze zur Verfügung zu stellen. Die Überwachung der Ausbildung und die Beratung der Auszubildenden gestaltet sich dagegen schon schwieriger. Hier prüfen wir zunächst, welche Bedeutung dem Fachwissen in diesem Zusammenhang zukommt. Kommt es unserer Meinung darauf weniger an, und sind wir auch organisatorisch dazu in der Lage, übernehmen wir diese Aufgaben selbst. Andernfalls bitten wir die zuständige Kammer, die Ausbildungsberatung im Wege der Amtshilfe zu übernehmen. In diesen Fällen halten wir jedoch engen Kontakt zum Ausbildungsberater der Kammer und lassen uns informieren.

Austausch von Prüfungsaufgaben

Auf der Koordinierungsbesprechung im Oktober 2000 hatten alle Zuständigen Stellen das Ziel bekräftigt, die Prüfungsanforderungen soweit wie möglich einander anzugleichen. Bei der schriftlichen Prüfung geht es dabei nicht nur um den Schwierigkeitsgrad der geforderten Bearbeitung, sondern wesentlich auch um die Gestaltung der Aufgaben. In der Diskussion waren hier allerdings durchaus unterschiedliche Standpunkte und Wertungen deutlich geworden. Daher hatten wir einen Austausch der Prüfungsaufgaben zwischen den

Zuständigen Stellen initiiert. Das sollte den Vergleich und damit insbesondere das Lernen voneinander ermöglichen. Leider wurde diese Entscheidung außer von uns bisher lediglich von drei anderen Zuständigen Stellen umgesetzt. Die übrigen Zuständigen Stellen sind möglicherweise nicht bereit, ihre Aufgaben zur Diskussion zu stellen, oder sind am Thema Praxisorientierung grundsätzlich nicht interessiert. Wir fänden beides bedauerlich.

Die uns zugesandten Aufgaben zeigen ebenso wie unsere eigenen, dass es schwer fällt und nicht immer gelungen ist, die Forderung der §§ 9 - 13 AOSozV umzusetzen. Dabei sehen wir eine Teilaufgabe, „Welchen Sinn hat Paragraph.....?“, nur als Ausreißer. Das Umsteuern in Richtung Praxisorientierung geht nicht von heute auf morgen; es braucht Zeit. Ein Aufgabenausschuss, der beispielsweise bisher immer mit vollkommen aufbereiteten Sachverhalten gearbeitet hat, neigt erfahrungsgemäß nicht dazu, ab sofort auf Aktenfälle umzustellen. Hier kann es für alle nur darum gehen, sich Schritt für Schritt dem Ziel zu nähern.

Ersichtlich ist ferner, dass auch die Diskussion der Frage, wie praxisorientierte Lösungen auszusehen haben, uns alle noch geraume Zeit beschäftigen wird. Uns ist dieses Thema aus der Arbeit mit unseren Aufgabenausschüssen nur zu vertraut. Um die Entwicklung auch hier zu beschleunigen, werden wir eine Initiative unseres Berufsbildungsausschusses aufgreifen und unseren Aufgabenausschüssen unsere konkreten Vorstellungen zu praxisorientierten Prüfungsaufgaben schriftlich bekanntgeben. Einig sollten sich allerdings alle Zuständigen Stellen zumindest aber

darin sein, dass die „klassische“ Drei-Schritt-Methode, d.h. die Lösungsmethode, bei der noch der Inhalt der Rechtsvorschrift anzugeben ist, nicht länger vertretbar ist. Diese Art der Lösung verlangt einen hohen Schreibaufwand und kostet damit viel Zeit, die sinnvoller für zusätzliche, mit Punkten zu honorierende fachliche Überlegungen genutzt werden könnte.

Wahlaufgaben in der mündlichen Prüfung

Auf der 15. Koordinierungsbesprechung hatten sich die Zuständigen Stellen keine einheitliche Meinung bilden können, ob die in der Fachrichtung gesetzliche Rentenversicherung von einigen Ländern in der mündlichen Prüfung zugelassene Wahl zwischen zwei Aufgaben rechtmäßig ist. Deshalb war die Stellungnahme des Verordnungsgebers des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefragt, der unmissverständlich erklärte, die Ausbildungsordnung eröffne keine Wahlmöglichkeit. Aus gleichlautenden Bestimmungen der Prüfungsordnung könne daher ebenfalls nichts anderes herausgelesen werden. Hierüber hatten wir die übrigen Zuständigen Stellen informiert. Um so überraschter waren wir daher, nach

den Sommerprüfungen 2001 zu hören, dass die Prüfungsteilnehmer einiger Zuständiger Stellen weiterhin die Wahl zwischen zwei Aufgaben gehabt hatten und nach dem Willen der Zuständigen Stellen auch künftig haben. Es sind dies die Landesversicherungsanstalten Brandenburg und Hessen sowie die Behörde für Soziales und Familie der Stadt Hamburg. Weshalb diese Zuständigen Stellen glauben, sich über die eindeutige Rechtsauffassung des Verordnungsgebers hinwegsetzen zu können, teilten sie uns nicht mit. Vielleicht war aber auch der Hinweis in den Schreiben dieser Zuständigen Stellen auf „ihre gängige Praxis“ ein bzw. das Argument!

Wie dem auch sei: Das Ergebnis ist betrüblich. Es wird unseren Auszubildenden weiterhin nicht verständlich zu machen sein, dass Auszubildende der genannten Landesversicherungsanstalten leichtere - so sehen sie das und das ist ja auch gewollt - Bedingungen geboten werden als ihnen. Zumindest in diesem besonders wichtigen Punkt ist es nicht zu der mit der Musterprüfungsordnung angestrebten Einheitlichkeit der Prüfungsverfahren gekommen.

II. Ausbildung und Ausbildungsberatung

Ausbildungsberatung in der Krankenversicherung

Beratungsbilanz

Haupt- und ehrenamtliche Ausbildungsberater haben wieder alle Auszubildenden beraten. Das war angesichts personeller Veränderungen im Bereich der ehrenamtlichen Berater (vorübergehend bis zu 3 weniger) diesmal schwierig, aber angesichts der Bedeutung der Beratungen für die Auszubildenden, die Ausbilder und Fachlehrer aus unserer Sicht unerlässlich. 167 Lehrgänge der bundesunmittelbaren Krankenkassen haben die haupt- und ehrenamtlichen Berater besucht und die Auszubildenden umfassend über die bevorstehenden Prüfungen informiert. Hinzu kamen 79 Beratungen durch hauptamtliche Berater in den Ausbildungsstätten der Krankenkassen, die diese zu intensiven Gesprächen mit den verantwortlichen Ausbildern genutzt haben. Kurzfristige Absagen von Terminen, die wir im Jahresrückblick 2000 noch kritisieren mussten, hat es 2001 erfreulicherweise kaum gegeben, so dass fast alle Beratungsreisen wie geplant durchgeführt werden konnten.

Beratungen von Auszubildenden der Betriebskrankenkassen und der Gmünder Ersatzkasse standen mit einem Anteil von 28,5% an der Spitze, gefolgt von der Deutschen Angestellten Krankenkasse (26,8%), der

Barmer Ersatzkasse (24%), der Techniker Krankenkasse (8,9%), der Kaufmännischen Krankenkasse (7,7%), den Innungskrankenkassen (2,9%) und der Hanseatischen Krankenkasse (1,2%). Die genannten Anteile an den Beratungsveranstaltungen entsprechen ungefähr der Aufteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Krankenkassen bzw. Kassenarten.

Die Beratungen in den Ausbildungsstätten haben für uns besonders große Bedeutung. Denn hier erfahren wir Wichtiges über Stärken und Schwächen der praktischen Ausbildung. Bei den Lehrgangsberatungen halten sich die meisten Auszubildenden dagegen insoweit stark zurück. Vielleicht hat das seine Ursache darin, dass das aktuelle Lehrgangsgeschehen alles andere überlagert. Vielleicht liegt es aber auch daran, dass die Gruppen größer und gemischt sind und man sich daher scheut, „indiskret“ zu sein. Das Gespräch mit dem Ausbildungsberater in der Geschäftsstelle gemeinsam mit meist nur zwei bis fünf Auszubildenden ist im Vergleich dazu sicher persönlicher. Jedenfalls wurden bei Lehrgangsberatungen nur in fünf Fällen Mängel der praktischen Ausbildung angesprochen. Diese Kritik war allerdings so massiv, dass wir uns veranlasst sahen, die betreffenden Geschäftsstellen anschließend außerplanmäßig zu besuchen. Die Besuche in den Ausbildungsstätten haben zudem den großen Vorteil, dass wir die vorgebrachten Punkte unmittelbar vor Ort auf dem „kleinen Dienstweg“, mit den Verantwortlichen besprechen, Kritik z.B. an der räumlichen Unterbringung sofort auf deren Berechtigung überprüfen können. Wertvoll sind sie aber auch, weil es in den Gesprächen mit Ausbildern und Ge-

schäftsstellenleitern häufig gelingt, einen guten „persönlichen Draht“ aufzubauen, der die Zusammenarbeit in Ausbildungsfragen in Zukunft fördert.

Neben Beratungen in Lehrgängen und Ausbildungsstätten gab es Gespräche der hauptamtlichen Ausbildungsberater mit den Leitern von fünf Berufsschulen. Ausgangspunkt waren massive Beschwerden von Auszubildenden. Zuvor hatten wir, wie immer in solchen Fällen, die Kritik der Auszubildenden „durchleuchtet“, indem wir die Hintergründe ermittelt, die Meinungen Auszubildender anderer Jahrgänge eingeholt und uns damit einen Eindruck verschafft hatten, ob und inwieweit persönliche Animositäten eine Rolle spielten. Soweit die Kritik die fachliche Kompetenz von Lehrern betraf, waren auch die Ergebnisse der Zwischenprüfungen einbezogen worden. Unsere Erkenntnisse aus diesen Gesprächen können im Abschnitt zur Berufsschule nachgelesen werden.

Unsere hauptamtlichen Berater haben auch im Jahr 2001 mehrere mündliche Prüfungen beobachtet. Obwohl das an sich außerhalb ihrer primären Aufgabe liegt, halten wir diese zusätzlich Aktivität für ausgesprochen notwendig, schon wegen des Informationsbedarfs der Auszubildenden. Denn sie interessiert natürlich nicht nur der formale Ablauf der Prüfung. Sie wollen auch Eindrücke und Wertungen über den Verlauf von Kundenberatungsgesprächen geschildert bekommen. Zudem sind einige Gesprächspartner der hauptamtlichen Berater auch Mitglieder in Prüfungsausschüssen und haben ebenfalls Fragen zum Kundenberatungsgespräch, z.B. zum Einsatz variier-

ter Beratungsfälle sowie Kriterien im Beobachtungs- und Bewertungsbogen. Um hier sachgerecht antworten zu können, müssen unsere Berater „aus erster Hand“ wissen, wie mündliche Prüfungen ablaufen und welche Probleme sich dabei auftun können.

Ausbildungsberatungen in Lehrgängen und Geschäftsstellen

Die Zeiten, in denen qualifizierter Nachwuchs ein rares Gut sein wird, werfen ihre Schatten voraus. Ausbilder, die auch mit der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden befasst sind, beurteilen das jedenfalls so. Vor fünf Jahren hatten Ausbildungsplätze gefehlt, heute zeichne sich ein Mangel an geeigneten Auszubildenden ab. Zunächst treffe es die Branchen, die vermeintlich ungünstige Arbeitsbedingungen bieten, danach auch den Dienstleistungssektor, so ein Ausbilder der Barmer Ersatzkasse.

Es sei bereits schwieriger geworden, gute Leute zu finden. Im Wettbewerb um die „klugen Köpfe“ hätten die gesetzlichen Krankenversicherungen nicht die besten Karten. „Im Zweifel entscheiden sich qualifizierte junge Menschen eher für eine Ausbildung in einer Bank oder einer privaten Versicherung“. Auch der Leiter einer Geschäftsstelle der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) musste erleben, dass sich seine Tochter - „trotz guten Zuredens“ - gegen die Ausbildung bei einer Krankenkasse entschied und

zu einer Sparkasse ging. Wie einige andere Ausbilder plädierte auch er dafür, die Berufsbezeichnung zu ändern. „Das Wort Sozialversicherungsfachangestellter ist zu lang, zu unmodern und assoziiert Aktenstaub“. Man müsse das Image des Sozialversicherungsfachangestellten „aufpolieren“. Er sei kein Freund von Anglizismen, aber der Begriff „Health manager“ habe doch einen „ganz anderen Charme“.

Den Stellenwert, den die Ausbildung bei den Kassen selbst hat, ist dagegen unverändert hoch. Alle Verantwortlichen wissen, dass nicht zuletzt in der Ausbildung der Schlüssel für die Zukunft liegt. Nur mit gut ausgebildetem und flexiblem Personal sind u.a. notwendige Strukturanpassungen zu bewältigen. Diese Erkenntnis kommt im unverändert hohen Niveau der Ausbildung zum Ausdruck. Das gilt uneingeschränkt für die Vollzeitlehrgänge aller Kassen. Dort wird überall sehr zielstrebig und sehr ergebnisorientiert gearbeitet. Es gilt im Regelfall auch für die praktische Ausbildung. Allerdings gab es wie bereits in den Jahren zuvor erneut gelegentlich Kritik an der Ausbildung in den Geschäftsstellen. Das ist nicht - so unser Eindruck - auf „bösen Willen“ oder die Geringschätzung der Ausbildung zurückzuführen, sondern überwiegend in strukturellen Defiziten begründet, für die es drei Gründe gibt:

1. In einigen Ausbildungsstätten fehlt nach wie vor qualifiziertes Personal. Diese Einschätzung erfasst unterschiedliche Sachverhalte. Teils gibt es nicht genügend Mitarbeiter, weil der Arbeitsmarkt nicht mehr hergibt. Teils sind die vorhandenen Ausbilder

und Ausbildungshelfer nicht fähig genug, Fragen der Auszubildenden erschöpfend zu beantworten, oder sie können nicht mit jungen Menschen umgehen.

2. Ein anderes Problem ist die sehr große Beanspruchung von Ausbildern, die neben ihrer Ausbildungstätigkeit noch Sachbearbeitung zu erledigen haben - oder besser gesagt, neben der Sachbearbeitung noch ausbilden sollen. Das Problem treffen wir bei vielen Kassen an. Bei der Techniker Krankenkasse werden inzwischen immer mehr ehemals freigestellte Ausbilder auch mit Sachbearbeitung betraut. Die Auszubildenden sagen dazu klipp und klar; „Früher war die Ausbildung intensiver, wir hatten immer einen Ansprechpartner, das ist heute nicht der Fall“. Gleichwohl haben sie Verständnis für das, was sie als notwendige Anpassungen verstehen. „Ich arbeite lieber in einem Unternehmen, das sich rechtzeitig auf den Wettbewerb einstellt“, resümierte ein Auszubildender.
3. Auch machen sich die Auswirkungen umfassender Änderungen der Unternehmensstruktur bemerkbar. In einigen Häusern, z.B. der Barmer Ersatzkasse, finden mehrere Strukturreformen parallel statt. Kleinere Geschäftsstellen werden geschlossen und größeren zugeordnet - die großen Abteilungen werden in kleine Expertenteams umgewandelt. Die Zahl der Ausbildungsstätten wird reduziert - zugleich wird die Ausbildung in regionalen Standorten gebündelt. Parallel dazu werden die Praxiscenter (siehe Schwerpunktthemen) imple-

mentiert, bzw. wird ihre Umsetzung vorbereitet. Aber damit nicht genug: Viele der Geschäftsstellen, die nun die Arbeit der kleineren übernehmen bzw. als regionale Ausbildungsstandorte mit Praxiscenter erweitert werden, leiden nun unter Platznot und sehen sich gezwungen, umzuziehen. „Ich weiß manchmal nicht, wo mir der Kopf steht, andererseits ist es spannend, an solchen Veränderungen mitzuwirken“, war eine Meinung, stellvertretend für viele. Auch die Auszubildenden sind frohen Mutes: „Zwar geht es hier manchmal drunter und drüber, aber wir sind trotzdem alle sehr gut auf die Prüfungen vorbereitet“.

In einigen größeren, sogenannten A-Geschäftsstellen der DAK, hat das Kundenberatungsgespräch in der Ausbildung nach wie vor nachrangige Bedeutung. Die Praxisschulung am „Schalter mit Arbeitgeber“ und am „Schalter ohne Arbeitgeber“ funktioniert prächtig - im dritten Ausbildungsbereich, dem „A+B-Schalter“ (Auskunft und Beratung) dagegen werden die Auszubildenden - wenn überhaupt - nur selten geschult, obwohl der DAK-Ausbildungsplan dort einen mehrwöchigen Einsatz vorsieht. „Das Kundenberatungsgespräch lernen unsere Auszubildenden im Vollzeitlehrgang, das muss reichen“, sagte uns ein Bezirksgeschäftsführer. Das Beratungsgespräch in der Prüfung sei ja nur ein „Scheingefecht“ zwischen einem Auszubildenden und einem Insider. Insofern sei das ebenfalls gestellte Gespräch im Lehrgang eine bessere Vorbereitung auf die mündliche Prüfung als das Kundengespräch in der Geschäftsstelle. Die Realität sehe später sowieso ganz anders aus.

Diese Einschätzung ist - darauf haben wir bei unseren Beratungen auch sehr deutlich hingewiesen - fahrlässig. Am besten - das bestätigten uns auch die Ausbilder in den DAK-Vollzeitlehrgängen - erlernt man die Kundenorientierung in der persönlichen Beratung unvoreingenommener Kunden. Zudem wird nur im „A+B-Bereich“ z.B. über Zahnersatz und Heil- und Hilfsmittel beraten. Den Auszubildenden, die diese Möglichkeit nicht bekommen, werden somit wichtige Inhalte vorenthalten. „Ich hoffe nur, dass ich in der Abschlussprüfung keinen Fall mit Zahnersatz kriege, sonst steh ich auf dem Schlauch“, sagte ein betroffener Auszubildender.

Ausbilder und auch Auszubildende der Gmünder Ersatzkasse (GEK) klagten erneut darüber, ihre Kasse komme im Ausbildungsverbund mit den Betriebskrankenkassen zu kurz. Die Identität der GEK käme im Lehrgangsbetrieb überhaupt nicht zur Geltung. Zwar seien die Auszubildenden der Betriebskrankenkassen in der Mehrheit. Die ausschließliche Arbeit mit Lehrgangsmaterialien, Broschüren, Anträgen und der Textverarbeitung der Betriebskrankenkassen fördere aber nicht unbedingt das Selbstverständnis der GEK-Auszubildenden.

Die Umstrukturierungen bei den Kassen versprechen zwar mehr Synergieeffekte und Effizienz, beeinflussen allerdings auch die beruflichen Zukunftsperspektiven der Auszubildenden. Stellvertretend auch für andere Auszubildende steht hier die Äußerung einer Auszubildenden, die den Beruf nach ihrer Ausbildung

aufgeben will. Sie habe sich nach einiger Überlegung für den Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten entschieden, weil er den Kontakt mit Menschen ermögliche und ihr abwechslungsreich erschienen sei. Seit der Rationalisierung und der Konzentration einiger Unternehmensbereiche sowie der Bildung von Expertenteams sei jeder Sozialversicherungsfachangestellter aber nur noch für einen sehr begrenzten Bereich - womöglich ohne persönlichen Kundenkontakt - zuständig. „Das ist mir zu wenig und zu einseitig. Immerhin habe ich ein gutes Abitur gemacht. Damit kann ich sicher noch was anders anfangen“, sagte diese Auszubildende. Sie verspreche sich mehr von ihrem Berufsleben, als zeitlebens nur „als Fachdiotin für Krankengeld“ tätig zu sein.

Geschäftsstellenleiter und Ausbilder beurteilen diese Problematik natürlich anders: Auch nach der Umstrukturierung sei der Beruf vielseitig und attraktiv. Wie auch immer: Wir haben den Eindruck, dass sich mit der Spezialisierung und Teambildung in den Kassen auch das Berufsbild gewandelt hat. Aus unserer Sicht sollten sich die Kassen bemühen, den Beruf anspruchsvoll und abwechslungsreich zu erhalten. Der Druck zur Rationalisierung darf nicht dazu führen, dass sich demnächst pfiffige und kreative Leute für andere Berufe entscheiden.

Schwerpunktt Themen

Beratungen in stark expandierenden Betriebskrankenkassen

Ein Schwerpunkt unserer Beratungen in Geschäftsstellen war erneut bei schnell wachsenden Betriebskrankenkassen. Sie bilden heute erheblich mehr aus als noch vor zwei Jahren. Hier hat offenkundig ein Umdenken stattgefunden. Früher versuchte man, entweder „fertige“ Sozialversicherungsfachangestellte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren oder „Quereinsteiger“ auf die Schnelle anzulernen. In einigen dieser Kassen wird der Stellenwert einer guten Ausbildung allerdings noch verkannt. Bei ihnen wird Ausbildung immer noch als Belastung, Kostenfaktor und ein notwendiges Übel betrachtet. Um die Ausbildung bei diesen Kassen müssen wir uns und werden dies weiter verstärkt kümmern. Bei den meisten haben wir dagegen erfreulicherweise eine erhebliche Verbesserung der Ausbildung festgestellt. Ausbilder erklärten uns, der Vorstand habe erkannt, dass der angestrebte Qualitätsstandard am besten mit eigenem, gut geschultem Personal zu erreichen sei. Daher stehe jetzt für Ausbildung mehr Geld und mehr qualifiziertes Personal zur Verfügung.

Im Wesentlichen wurden unsere Anregungen bei früheren Beratungen beherzigt. Folgendes hat sich geändert: Ausbilder und/oder Ausbildungskoordinatoren wurden von anderen Aufgaben freigestellt und können sich nunmehr voll und ganz der Ausbildung widmen. Was wann zu vermitteln ist und die Zuord-

nung der Auszubildenden zu Abteilungen/Teams ist besser und für Auszubildende und Ausbildungshelfer transparenter; die Praxisschulung am Arbeitsplatz wurde zeitlich und thematisch enger mit den Vollzeitlehrgängen verknüpft. Wichtig auch: Das dritte Ausbildungsjahr wird anders als früher nicht mehr für „versteckte“ Sachbearbeitung genutzt, der Auszubildende auch nicht mehr als „Springer“ eingesetzt, wenn Personal fehlt.

Eine besonders unrühmliche Ausnahme bildete dagegen eine Kasse, die bei der Anmeldung zur vorgezogenen Abschlussprüfung verkündete: „Die Auszubildende hat ihre Kolleginnen bei Krankheit und im Urlaub zu unserer vollsten Zufriedenheit vertreten. Sie war zeitweise auch allein in unserer Außenstelle eingesetzt“. In diesen und in ähnlich gelagerten Fällen wiesen wir darauf hin, dass die praktische Anwendung des Erlernten selbst im dritten Ausbildungsjahr noch natürlich im Vordergrund steht. Daher muss - auch beim Schaltereinsatz oder im persönlichen Kundenberatungsgespräch - immer ein Ausbilder/Ausbildungshelfer für eventuelle Fragen zur Verfügung stehen.

Die Veränderungen haben die Zufriedenheit der Auszubildenden erhöht. Bei vorangegangenen Beratungen hieß es nicht selten noch: „Ich mach meine Ausbildung zu Ende und dann bin ich hier weg“. Heute ist die Identifikation mit der Kasse gewachsen und man kann sich dort eher eine berufliche „Heimat“ vorstellen.

Ausbildung bei der Bahn - Betriebskrankenkasse

Die Bahn-Betriebskrankenkasse als Nachfolger des Bundeseisenbahnvermögens wurde erst 1999 gegründet und bildet heute in fünf Regionalgeschäftsstellen (Berlin, Cottbus, Frankfurt/Main, Münster und Rosenheim) 48 junge Leute zum Sozialversicherungsfachangestellten aus. Zusätzlich werden in vier der fünf Regionalgeschäftsstellen elf Volontäre beschäftigt, die am Studiengang „Gesundheitsökonom im Praxisverbund“ an der Fachhochschule Ludwigshafen teilnehmen.

Unser besonderes Interesse wurde durch die Schließung von zwei Geschäftsstellen geweckt, die zu erheblichen Nachteilen für die Auszubildenden führte. Die eine Geschäftsstelle wurde von Wuppertal nach Münster verlagert, die andere von Kassel nach Frankfurt am Main. Insbesondere bei letzterer gab es Kritik der Auszubildenden an der Verlagerung des Ausbildungsortes. Allen war zwar bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages die Verlagerung der Ausbildung nach Frankfurt - wenn auch ohne den genauen Zeitpunkt zu nennen - angekündigt worden. Insofern wurden die Auszubildenden nicht überrascht. Als es dann aber im Sommer 2001 dazu kam, brach eine Auszubildende dennoch die Ausbildung ab und suchte sich einen anderen Ausbildungsplatz im Kasseler Raum. Die beiden anderen gingen zunächst mit, haben aber mittlerweile ebenfalls ihr Ausbildungsverhältnis gekündigt.

Die Ausbildungskonzeption in den Regionalgeschäftsstellen

In jeder Regionalgeschäftsstelle gibt es einen Ausbildungsbeauftragten. Er erstellt den Einsatzplan für die Auszubildenden, sorgt auch für die planmäßige Durchführung der Ausbildung und steht den Auszubildenden bei Problemen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Beitragsangelegenheiten werden ausschließlich in der Regionalgeschäftsstelle in Cottbus bearbeitet. Deshalb werden die Auszubildenden aller anderen Regionalgeschäftsstellen im Rahmen zweier einwöchiger Hospitationen während des zweiten und dritten Ausbildungsjahres im sogenannten Kompetenzzentrum „Geschäftskunden“ fachpraktisch in Fragen des Beitragseinzugs und der Arbeitgeberbetreuung unterwiesen.

Die Auszubildenden beurteilten die Ausbildungssituation in den Leistungsabteilungen der Regionalgeschäftsstellen größtenteils positiv. Sie seien vom ersten Tag ihrer Ausbildung an in die Geschäftsstellenarbeit integriert worden. Trotz steigender Zahl der Geschäftseingänge, die für die Ausbilder und Ausbildungshelfer Mehrarbeit bedeute, würden ihre Fragen jederzeit beantwortet. Den Regionalgeschäftsstellen sind kleinere Betreuungseinheiten zugeordnet, in denen die Auszubildenden regelmäßig das persönliche Gespräch mit dem Kunden führen können, um sich auf den mündlichen Teil der Abschlussprüfung vorzubereiten.

Praxiscenter bei der Barmer Ersatzkasse

Ein weiterer Beratungsschwerpunkt ergab sich aus der Umstrukturierung der Ausbildung bei der Barmer Ersatzkasse. Dort wurde in drei Pilotprojekten das für alle Ausbildungsstätten vorgesehene „Praxiscenter“ getestet. In ihm sollen gleichzeitig ein oder zwei Ausbildungsjahrgänge ihre praktische Ausbildung erhalten, während die anderen sich in der Berufsschule, im Lehrgang oder im Urlaub befinden. Die Auszubildenden „durchlaufen“ dort nicht mehr wie früher die Abteilungen, sondern haben einen festen Ausbildungsplatz in zentraler Lage innerhalb der Geschäftsstelle mit eigenem Schreibtisch und Computer. In der Nähe hat der Gruppenausbilder seinen Arbeitsplatz. Er ist die zentrale Figur dieses Systems. Er steht den Auszubildenden jederzeit für Fragen und Anregungen zur Verfügung. Darüber hinaus bearbeitet er alle Fälle, die die Auszubildenden nicht oder noch nicht beherrschen.

Jeder Gruppenausbilder hat einen Stellvertreter, der ständig über den „Stand der Dinge“ im Praxiscenter unterrichtet sein soll, damit er im Krankheitsfall von heute auf morgen die Gruppenausbildung übernehmen kann. Um das zu gewährleisten, ist geplant, dass sich beide gelegentlich in der Gruppenausbildung abwechseln.

Das Praxiscenter betreut bestimmte „Buchstaben“ sowie ausgewählte Firmen. Die Anzahl der zu betreuenden Versicherten entspricht etwa 60% des Versichertenbestandes eines Sachbearbeiters. Wel-

che Arbeitsvorgänge dem einzelnen Auszubildenden zugewiesen werden, richtet sich nach seinem Leistungsstand und den Inhalten, die im vorausgegangen Lehrgang angesprochen wurden. War das z.B. das Thema „Führen eines Beitragskontos“, wird der Auszubildende anschließend im Praxiscenter auch schwerpunktmäßig damit befasst.

Anrufe und Kunden, die zu einer persönlichen Beratung erscheinen, werden von der Zentrale an den Gruppenausbilder und von ihm - falls diese leistungsgemäß schon so weit sind - an die Auszubildenden weitergeleitet. Kommt ein Versicherter mit einem Problem, das die Auszubildenden noch nicht bearbeiten können, übernimmt der Gruppenausbilder das Gespräch. Mit den Fällen, für die das Praxiscenter zuständig ist, sind Auszubildende aller Jahrgänge befasst. Daher ist ein hohes Maß an Kommunikation und Kooperation sowohl zwischen Auszubildenden als auch zwischen Auszubildenden und den Gruppenausbildern unverzichtbar.

Die Leistungsfähigkeit der Auszubildenden wächst naturgemäß mit der Dauer der Ausbildung. Während ein Auszubildender wenige Wochen nach Beginn der Ausbildung erst etwa 5% des gesamten Aufgabenspektrums bearbeiten kann, sind es in der Schlussphase 100%, so dass der Gruppenausbilder kaum noch helfen muss.

Aus unserer Sicht birgt das Praxiscenter viele Chancen, aber auch Risiken:

- Das Praxiscenter erfordert sehr engagierte Gruppenausbilder. Konnte ein Ausbilder bislang die Vermittlung der Inhalte auch an seine Ausbildungshelfer delegieren, trägt er nun die Verantwortung allein.
- Wurde der Stoff früher zunächst anhand von Übungsfällen vermittelt, bevor der Auszubildende „echte“ Fälle übernehmen durfte, hat im Praxiscenter jeder Auszubildende vom ersten Ausbildungstag an den „Ernstfall“ auf dem Tisch; der Druck auf Ausbilder und Auszubildende steigt.
- Auch die räumlichen Voraussetzungen müssen stimmen. Das Praxiscenter kann seinem Anspruch nur in zentraler Position im Kundenbereich gerecht werden. In einem abgelegenen Raum käme der persönliche Kontakt zum Kunden dagegen zu kurz.

Wir werden die bundesweite Umsetzung dieses neuen Ausbildungskonzeptes verfolgen und durch zahlreiche Beratungen in Regionalgeschäftsstellen kritisch begleiten.

Situation an den Berufsschulen

Trotz vereinzelter Kritik wurde die Arbeit der Berufsschulen von Auszubildenden und Ausbildern insgesamt positiv bewertet. Die Berufsschule gilt als wichtiger Partner im System der dualen Berufsausbildung,

wobei neben den berufsbezogenen Lehrinhalten auch den allgemeinbildenden Inhalten zumeist ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Viele Auszubildende sehen in der Berufsschule die letzte Möglichkeit, vor dem Eintritt in das Berufsleben ihre Allgemeinbildung, z.B. in Deutsch, Rechtslehre oder Sozialwissenschaft, zu verbessern oder zu erweitern.

Wir hatten den Eindruck, dass sich die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Kassen weiter verbessert hat. Gibt es Probleme, greifen die Beteiligten heute mehr als früher zum Telefon und rufen „ihre“ Berufsschule bzw. die Ausbildungsstätten ihre Berufsschüler an und klären sie auf direktem Weg. Wir fordern die Kassen bei unseren Beratungen auch ausdrücklich dazu auf, den direkten und persönlichen Weg zu suchen.

Die verantwortungsbewusste Arbeit der meisten Berufsschulen spiegelte sich auch in den Ergebnissen der Arbeiten im Fach „Wirtschafts- und Sozialkunde“ bei den Zwischen- und Abschlussprüfungen 2001 wider. Das Durchschnittsergebnis der Auszubildenden von Ersatzkassen lag bei 75,2 Punkten, das der Betriebs- und Innungskrankenkassen bei knapp 67,8 Punkten.

Allerdings weichen die Noten auch bei den wenigen Schulen, die in der Kritik standen, nicht erheblich vom Durchschnitt ab. Überraschenderweise lagen die Noten bei diesen Schulen manchmal sogar über dem Durchschnitt. Das mag entweder daran liegen, dass die Kritik der Schüler unzutreffend war, z.B. der Un-

terricht nicht so häufig wie behauptet ausgefallen war, oder die Schüler aus Sorge um ihre Note den ausgefallenen Unterrichtsstoff in Eigenarbeit nachgeholt hatten.

Auch die Aussagen von Auszubildenden bestärken uns in dem Eindruck, dass den meisten Lehrern an Berufsschulen bewusst ist, dass es letzten Endes an ihnen liegt, die Position der Berufsschule im dualen System zu behaupten. Viele Auszubildende meinten, in „ihrer“ Berufsschule habe sich der Unterricht verbessert. Es scheint so, dass sich die Schulen insbesondere mehr als bislang darum bemühen, den prüfungsrelevanten Stoff vollständig zu vermitteln. Jedenfalls ging die Anzahl der Beschwerden zurück. Dazu mag beigetragen haben, dass alle Auszubildenden rechtzeitig die Zusammenstellung des prüfungsrelevanten Stoffes in Zwischen- und Abschlussprüfung von uns erhalten und daher in der Lage sind, fehlenden Stoff einzufordern. Gleichwohl gibt es immer noch den einen oder anderen Berufsschullehrer, der z.T. seit Jahren wider besseren Wissens Prüfungsstoff der Zwischenprüfung erst nach der Zwischenprüfung vermittelt.

Fortschritte gab es auch beim Thema „Schulung der Kommunikation“ im Deutschunterricht. Hier haben viele Berufsschulen auf das Anliegen der Kassen reagiert und fördern das Sprach- und Sprechvermögen mit Kommunikationsschulungen, in Diskussionsreihen, Referatsrunden. Verwunderung, Ärger, nicht selten aber auch Heiterkeit lösen bei Auszubildenden dagegen „exotische“ Unterrichtsinhalte aus. So wurde

einmal kritisiert, dass im Deutschunterricht am Beispiel einer Übersetzung aus dem Niederländischen Wortstämme bis ins Mittelhochdeutsche hätten zurückverfolgt werden müssen.

Vereinzelt gab es wieder Kritik über unmotivierte Lehrer und langweiligen Unterricht. Mangelnde Motivation wurde nicht selten Lehrern schon deshalb unterstellt, weil sie kurz vor der Pensionierung stehen. Gelegentlich hörten wir auch, die Lehrer seien generell zu alt. Wir haben in diesen Fällen immer wieder deutlich gemacht, dass höheres Lebensalter keine Indikator für schlechten Unterricht ist. Ebenso wenig stimme der Umkehrschluss, dass alle jungen Lehrer guten Unterricht machen. Wo immer wir auf fundierte Kritik stießen, sind wir dieser allerdings nachgegangen. Insgesamt hatten wir mit 6 Schulen schriftlichen, telefonischen oder persönlichen Kontakt und haben - hoffentlich - so zu einer Verbesserung der Situation beitragen können.

Wir stellen bei unseren Beratungen oft fest, dass Klassen mit Auszubildenden unterschiedlichen Alters, mit unterschiedlichem Leistungsniveau, aus verschiedenen Fachrichtungen ein gewisses Konfliktpotential aufweisen. Zum einen stehen die Lehrer vor dem Problem, bei Thematik, Lerntempo und Anspruch ein Unterrichtsniveau zu finden, das allen Ansprüchen gerecht wird. Zum anderen werden in diesen heterogenen Klassen Konflikte nicht selten auch persönlich ausgetragen. 20jährige „Gymnasiasten“ ereifern sich über die „begriffsstutzigen“ 16jährigen „Realschüler“, Jüngere kritisieren die Arroganz der Älteren. Kon-

fliktstoff bieten auch Klassen, in denen z.B. Auszubildende von Ersatzkassen und Ortskrankenkassen gemischt sind. Hier äußern Auszubildende der Ersatzkassen häufig Unmut über einen AOK-lastigen Unterricht. „Der Lehrer (oft Mitglied eines AOK-Prüfungsausschusses) orientiert sich ausschließlich an der AOK-Prüfung und vernachlässigt unsere Interessen“ lautet der Vorwurf. Dieser Vorwurf wird häufig sogar zu Unrecht gemacht werden, meist nur vom Gefühl bestimmt sein. Gleichwohl an dieser Stelle der Appell an die Schulen, dort, wo es machbar ist, möglichst homogene Klassen zusammen zu stellen, um Konfliktpotential herauszunehmen.

Ausbildungsberatung in der Renten- und der knappschaftlichen Sozialversicherung

In 53 Veranstaltungen wurden 1143 Auszubildende der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) und der Bundesknappschaft im Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellter beraten. Diese Beratungen fanden zu Beginn der Ausbildung und vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen in den Schulungszentren der Versicherungsträger in Bochum, Winterberg und Berlin statt. Zusätzlich wurden auch die Auszubildenden der genannten Träger in folgenden Berufen beraten :

- Fachangestellte/r für Bürokommunikation
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste

- Fachinformatiker/in
Informatikkaufmann/-frau

Bei den Beratungen der Sozialversicherungsfachangestellten beider Versicherungsträger wurde intensiv auf die rechtlichen Grundlagen und den Verlauf der Ausbildung, die Anforderungen bei den Prüfungen, die Rechte und Pflichten der Auszubildenden und die Aufgaben der Ausbildungsstätte und der Zuständigen Stelle eingegangen. Bei den Veranstaltungen zeigten die Auszubildenden besonderes Interesse an Informationen über die Prüfungen. Dabei ging es hauptsächlich um die zugelassenen Hilfsmittel, den mündlichen Teil der Abschlussprüfung - das Prüfungsgespräch -, die Ergänzungsprüfung und die Voraussetzungen für das Bestehen der Abschlussprüfung.

Auszubildende der Bundesknappschaft bewerteten ihre Ausbildung im Großen und Ganzen positiv. Manche äußerten sogar spontan: „Sehr zufrieden“. Besonders den theoretischen Unterricht im Ausbildungszentrum Winterberg empfanden die Auszubildenden als höchst interessant und ansprechend. Negative Kritik kam wenig. Mal ging es dabei um zu späte Leistungsbeurteilungen, mal wurde geäußert, ein Ausbilder und eine Ausbilderin ließen das nötige Engagement vermissen. Die Ausbildungsleitung der Bundesknappschaft ist dem - auf unsere Information hin - nachgegangen. Sie hat uns daraufhin versichert, dass Beurteilungsgespräche und Leistungsbeurteilungen in Zukunft rechtzeitig vor Ende des Ausbildungsabschnitts erfolgen werden. Der kritisierte Ausbilder - so die Ausbildungsleitung - sei bereits nicht mehr bei der Bundesknappschaft tätig. Die Kritik an der Aus-

bilderin sei an sich nicht nachvollziehbar. Sie sei eine hervorragende Fachkraft und sehr engagiert. Möglich sei allenfalls, dass die kritischen Anmerkungen einen Zeitraum betreffen, in dem diese Ausbilderin auch noch zwei erkrankte Kollegen habe vertreten müssen.

Seit zwei Jahren bildet die Bundesknappschaft auch in den Berufen Fachinformatiker/in und Informatikkaufmann/frau aus. Bei Gesprächen mit den Auszubildenden über den Verlauf ihrer Ausbildung erfuhren wir, es habe zu Beginn der Ausbildung noch Probleme bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte gegeben - verständlich weil es sich um völlig neue Berufe handelt -, diese seien nun jedoch beseitigt und die Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zufrieden.

Bereits bei den Beratungen 1999 und 2000 hatten sich die Sozialversicherungsfachangestellten der BfA über den Verlauf ihrer Ausbildung kritisch geäußert. Weil bei der Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung eine gewisse Verunsicherung zu erwarten war, hatten wir diese Kritik ganz bewusst zunächst einmal einfach nur zur Kenntnis genommen. Als sich die Kritik bei den Beratungen zur Zwischenprüfung 2001 aber verstärkte und zu den bekannten noch weitere Kritikpunkte hinzukamen, wir im Verlauf des Jahres sogar Briefe von Auszubildenden erhielten, in denen sie nachdrücklich ihre Ausbildungssituation beklagten - eine absolute Seltenheit -, wurde deutlich, dass es um mehr als nur um Anlaufprobleme ging.

Kritisiert wurde vor allem, es gebe zu wenige Ausbilder und Lehrkräfte, ferner seien Ausbilder wenig engagiert und gingen nicht auf Fragen der Auszubil-

denden ein. Theorie und Praxis seien nur unzureichend verzahnt und es gebe im Lehrdezernat zu wenige PC's. Kritik also, die sich hauptsächlich auf die praktische Ausbildung bezog und daher besonders schwer wog, da die praktische Ausbildung gegenüber früher an Bedeutung gewonnen hat.

Bei unseren Gesprächen mit der Ausbildungsabteilung stießen wir auf die uneingeschränkte Bereitschaft, sich für die Verbesserung der Ausbildungsbedingungen zu engagieren.

Inzwischen zeigen sich erste Erfolge dieses Einsatzes. Auszubildende und Ausbilder bestätigten uns, dass den Lehrdezernaten zusätzliche Ausbilder zugeteilt, eine bisher ausgefallene HOMER-Veranstaltung nachgeholt und die Büros mit PC's im Verhältnis 1 : 1 ausgestattet wurden. Ferner sollen sechs weitere Lehrkräfte in 2002 ihre Arbeit aufnehmen. Ein Großteil der Ausbilder habe Verständnis für die Kritik der Auszubildenden gezeigt und deren Forderung nach einer Änderung voll unterstützt. Die Verzahnung von Theorie und Praxis sei dagegen nach wie vor problembehaftet, so hätten Auszubildende mit den Leittexten „Erstattungsansprüche“ nicht rechtzeitig arbeiten können, da der Stoff in der Theorie noch nicht vermittelt worden sei.

Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang: Nachdem die Anzahl der Einstellungen jahrelang zurückgegangen war, hat sie sich mit fast 300 Auszubildenden 2001 nahezu verdoppelt. Hinzu kommt, dass auch erheblich mehr Inspektor-Anwärter eingestellt wur-

den. All dies stellt die Ausbildungsabteilung der BfA vor große Anpassungsprobleme. Bevor ein optimales Zahlenverhältnis zwischen Ausbildern, Lehrkräften und Auszubildenden erreicht sein wird, werden sicherlich noch allen Beteiligten überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft und Flexibilität abverlangt werden. Wir danken deshalb allen an der Ausbildung Beteiligten für ihre hohe Motivation! Wir werden uns jedenfalls als aufmerksamer und kritischer Ansprechpartner einbringen.

Neben Sozialversicherungsfachangestellten bildet die BfA auch Fachinformatiker, Fachangestellte für Bürokommunikation und Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste aus. Auch diese Auszubildenden haben wir vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen beraten und haben mit ihnen über den Verlauf ihrer Ausbildung gesprochen. Erfreulich ist, dass sie sich, von minimaler Kritik abgesehen, sehr positiv über ihre Ausbildung geäußert haben.

Die Auszubildenden der Bundesknappschaft bewerteten ihren Berufsschulunterricht als insgesamt „befriedigend“. Während sich die „Sozialversicherungsfachangestellten“ der BfA im Großen und Ganzen ebenfalls zufrieden mit dem Unterricht an ihren Berufsschulen zeigten, äußerten die „Fachangestellten für Bürokommunikation“ dagegen Kritik. So wurde geklagt, dass der Unterricht häufiger ausfalle und der hygienische Zustand der Toiletten untragbar sei. In einem Gespräch mit einer Vertreterin der Ausbildungsabteilung hat der Schulleiter die Mängel auch eingeräumt. Hoffnung, dass diese behoben werden,

hat er jedoch kaum. Die Schule erhalte zu wenig Geld. Deshalb wird sich die BfA mit der Bitte an das Landesschulamt wenden, für Abhilfe zu sorgen.

Ausbildungsberatung in der Unfall- und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung

Im Jahr 2001 wurden in 24 Veranstaltungen 258 Auszubildende der bundesunmittelbaren gewerblichen Berufsgenossenschaften, der bundesunmittelbaren Träger der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, der Bundesausführungsbehörde für Unfallversicherung und der Unfallkasse Post und Telekom - wie bisher - in den Schulungsstätten in Hennef, Kassel und Bad Hersfeld sowie bei den Ausbildungsträgern vor Ort beraten.

Die beiden erst im Jahr 2000 bei der Eisenbahnunfallkasse zur Ausbildung eingestellten Sozialversicherungsfachangestellten haben ihre Ausbildung 2001 wieder aufgegeben, eine davon zugunsten einer Ausbildung für den gehobenen Dienst. Die Eisenbahnunfallkasse bildet daher zur Zeit keine Sozialversicherungsfachangestellten mehr aus und plant zur Zeit auch keine Neueinstellungen. Es scheint, dass die Frage, ob überhaupt für den mittleren Dienst ausgebildet werden soll, noch nicht entscheidungsreif ist.

Die praktische Ausbildung bei den Versicherungsträgern beurteilten auch in diesem Jahr alle auszubil-

denden Sozialversicherungsfachangestellten und Fachangestellten für Bürokommunikation erfreulicherweise wieder ausnahmslos positiv. Dies gilt auch für die Unfallkasse Post- und Telekom, die erst seit drei Jahren ausbildet. Dort konnten wir uns davon überzeugen, dass die Nachwuchskräfte - wie auch bei den anderen besuchten Ausbildungsträgern - von hochmotivierten Ausbildern an computerunterstützten Arbeitsplätzen ausgebildet werden. Die Auszubildenden empfanden es allerdings als störend, dass sie und ihre Ausbilder in unterschiedlichen Etagen des Gebäudes untergebracht waren. Die „langen Wege“ erschwerten den Ausbildern ihre Aufgabe, Sinn, Zweck und Bedeutung der Rechtsvorschriften, also die Rechtsanwendung praxisbezogen am Aktenfall zu vermitteln. Der Ausbildungsberater hat diese Kritik aufgegriffen. Seine Intervention war erfolgreich. Ausbilder und Auszubildende sind inzwischen zusammengerückt.

Und auch das soll selbstverständlich erwähnt werden: Alle Auszubildenden im Beruf „Fachangestellte für Bürokommunikation“ waren voll des Lobes über ihre Ausbildungsleiter. Sie engagierten sich sehr, so dass die Ausbildung nicht nur gut geplant, sondern auch gut abgelaufen sei.

An den Vollzeitlehrgängen, die zur Ergänzung der praktischen Ausbildung von den Ausbildungsträgern für Sozialversicherungsfachangestellte der Fachrichtungen gesetzliche Unfallversicherung und landwirtschaftliche Sozialversicherung in den überbetrieblichen Schulungseinrichtungen in Hennef, Kassel und

Bad Hersfeld durchgeführt werden, nahmen die Auszubildenden gerne teil. Mit dem Unterricht der Dozenten und der internatsmäßigen Unterbringung waren sie zufrieden.

Klagen von Teilnehmern der Abschlusslehrgänge in Hennef und Kassel gegenüber dem Ausbildungsberater, die Anzahl der planmäßigen Unterrichtsstunden hätten in einzelnen Fächern nicht ausgereicht, erwiesen sich als unbegründet. Denn nach unseren Feststellungen hatten die Dozenten die vorgegebenen Planungen eingehalten und „lediglich“ mehr Stoff als eigentlich vorgesehen vermittelt und dadurch den letztlich falschen Eindruck der Auszubildenden hervorgerufen. Die Dozenten wurden von den Schulleitungen angehalten, sich auf die Vermittlung der Lerninhalte zu beschränken, auf die die Anzahl der Unterrichtsstunden abgestellt ist.

Die Fachangestellten für Bürokommunikation erhalten keinen Vollzeitunterricht mit internatsmäßiger Unterbringung. Ihnen werden die zur Ergänzung und Vertiefung der Berufsausbildung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen der dienstbegleitenden Unterweisung am Arbeitsplatz und im Verbund mit kommunalen Ausbildungsträgern vermittelt. Auch über diese Maßnahmen äußerten sich alle Auszubildenden positiv. Bestätigt wurde die gute Qualität der Ausbildung durch die Ergebnisse der Abschlussprüfungen 2001. Eine Kandidatin bestand mit der Note „befriedigend“, alle anderen erzielten sogar ein „gut“.

Es verwundert deshalb auch nicht und ist zu begrüßen, dass sich die ausgebildeten Fachangestellten für

Bürokommunikation ihre Position in den Verwaltungen erarbeitet haben. Der Ausbildungsleiter einer gewerblichen Berufsgenossenschaft wird mit seiner Meinung allein bleiben. Er erklärte, man werde für den mittleren Dienst anstelle der Sozialversicherungsfachangestellten künftig Fachangestellte für Bürokommunikation ausbilden. Die Schnittstellen zwischen Fach- und EDV-Abteilung sollten Fachinformatiker besetzen.

Kritik am Berufsschulunterricht gab es auch in diesem Jahr weder von den Sozialversicherungsfachangestellten noch von den Fachangestellten für Bürokommunikation.

Ausbildereignung/Befreiung vom Nachweis

Am 01. März 1999 ist eine neue Ausbilder-Eignungsverordnung in Kraft getreten, die die gesonderten Eignungsverordnungen für angestellte Ausbilder im öffentlichen Dienst, für Haus-, Land- und gewerbliche Wirtschaft und beamtete Ausbilder ablöst. Diese „Bereinigung“ ist sachgerecht. Denn ungeachtet minimaler Unterschiede ging es in allen Eignungsverordnungen im Kern um das Gleiche: Der Ausbilder musste in einer Prüfung nachweisen, dass er neben der fachlichen Eignung auch die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse besaß, d.h. dass er die Grundlagen der Berufsbildung beherrschte, sich in Methodik und Didaktik bei der Pla-

nung und Durchführung der Ausbildung und Unterweisung der Auszubildenden auskannte sowie mit Jugendpsychologie und Arbeitssicherheit vertraut war.

Während sich nach den alten Eignungsverordnungen Ausbilder vom Nachweis befreien lassen konnten, wenn sie schon über einen längeren Zeitraum hinweg Nachwuchskräfte ausgebildet hatten, ist diese Befreiungsmöglichkeit mit der neuen Verordnung entfallen. Wir haben deshalb nun häufiger über Befreiungsanträge nach § 6 Abs. 3 AEVO zu entscheiden, die meist von älteren Mitarbeitern der Versicherungsträger kommen. Danach können wir von der Ablegung der Prüfung ausnahmsweise befreien, sofern gleichwohl die ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist. Letzteres nehmen wir an, wenn der Antragsteller nachweist, dass er Seminare mit einschlägigen Inhalten besucht oder ein Studium absolviert hat, das auch Bezüge zur Arbeitspädagogik hatte.

Bei welcher Sachlage von einem Ausnahmefall die Rede sein kann, lässt sich natürlich nicht generell, sondern nur anhand der Umstände des Einzelfalls sagen. Einen Ausnahmefall halten wir z.B. dann für gegeben, wenn der Antragsteller darlegen kann, dass er im Sinne des § 20 Abs. 3 Nr. 2 BBiG fachlich

geeignet ist, der Nachweis in einer Prüfung ihn aber seines Alters wegen unzumutbar belasten würde. Das unterstellen wir, wenn der Antragsteller sein 50. Lebensjahr vollendet hat. Hohe Arbeitsbelastung kann dagegen kein Grund sein, einen Ausnahmefall anzunehmen. Denn es geht schließlich nicht um den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse, sondern um den deutlich weniger zeitaufwendigen Nachweis in einer Prüfung. Entsprechendes gilt bei bestimmten gesundheitlichen Einschränkungen. Das Argument, man könne sich beispielsweise wegen einer Sehschwäche nicht richtig auf die Prüfung vorbereiten, überzeugt nicht. In der Prüfung wird nämlich nicht mehr verlangt als im Ausbilderseminar vermittelt wurde. Wer aufmerksam am Ausbilderseminar teilgenommen hat, muss sich nicht noch zusätzlich mit umfangreicher Lektüre befassen.

Eine weitere Möglichkeit, flexibel auf Einzelfälle zu reagieren, besteht darin, befristet oder unter Auflage zu befreien. Diese Möglichkeit nutzen wir, wenn die Ausbildertätigkeit beginnen soll, bevor die Eignungsprüfung abgelegt werden kann, oder - ein Beispiel für eine Befreiung unter Auflage - wenn ein Ausbilder zwar die Kriterien des Ausnahmefalles erfüllt, aber noch nicht am Seminar „Ausbildung der Ausbilder“ teilgenommen hat.

III. Prüfungswesen

Organisation

Im Jahr 2001 wurden 3.056 Auszubildende und somit 283 mehr als im Vorjahr geprüft. Die Zwischenprüfung legten 1.506 Sozialversicherungsfachangestellte, 27 Fachangestellte für Bürokommunikation, zwei Verwaltungsfachangestellte und drei Fachangestellte für Medien- und Infodienste ab. Dabei kamen 74 Ausschüsse in 18 Prüfungen zum Einsatz.

In 17 Abschlussprüfungen prüften 81 Ausschüsse 1.419 Auszubildende und 99 Teilnehmer, die wir nach § 40 Absatz 2 BBiG zur Prüfung zugelassen hatten. Davon kamen 1.506 aus dem Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellte/r, vier aus dem Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r und acht aus dem Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Bürokommunikation. 31 der Prüfungsteilnehmern waren Wiederholer.

Zur Ausbilder-Eignungsprüfung meldeten sich 89 Ausbilder bundesunmittelbarer Sozialversicherungsträger und vier Ausbilder landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger. Letztere wurden auf Bitten der zuständigen Stelle der Länder im Wege der Amtshilfe geprüft. 21 der 89 Ausbilder bundesunmittelbarer Sozialversicherungsträger arbeiteten bei Krankenkassen, 29 bei gewerblichen Berufsgenossenschaften,

24 bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und 15 bei der Bundesknappschaft.

Die Prüfungen liefen wie immer reibungslos ab. Dies haben wir nicht zuletzt den Versicherungsträgern, Verbänden und den Prüfungsausschüssen zu verdanken, die uns bei der Prüfungsorganisation halfen. Sie stellten Prüfungsräume zur Verfügung, übernahmen die Aufsichtsführung oder unterstützten uns beim Versand der Arbeiten an die Prüfer.

Einheitliche Prüfungsaufgaben in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung

Nachdem im Jahr 2000 der Weg geebnet worden war (wir berichteten im Jahresrückblick 2000 S. 25 f), fand im April 2001 die erste Sitzung des „erweiterten“ Aufgabenausschusses in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung statt, die der Vorbereitung der künftigen Arbeit diente. Wie geplant wurde der Aufgabenbestand der Ersatzkassen nach eingehender Beratung in den Aufgabenpool des künftig gemeinsamen Ausschusses übernommen, es wurden „Spielregeln“ für die Zusammenarbeit aufgestellt und Einvernehmen erzielt, dass die Aufgabenbank zunächst mit Aufgaben aus dem Bereich der Betriebs- und Innungskrankenkassen aufgefüllt wird. In zwei weiteren Sitzungen wurde die neugefasste Konkretisierung der Ausbildungsinhalte auf Prüfungsinhalte „abgeklopft“, die sich als Grundlage für die Erstellung von Prüfungsaufgaben eignen, wurden bereits vorliegende und neu eingebrachte Aufgabenentwürfe ein-

gehend beraten und bei Einvernehmen in den Bestand aufgenommen. Dabei zeigte sich, dass es zur Aufgabengestaltung zwar bei den einzelnen Verbänden in Details durchaus noch unterschiedliche Vorstellungen gibt. Im Ergebnis war das aber kein Problem, weil die Sitzungen - wie auch schon die Gespräche im Vorfeld - von erfreulicher Kompromissbereitschaft geprägt waren.

Beginnend mit dem Jahr 2002 werden die Prüfungsaufgaben für die Abschlussprüfungen und die Zwischenprüfungen nun im Wechsel von den beteiligten Verbänden zusammengestellt und von einem der Prüfungsausschüsse der Fachrichtung beschlossen werden.

Mündliche Prüfungen in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung

Wir hatten berichtet, dass die mündliche Prüfung in Form des Kundenberatungsgesprächs schon bei der Premiere von nahezu allen Beteiligten ausgesprochen positiv angenommen worden war. Diese Einschätzung fanden wir 2001 bestätigt.

Dem steht nicht entgegen, dass die Widersprüche, mit denen die Bewertung des Kundenberatungsgesprächs angegriffen wird, spürbar zugenommen haben. Grund dafür ist sicherlich das im Vergleich zu früher größere Gewicht des Ergebnisses der mündlichen Prüfung für das Gesamtergebnis. Von zwei

Ausnahmen abgesehen, konnten wir jedoch alle Widersprüche guten Gewissens zurückweisen. Denn wir - das wissen die Auszubildenden meist nicht - können ebenso wie die Gerichte nur sehr begrenzt in die Bewertung der Prüfungsausschüsse eingreifen. Nach verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung ist das nämlich nur möglich, wenn allgemeingültige Bewertungsgrundsätze verletzt wurden, die Prüfer von falschen bzw. anderen Sachverhalten ausgingen (es darf nur bewertet werden, was auch geprüft wurde), sie nicht sachlich, sondern willkürlich entschieden oder in Fachfragen eine vertretbare und mit gewichtigen Argumenten folgerichtig begründete Lösung als falsch gewertet haben.

Vor diesem Hintergrund hatten lediglich zwei Prüflinge Erfolg mit ihrem Widerspruch. Bei beiden verlief das Beratungsgespräch anders als sie nach der ihnen für die Vorbereitung ausgehändigten Fallvorlage erwarten konnten und durften. Kurzum: Die Prüflinge waren von dem, was die Prüfer erwarteten, z.T. überrascht worden. Diese Prüfungsentscheidungen mussten deshalb aufgehoben und die mündliche Prüfung wiederholt werden. Beide Fälle haben erneut gezeigt, dass die neue Form der mündlichen Prüfung den Prüfern mehr als früher abverlangt. Sie müssen sich nicht nur intensiv auf den Fall vorbereiten. Verlangt ist vielmehr insbesondere auch ein hohes Maß an Konzentration, um den Fall auch „durchzuhalten“. Das heißt natürlich nicht, dass der das Gespräch führende Prüfer, d.h. der Kunde, an der Fallvorgabe geradezu kleben muss. Natürlich kann er bei Bedarf, etwa um Hilfe zu geben, den ursprünglich einge-

schlagenen Weg verlassen. Er muss dabei jedoch immer auf dem Boden der Fallvorgabe bleiben, d.h., der Prüfling muss mit dem Thema gerechnet und sich darauf vorbereitet haben können. Ähnliches gilt im übrigen für die Prüferkollegen. Auch sie müssen wissen, was sie bewerten sollen. Wir empfehlen daher an dieser Stelle allen „Kunden“ den Prüferkollegen die Fallvorgabe vor Beginn des Gesprächs zur Kenntnis zu geben. Das gilt nicht nur, wenn - was ja gewollt ist - die Musterfälle variiert, sondern vor allem auch, wenn neue Fälle kreiert wurden.

Einige Prüflinge begründeten ihren Widerspruch mit einer von ihnen als unangemessen empfundenen Behandlung durch den „Kunden“. So waren gut gemeinte Hinweise insbesondere dann von den Prüflingen als „rüde“ und querulatorisch empfunden worden, die gnadenlos an ihrem Konzept festgehalten hatten, ohne auf die individuellen Bedürfnisse der Kunden einzugehen. Diesen Widerspruchsführern haben wir deutlich gemacht, dass kein Prüfer gezwungen ist, sich vornehm zurückzuhalten, wenn der Prüfungsteilnehmer auf seine im Gespräch geäußerten Wünsche/Fragen überhaupt nicht eingeht. In diesen Fällen soll sich der Prüfer ganz im Gegenteil wie ein realer Kunde verhalten und - notfalls wiederholt und mit deutlichen Worten - darauf bestehen, dass sein Gesprächspartner den artikulierten Beratungsbedarf respektiert und befriedigt. Dabei soll er selbstverständlich nicht unfreundlich werden und auch auf keinen Fall die Kundenrolle verlassen. Reagiert der Prüfungsteilnehmer trotzdem nicht, muss er zwangsläufig mit Abstrichen bei der Bewertung des kundenori-

entierten Gesprächsverhaltens rechnen. Denn in der Praxis würde ein so behandelter Kunde sich auch nicht gut beraten fühlen.

Ausgesprochen hilfreich bei der Einschätzung der detaillierten Schilderungen der Widerspruchsführer waren die Beurteilungs- und Bewertungsbögen der Prüfungsausschüsse. Hier zeigte sich, wie wichtig es ist, diese Unterlagen sorgfältig und vollständig auszufüllen. Nicht nur die zur Stellungnahme aufgeforderten Ausschussmitglieder hatten so - bedenkt man die Fülle der Informationen, die während der Prüfungen zu verarbeiten sind - eine realistische Chance, den Vorwürfen ebenso stichhaltig zu begegnen. Auch wir konnten die Verfahren führen, als hätten wir „in der ersten Reihe“ gesessen.

Ein Wort noch zu den sogenannten Mindmaps: Nach wie vor halten wir es für zulässig, wenn die Prüfungsteilnehmer auf sogenannte Mindmaps zugreifen. Offenbar ist das in der Realität des Arbeitsalltags üblich. Da sich auch eine deutliche Mehrheit der Ausschussmitglieder dafür ausgesprochen hat, dieser Realität auch in der Prüfung Rechnung zu tragen, sehen wir uns in unserer Haltung bestätigt. Durch die Zulassung von Mindmaps geht der Prüfungscharakter keineswegs verloren. Denn ebenso wie in der Realität ist der jeweilige Gesprächsverlauf immer von der Interaktion beider Gesprächspartner abhängig und daher nur eingeschränkt vorhersehbar. Dabei setzen wir voraus, dass unsere Ausschussmitglieder die Musterfälle immer wieder variieren und mit zunehmender Übung auch selbst entwickelte Fälle verwenden.

Solange die Musterfälle zum Einsatz kommen, erwarten wir übrigens nach wie vor von allen, dass sie die ausschließlich für Mitglieder der Prüfungsausschüsse bestimmten Zusatzinformationen (Seite 2 der Musterfälle) unter Verschluss halten. Leider haben wir feststellen müssen, dass es hier in der Vergangenheit zumindest eine undichte Stelle gegeben haben muss. Denn nicht nur die Musterfälle, sondern auch die Zusatzinformationen für die Prüfer waren ins Internet gestellt worden. Natürlich haben wir dafür gesorgt, dass die uns bekanntgewordenen Dateien gelöscht wurden. Im Wiederholungsfall werden wir die Verwendung der Musterfälle untersagen müssen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Prüfungsbedingungen für alle Prüfungsteilnehmer gleich sind.

Prüfungsaufgaben in der Fachrichtung gesetzliche Unfallversicherung

Einige gewerbliche Berufsgenossenschaften hatten sich bei uns über die Anforderungen in einer Aufgabe der Prüfung 2000 beschwert. Aus ihrer Sicht war die Aufgabe zum Thema „Heilbehandlung bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit“ nicht geeignet gewesen. Anlass dieser Beschwerde war, dass ca. 72% der Prüfungsteilnehmer an der Aufgabe gescheitert waren.

In der beanstandeten Aufgabe war nach Verfahrensschritten in der Sachbearbeitung, insbesondere bei der

Prüfung eines Versicherungsfalles und der Überwachung und Steuerung des Heilverfahrens gefragt. Dafür standen den Auszubildenden Auszüge aus den Akten, dem „Ärzteabkommen“ sowie ein „Verletzungsartenverzeichnis“ zur Verfügung. Sowohl die Aufbereitung des Sachverhaltes als auch die konkrete Aufgabenstellung entsprachen somit den Anforderungen, die Prüfungsaufgaben nach der AO-SozV (§ 10 Abs. 1, 3 Nr. 2 a AO) erfüllen müssen. Die Prüfungsteilnehmer sollten und konnten anhand dieser Aufgaben zeigen, ob sie Sachverhalte analysieren, rechtlich beurteilen und verfahrensmäßig bearbeiten können.

Das schlechte Ergebnis bei der Prüfungsaufgabe ist für uns überhaupt kein Anlass, von unserer Forderung nach stärker an der Praxis orientierten Aufgabe abzugehen. Denn Grund für das schlechte Abschneiden der Prüfungsteilnehmer - das ergab die Überprüfung - war nicht, dass die Tätigkeiten, um die es in der betreffenden Aufgabe ging, nicht von Sozialversicherungsfachangestellten erledigt werden. Im Gegenteil. Die Ursache war, dass die meisten Auszubildenden weder in der Verwaltungsakademie noch am Ausbildungsplatz mit Fällen befasst gewesen waren, bei denen es auf Verfahrensschritte bzw. Abläufen ankam. Wohl als Folge davon hatten sie die Aufgabenstellung daher schlicht einfach nicht verstanden.

Der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften hat dieses Ergebnis der „Ermittlungen“ in Abstimmung mit uns zum Anlass genommen, die auszubildenden Berufsgenossenschaften daran zu erinnern,

dass der durch die Lehrhefte konkretisierte Ausbildungsstoff in der Praxis anhand aktueller Verwaltungsvorgänge und unter Berücksichtigung arbeitstechnischer Aspekte einzuüben ist. Zugleich hat er darauf aufmerksam gemacht, dass auch in der berufsgenossenschaftlichen Akademie für Arbeitssicherheit und Verwaltung im Rahmen der Möglichkeiten des Vollzeitunterrichts „prüfungsadäquate“ Aufgaben eingesetzt werden. Wir danken dem Hauptverband, dass er damit unsere Forderung nach praxisorientierten Aufgaben unterstützt hat.

Den ausbildenden Berufsgenossenschaften und ihren Ausbildern wird nunmehr bewusst geworden sein, dass sie ungleich stärker als bisher für das Abschneiden „ihrer“ Auszubildenden in der Prüfung Verantwortung tragen. Wir gehen daher davon aus, dass Prüfungsaufgaben, bei denen Prüfungsteilnehmer nachweisen müssen, dass sie praxisbezogene Sachverhalte auch verfahrensmäßig bearbeiten können, in der Fachrichtung gesetzliche Unfallversicherung künftig keine besonderen Schwierigkeiten mehr bereiten werden.

Der kundenorientierte Brief als Lösungsform

Die Antwort auf die Frage „Sind Briefe eine praxisorientierte Form der Lösung im Sinn der Ausbildungsordnung?“ kann aus unserer Sicht nur „Ja“ lauten. Der Brief auch in elektronischer Form als E-mail ist heute neben dem Telefonat und dem persönlichen Gespräch die häufigste Form der täglichen Kommuni-

kation auch am Arbeitsplatz. Sie wird erfahrungsgemäß sogar zunehmen. Damit gewinnt die Fähigkeit, sich verständlich schriftlich auszudrücken, mehr an Bedeutung. Der Entwurf eines Briefes drängt sich als Aufgabenstellung dadurch förmlich auf. Denn wie im Kundenberatungsgespräch mündlich kann ein Prüfungsteilnehmer auch dabei unter Beweis stellen, dass er Fragen eines Kunden verständlich, mit kurzen und treffenden Formulierungen und in angemessenem Ton beantworten kann, ohne ihn mit Paragraphen zu „erschlagen“. Wie ließe sich Kundenorientierung in schriftlicher Form also besser prüfen? Trotzdem: Es fällt uns z.T. schwer, die Aufgabenersteller für den Brief als eine Form der Lösung einer Aufgabe zu begeistern. Da kommt einmal der Einwand, mündliche Kontakte, sei es beim persönlichen Gespräch oder am Telefon, seien eher die Regel. Es mag ja sein, dass die mündliche Kommunikation noch an erster Stelle steht. Aber es lässt sich doch wohl nicht ernsthaft bestreiten, dass in der Praxis - auch bei Krankenkassen Briefe zu schreiben sind und, da E-mails nichts anderes als Briefe in elektronischer Form sind, künftig noch weit häufiger als Kommunikationsmittel eine Rolle spielen werden. Das sehen die Praxisausbilder zumeist genauso.

Eingewendet wird auch, es sei kaum möglich, bei Lösungen in Form von Briefen einen einheitlichen Bewertungsmaßstab sicherzustellen. Dieser Einwand ist durch die Realität längst widerlegt. Denn bei den Betriebs- und Innungskrankenkassen haben wir den Brief als Form der Lösung bereits mehrfach mit Erfolg eingesetzt, ohne dass das befürchtete Problem

aufgetaucht wäre. Ein Teil der Zuständigen Stellen der Länder sieht das genauso, wie wir im Rahmen des Austausches der Prüfungsaufgaben erfahren haben. Richtig ist allerdings, dass jeder Aufgabenausschuss sich sehr genau überlegen muss, welche Ausführungen er vom Prüfungsteilnehmer im Brief verlangen will, wofür wieviele Punkte vergeben werden und wie eng oder weit der Lösungsvorschlag sein soll. Unserer Auffassung nach sollte darauf verzichtet werden, den Brief im Lösungsvorschlag auszufor-

mulieren. Die geforderten Inhalte sollten lediglich in Stichpunkten angegeben werden. Dies betrifft sowohl die rein fachlichen als auch Inhalte formaler Art, z.B. die Verwendung einer Grußformel, als auch Kriterien der Kundenorientierung, etwa den klaren Aufbau. Ihnen sind die maximal erreichbaren Punkte zuzuordnen. So ausgestattet werden unsere Prüfer - das ist unsere feste Überzeugung - mit der Bewertung von Briefen ebensowenig Probleme haben, wie mit der Bewertung einer Lösung im Gutachtenstil.

Übersicht 1

**Anzahl der am 31. Dezember 2001 bestehenden
Ausbildungsverhältnisse mit
Sozialversicherungsfachangestellten bei
landes- und bundesunmittelbaren
Sozialversicherungsträgern**

	landesunmittelbar	bundes- unmittelbar	insgesamt
Baden-Württemberg	1081	564	1645
Bayern	364	506	870
Berlin	90	743	833
Brandenburg	91	133	224
Bremen	70	50	120
Hamburg	90	165	255
Hessen	234	283	517
Mecklenburg- Vorpommern	64	72	136
Niedersachsen	578	359	937
Nordrhein-Westfalen	1161	1172	2333
Rheinland-Pfalz	245	157	402
Saarland	31	66	97
Sachsen	241	157	398
Sachsen-Anhalt	130	114	244
Schleswig-Holstein	116	83	199
Thüringen	119	89	208
insgesamt (ohne Abbrecher)	4705	4713	9418

Übersicht 2

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten											
im Jahr	Kranken- versichg.		Unfall- versichg.		Renten- versichg.		Knappsch.- versichg.		Landw. SV		ins- ges.
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
1999	407	772	31	75	29	108	41	100	5	6	1574
2000	364	767	20	58	42	177	48	114	3	4	1597
2001	408	927	24	57	85	206	61	98	1	5	1872

Übersicht 3

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Fachangestellten für Bürokommunikation										
im Jahr	Kranken- versicherung		Unfall- versicherung		Renten- versicherung		Knappschafts- versicherung		Landw. SV	insgesamt
	2	3	-	4	5	14	-	-		
1999	2	3	-	4	5	14	-	-	-	28
2000	1	1	-	6	3	13	-	-	-	24
2001	2	3	-	4	5	14	-	-	-	28

Übersicht 4

Schulische Vorbildung der Auszubildenden Einstellungsjahrgänge 1999 - 2001						
berufliche Vorbildung	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	insgesamt
Hauptschul- abschluß	16	3	4	4	-	27
Realschul- oder gleich- wertiger Abschluß	1296	155	510	276	19	2256
Hochschul- oder Fach- hochschul- reife	2467	120	180	60	5	2832

Übersicht 5

Ausbildungsabbrüche im Jahr 2001						
berufliche Vorbildung	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV	insgesamt
in der Probezeit	50	4	65	16	-	135
im 1. Ausbildungsjahr nach der Probezeit	40	4	15	2	-	61
im 2. Ausbildungsjahr	16	3	6	2	-	27
im 3. (und 4.) Ausbildungsjahr	4	2	1	4	-	11

Übersicht 6

Verlängerung der Ausbildungszeit im Jahr 2001						
Grund	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV	insgesamt
Verlängerung nach § 14 Abs. 3 BBiG	11	3	-	20	-	34
Verlängerung nach § 29 Abs. 3 BBiG	4	-	1	-	-	5
insgesamt	15	3	1	20	0	39

Übersicht 7

Ausbildungsberatung im Jahr 2001 (hauptamtliche und ehrenamtliche Ausbildungsberater)						
	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV	insgesamt
Anzahl der Beratungsveranstaltungen	246	21	32	21	3	323
Anzahl der beratenen Auszubildenden	2600	258	714	429	24	4025

Übersicht 8

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2001 - Sozialversicherungsfachangestellte						
	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	ins- gesamt
Anzahl der Teilnehmer	1138	97	127	214	10	1586

Übersicht 9

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2001 - Fachangestellte für Bürokommunikation -						
	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	insgesamt
Anzahl der Teilnehmer	6	3	18	-	-	27

Übersicht 10

Teilnehmer an und Ergebnisse von Abschlußprüfungen für Sozialversicherungsfachangestellten im Jahr 2001												
	Kranken- versicherung		Unfall- versicherung		Renten- versicherung		Knappschafts- versicherung		Landw. SV		Teilnehmer insgesamt	
	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.
Teilnehmer	1129	74,97	88	5,84	133	8,83	144	9,56	12	0,80	1506	100,00
davon Bewerber nach												
§ 39 (1) BBiG	902	72,33	85	6,82	106	8,50	144	11,55	10	0,80	1247	82,80
§ 40 (1) BBiG	158	100,00	-	-	-	-	-	-	-	-	158	10,49
§ 40 (2) BBiG	69	68,32	3	2,97	27	26,73	-	-	2	1,98	101	6,71
davon bestanden mit												
sehr gut	193	17,09	2	2,27	16	12,03	8	5,56	2	16,67	221	14,67
gut	498	44,11	23	26,14	63	47,37	17	11,81	4	33,33	605	40,17
befriedigend	327	28,96	29	32,95	34	25,56	46	31,94	4	33,33	440	29,22
ausreichend	89	7,88	29	32,95	16	12,03	48	33,33	1	8,33	183	12,15
insgesamt	1107	98,05	83	94,32	129	96,99	119	82,64	11	91,67	1449	96,22
davon nicht bestanden												
erstmalig	17	1,51	3	3,41	4	3,01	19	13,19	-	-	43	2,86
Wiederholer	5	0,44	2	2,27	-	-	6	4,17	1	8,33	14	0,93
insgesamt	22	1,95	5	5,68	4	3,01	25	17,36	1	8,33	57	3,78
Durchschnitts- note	2,34		3,14		2,48		3,49		2,67			

Übersicht 11

Teilnehmer an und Ergebnisse von Abschlußprüfungen für Fachangestellte für Bürokommunikation im Jahr 2001		
	Zahl	v.H.
Teilnehmer	8	100
davon Bewerber nach		
§ 39 (1) BBiG	8	100
§ 40 (1) BBiG	-	
§ 40 (2) BBiG	-	
davon Wiederholer	-	
davon bestanden mit		
sehr gut	-	
gut	5	62,5
befriedigend	2	25,0
ausreichend	1	12,5
insgesamt	8	100
davon nicht bestanden		
erstmalig	-	
Wiederholer	-	
insgesamt	-	
Durchschnittsnote	2,5	

Übersicht 12

Nach § 33 BBiG angezeigte Ausbilder					
Stand: 31. Dezember 2001					
	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV
Prüfung nach ÖD-AEVO	1123	99	258	58	9
Mit anderen Nachweisen	190	10	284	153	7
Befreiung vom Nachweis	286	25	248	18	9

Übersicht 13

Teilnehmer an Ausbilder-Eigungsprüfungen nach der ÖD-AEVO im Jahr 2001					
	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV
Anzahl der Teilnehmer	22	22	27	9	0
davon mit bestandener Prüfung	22	22	27	9	0

Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle

Stand 1. April 2002

0228 - 619 0

Durchwahl:

Leitung

Herr Eberenz 1860

Ausbildungsberater

Frau Moll	(RV, KnV)	1961
Herr Moritz	(KV)	1865
Herr Haas	(KV)	1864

Grundsatz-/zentrale Angelegenheiten

Herr Panzer 1858

Berufsausbildung in der KV

Frau Kowalewski-Brüwer	1848
Herr Mühle	1856
Frau Etten-Blanke	1854
Frau Kröker	1855

Berufsausbildung in der UV, LSV, RV, KnV, Verwaltungsfachangestellte des BVA, Fachangestellte für Bürokommunikation

Frau Huke 1828

Geschäftsführung für den Berufsausschuss

Herr Panzer 1858

**Verzeichnis der Mitglieder/stellvertretenden Mitglieder
des Berufsbildungsausschusses beim Bundesversicherungsamt
in der VIII. Amtsperiode**

Berufungsperiode 2002 bis 2006

Stand: 27. Februar 2002

Mitglieder

Stellvertretende Mitglieder

Beauftragte der Arbeitgeber

Baucke, Heider
Brückner, Klaus
Dannhauer, Gudrun
Grothues, Peter
Kliebisch, Dieter
Lohaus, Hubert

Baust, Hartmut
Heinisch, Siegmund
Hente, Ulrich
Morawietz, Reinhard
Wäterling, Dieter
Dr. Strehle, Volker

Beauftragte der Arbeitnehmer

Aschenbeck, Rolf Dieter
Gosmann, Uwe
Kursawe, Holger
Oppel, Wolfgang
Recksieck, Horst
Wiedenroth, Peter

Bartolomy, Sigrid
Borsky, Marianne
Fieg, Wolfgang
Joswig, Claudia
Kesselring, Wilfried
Putz, Jörg

Lehrer an berufsbildenden Schulen

Berkefeld, Jürgen
Faltin, Karola
Hallmann, Peter-Jürgen
Kirsch, Siegfried
Kromer, Manfred
Zarnowka, Barbara

Brodersen, Uwe
Brückmann, Jürgen
Hiedl, Wolfgang
Runge, Dorit
Weigel, Christina
Zeller-Taiwo, Dorothea