Bundesversicherungsamt

Zuständige Stelle

nach dem Berufsbildungsgesetz

Jahresrückblick 2002

Herausgeber:

Bundesversicherungsamt
Pressestelle
Villemombler Str. 76
53123 Bonn

Herstellung:

Graphischer Bereich im
Bundesministerium für Gesundheit
und Soziale Sicherung

Jahresrückblick 2002 des Bundesversicherungsamtes als Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

Vorwort Seite

I. Kurz im Blick

Ausbildungsplatzsituation 9

Ausbildungsabbrüche 10

Fortbildungsprüfungsordnung nach § 46 Absatz 1 BBiG
- Sozialversicherungsfachwirt - 11

Nachteilsausgleich für „Behinderte“ 12

II. Ausbildung und Ausbildungsberatung

Ausbildungsberatung in der Krankenversicherung 16
- Organisatorische Veränderungen
- Beratungsbilanz
- Beratung in Geschäftsstellen
- Beratung in Lehrgängen
- Berufsschulen

Ausbildungsberatung in der gesetzlichen Renten- und der knappschaftlichen Sozialversicherung 25

Ausbildungsberatung in der gesetzlichen Unfall- und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung 29

III. Aus dem Prüfungswesen

Organisation 31

Neuberufung der Prüfungsausschüsse 32

Prüferschulung in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung 33

Vorzeitige Zulassungen zur Abschlussprüfung nach § 40 Abs. 1 BBiG 34

Zulässige Hilfsmittel für Prüfungen in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung 35
- Schriftliche Prüfung
- Mündliche Prüfung

Einheitliche Prüfungsaufgaben in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung 37

Der kundenorientierte Brief als Lösungsform 38

Das Kundenberatungsgespräch in der mündlichen Prüfung
– Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung 39
- Modellfälle
- Beobachtungs- und Bewertungsbögen

Mündliche Prüfung einer gehörlosen Teilnehmerin 41

Die Ergänzungsprüfung 42

Widersprüche 43

Anlagen

Statistische Übersichten

Übersicht 1 46

Anzahl der am 31. Dezember 2002 bestehenden Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungs-fachangestellten bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern

Übersicht 2 47

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungs-fachangestellten

Übersicht 3 47

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Fachangestellten für Bürokommunikation

Übersicht 4 48

Schulische Vorbildung der Auszubildenden - Einstellungs-jahrgänge 2000 – 2002

Übersicht 5 48

Ausbildungsabbrüche im Jahr 2002

Übersicht 6 49

Verlängerung der Ausbildungszeit im Jahr 2002

Übersicht 7 49

Ausbildungsberatung im Jahr 2002

Übersicht 8 50

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2002
- Sozialversicherungsfachangestellte -

Übersicht 9 50

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2002
- Fachangestellte für Bürokommunikation -

Übersicht 10 51

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen
für Sozialversicherungsfachangestellte im Jahr 2002

Übersicht 11 52

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen
für Fachangestellte für Bürokommunikation im Jahr 2002

Übersicht 12 52

Nach § 33 BBiG angezeigte Ausbilder

Übersicht 13 53

Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen nach
der AEVO im Jahr 2002

Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle 54

Verzeichnis der Mitglieder/stellvertretenden Mitglieder des Berufsbildungsausschusses beim Bundesversicherungsamt in der VIII. Amtsperiode 55

Vorwort

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

Der Jahresrückblick soll lediglich einen Überblick über die vielfältigen Arbeiten der Zuständigen Stelle im Rahmen der Förderung und Überwachung der Berufsausbildung bei den Sozialversicherungsträgern sowie im Prüfungswesen vermitteln. Die Darstellung beschränkt sich daher auf wesentliche Ergebnisse, Vorhaben und Bestrebungen.

Der Berufsbildungsausschuss beim Bundesversicherungsamt befasste sich insbesondere mit den Berichten der haupt- und ehrenamtlichen Ausbildungsberater, der Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes und erstmals auch der Frage, ob eine Prüfungsordnung nach § 46 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz für eine Fortbildung zum Sozialversicherungsfachwirt erlassen werden soll.

Bonn, im März 2003 Bundesversicherungsamt

I. Kurz im Blick

Ausbildungsplatzsituation

Auch dieses Mal haben wir eine vergleichsweise gute Nachricht: Die Anzahl der Ausbildungsplätze, die die Versicherungsträger im Jahr 2002 zur Verfügung gestellt haben, ist im Wesentlichen konstant geblieben. Schauen wir uns zunächst den Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten an:

Nachdem im Jahr 1999 mit 1.574 neuen Ausbildungsverhältnissen ein langjähriger Tiefstand erreicht worden war, konnte 2000 wieder eine geringfügige Steigerung um 1,5 % verzeichnet werden. 2001 dann ein Rekordanstieg von 17,2 % auf 1.872 Ausbildungsplätze, der durch außergewöhnliche Steigerungsraten bei den Kranken- und Rentenversicherungsträgern zu Stande gekommen war. Auch in Anbetracht der Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist es deshalb erfreulich, dass die Anzahl der Neueinstellungen insgesamt im Jahr 2002 mit 1.856 nur unwesentlich unter der des Vorjahres liegt. Soviel zur Situation insgesamt.

Der Blick auf die Entwicklung in den einzelnen Fachrichtungen zeigt: Während die Anzahl der Neueinstellungen in den Fachrichtungen gesetzliche Unfallversicherung, landwirtschaftliche und knappschaftliche Sozialversicherung minimal und in der Fachrichtung gesetzliche Rentenversicherung nochmals um rund 14% zunahm, ging die Anzahl der Ausbildungsplätze in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung um 6% zurück. Betrachtet man die Kassenarten für sich, ergibt sich allerdings ein völlig unterschiedliches Bild. Während die meisten Ersatzkassen (ohne GEK) 15 – 20% weniger Auszubildende einstellten, haben die Betriebs- und Innungskrankenkassen und die GEK rund 6% mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Diese Entwicklung kann eigentlich nicht überraschen. Sie spiegelt das aktuelle Geschehen in der Kassenlandschaft und die daraus resultierenden organisatorischen und personellen Folgen wider, auf die wir an späterer Stelle noch zu sprechen kommen.

Zum Stichtag 31.12.2002 bildeten die bundesunmittelbaren Träger der Sozialversicherung 4.601 junge Leute zu Sozialversicherungsfachangestellten aus. Das sind 112 Auszubildende weniger als zum gleichen Zeitpunkt im Jahr 2001. Ursache dafür ist die geringe Anzahl der Neuabschlüsse im Jahr 2000. Während wir Ende 2001 noch 50% aller Auszubildenden in diesem Beruf betreut haben, sind es damit Ende 2002 nur noch rund 46%. Das zeigt, dass es bei den landesunmittelbaren Versicherungsträgern im Jahr 2000 und 2002 offenbar mehr Neu abschlüsse als bei den bundesunmittelbaren gab.

Die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge im Beruf Fachangestellter für Bürokommunikation ging ebenfalls leicht zurück. Wurden 2001 noch 28 neue Ausbildungsver-

hältnisse begründet, waren es im Berichtszeitraum nur 23. Die Krankenversicherungsträger mit zwei Vertragsschlüssen haben daran den geringsten Anteil, gefolgt von der Unfallversicherung mit 4, deutlich hinter dem Spitzenreiter, der Rentenversicherung, mit 17. Ende 2002 betreuten wir 75 Auszubildende für diesen Beruf, fünf weniger als zum Vergleichszeitpunkt des Vorjahres, ferner elf Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten (+ 3), die die Ausbildung beim Bundesversicherungsamt durchlaufen.

Ein Trend der Vorjahre hat sich fortgesetzt und sogar beschleunigt: Im Jahr 2002 wurden rund 72,5% aller neuen Ausbildungsplätze im Beruf Sozialversicherungsfachangestellte/r an weibliche Auszubildende vergeben. Bei den Fachangestellten für Bürokommunikation ist das Verhältnis sogar 1 zu 10, was man zumindest nach den Erfahrungen in unserem Zuständigkeitsbereich wohl als berufstypisch ansehen muss.

Im Vergleich alte zu neuen Bundesländern zeigt sich bezogen auf Sozialversicherungsfachangestellte keine Veränderung. In den alten Bundesländern wurden erneut etwa siebenmal so viele junge Menschen für die Ausbildung in diesem Beruf eingestellt wie in den neuen.

Vom Jahr 2001 hatten wir berichtet, dass der bis dahin lang anhaltende Gesamttrend, überwiegend studienberechtigte Auszubildende einzustellen, gestoppt worden war. Im Jahr 2002 lag der Anteil der neu eingestellten Auszubildenden mit Hochschulreife erstmals sogar deutlich unter 50%. Das führte dazu, dass sich die Anzahl der Auszubildenden mit Hochschulreife (2.657) und der mit Real- und Hauptschulabschluss (2.638) insgesamt beinahe die Waage hält, wobei der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (30) verschwindend gering ist. In der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung überwiegen allerdings höhere Schulabschlüsse nach wie vor. Von insgesamt 3.746 Auszubildenden dieser Fachrichtung haben immer noch 2.313 eine Studienberechtigung. Das sind mit rund 62 % aber immerhin 3% weniger als 2001.

Ausbildungsabbrüche

Von den 1879 in 2002 neu begründeten Ausbildungsverhältnissen wurden 71 (3,76 %) innerhalb oder mit Ablauf der Probezeit wieder gelöst. Das bedeutet nahezu eine Halbierung gegenüber dem Vorjahr mit 7,1%. Dazu ist allerdings anzumerken, dass die hohe Abbrecherquote des Jahres 2001 völlig aus dem Rahmen fiel und ausschließlich mit der besonderen Situation bei einem Versicherungsträger zusammenhing. Bei diesem Träger hat sich die Abbruchquote - wohl auch dank eines erweiterten Auswahlverfahrens - wieder normalisiert und liegt mit 4,58% nur wenig über dem Gesamtdurchschnitt, der gemessen an anderen Ausbildungsberufen ohnehin niedrig ist.

Fortbildungsprüfungsordnung nach § 46 Absatz 1 BBiG - Sozialversicherungsfachwirt -

Anfang 2002 bat uns die Seekasse, eine Fortbildungsprüfungsordnung nach § 46 Absatz 1 BBiG für Sozialversicherungsfachwirte - Fachrichtung Rentenversicherung - zu erlassen. Damit setzte sie ein Verfahren in Gang, das möglicherweise schon bald in einen entsprechenden Beschluss unseres Berufsbildungsausschusses münden wird. Zum Hintergrund:

Bis zum Jahr 2001 nahmen Mitarbeiter der Seekasse, die für Aufgaben des gehobenen Dienstes fortgebildet wurden, auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung an den entsprechenden Bildungsmaßnahmen der Landesversicherungsanstalt Hamburg teil und legten gemeinsam mit deren Fortzubildenden die Prüfung ab. Fortbildung und Prüfung richten sich inhaltlich nach den „Empfehlungen zur Fortbildung“ des Verbandes deutscher Rentenversicherungsträger.

Im Jahr 2001 gab es hier jedoch eine neue Entwicklung, weil sich mehrere Landesversicherungsanstalten, darunter auch die Landesversicherungsanstalt Hamburg, gegen die Fortbildung im alten Stil und für eine Fortbildungsregelung nach § 46 BBiG entschieden. Sie begründeten die Abkehr vom bisherigen Verfahren damit, die bisherige Fortbildung habe – anders als von den Beteiligten eigentlich angestrebt - keinen uneingeschränkten Einsatz der Absolventen im gehobenen Dienst ermöglicht. Sie sei gemessen an der Ausbildungsordnung für Sozialversicherungsfachangestellte inhaltlich überaltert und bleibe zudem deutlich hinter den Anforderungen der Laufbahnausbildung zurück. Kurz gesagt: Nach Auffassung dieser Versicherungsträger ging es dabei eher um Auffrischungs- als um Aufbaulehrgänge.

Nachdem mehrere Zuständige Stellen – angeführt vom Kultusministerium Niedersachsen – eine Regelung nach § 46 BBiG erlassen hatten, wandte sich die Seekasse, deren Mitarbeiter an den Fortbildungsmaßnahmen der landesunmittelbaren Versicherungsträger teilnehmen, an uns. Denn ihre Mitarbeiter könnten zwar auch zusammen mit den Mitarbeitern dieser Versicherungsträger die Prüfung ablegen. Weil die Seekasse ein bundesunmittelbarer Versicherungsträger ist, Prüfungsordnungen nach § 46 Abs. 1 BBiG der Länder für sie daher nicht gelten, dürften sie nach der Prüfung aber nicht die Berufsbezeichnung “Sozialversicherungsfachwirt“ führen. Das war den Mitarbeitern der Seekasse – was durchaus nachvollziehbar ist –, nicht zu vermitteln. Sie sahen nicht ein, dass sie zwar die gleiche Fortbildung durchlaufen müssen wie die Mitarbeiter der Landesversicherungsanstalten, aber auf die Berufsbezeichnung verzichten sollen. Da wir den Wunsch der Mitarbeiter der Seekasse, eine staatlich anerkannte Prüfung ablegen und die Bezeichnung „Sozialversicherungsfach-

wirt“ führen zu können, für berechtigt halten, haben wir das Anliegen der Seekasse in unseren Berufsbildungsausschuss eingebracht, der die Regelung nach § 46 Abs. 1 BBiG beschließen muss.

Der Wunsch der Seekasse und ihrer Mitarbeiter stieß dort auf Verständnis. Es wurde allerdings auch deutlich zum Ausdruck gebracht, dass der Beschluss einer Fortbildungsprüfungsordnung erheblicher vorbereitender Überlegungen bedürfe, weil damit Neuland betreten werde. Insbesondere müsse bedacht werden, in welchem Verhältnis eine Prüfungsordnung nach § 46 BBiG zu vorhandenen Fortbildungs- und Prüfungsregelungen stehe, vor allem wie sie sich auf die Fortbildungstarifverträge bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und der Bundesknappschaft auswirke. Da diese Fragen nicht alle Fachrichtungen in gleichem Maße berühren, setzte das Plenum - einem Vorschlag der Zuständigen Stelle folgend - einen Unterausschuss ein. Seine Aufgabe war, nicht nur die angesprochenen Fragen grundsätzlicher Natur zu diskutieren, sondern nach deren befriedigender Klärung auch schon den Entwurf einer Prüfungsordnung zur Beschlussfassung durch das Plenum zu erarbeiten. Das ist im Rahmen zweier Sitzungen gelungen, nachdem sich die Mitglieder bald einig darüber waren, dass eine Fortbildungsprüfungsordnung bereits bestehende tarifvertragliche Regelungen unangetastet lässt und zudem – anders als das in Niedersachsen gesehen wurde – eine Regelung der Fortbildung selbst im Rahmen des § 46 Abs. 1 BBiG nicht möglich ist. Ausgangspunkt bei der inhaltlichen Gestaltung der Prüfungsordnung waren die bereits in Kraft getretenen Prüfungsordnungen der Länder, weil die Bedürfnisse der Mitarbeiter der Seekasse nicht aus den Augen verloren werden sollten, deren Wunsch die Diskussion überhaupt erst angestoßen hatte. Allerdings zeigte sich bald, dass insoweit Abstriche hingenommen werden mussten, weil auch die Interessen der im Unterausschuss vertretenen Bundesversicherungsanstalt und der Bundesknappschaft zu berücksichtigen waren. Der „Prüfungsordnung zur Sozialversicherungsfachwirtin und zum Sozialversicherungsfachwirt“, wird dem Berufsbildungsausschuss in der nächsten Sitzung zur Beratung vorgelegt werden.

Nachteilsausgleich für „Behinderte“

Unsere Prüfungsordnungen sehen vor, dass „Behinderte“ auf Antrag die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen bekommen. „Behinderte“ i.S. dieser Regelungen sind sowohl behinderte Menschen i.S. des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen, als auch Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer - von ihnen kommen die meisten Anträge - die, z.B. weil ihre Schreibhand verletzt ist, (lediglich) vorübergehend beeinträchtigt sind.

Häufig stoßen unsere Entscheidungen bei den Betroffenen auf heftige Kritik, sei es weil wir den Antrag insgesamt ablehnen, sei

es weil wir hinter dem zurückbleiben, was sie erwarten. Das liegt häufig daran, dass sie während der Ausbildung, d.h. bei der Anfertigung von Klausuren in den Lehrgängen, Erleichterungen erhalten hatten, die über das hinausgehen, was wir nach den Prüfungsordnungen tun dürfen. Wer immer eine Schreibzeitverlängerung bekommen hat, versteht nicht, weshalb ihm diese Möglichkeit dann bei der Zwischen- und Abschlussprüfung nicht oder nicht im gewohnten Umfang gegeben wird und ist zudem vielleicht geneigt, sich im Vorfeld der Prüfung bereits das Alibi für ein nicht so gutes Abschneiden aufzubauen. Die Ausbildenden und Schulungseinrichtungen tun den Betroffenen daher keineswegs einen Gefallen, wenn sie mit den Anträgen auf Schreibzeitverlängerung und den entsprechenden ärztlichen Attesten unkritisch umgehen. Denn sie verhindern, dass die Auszubildenden ihre Übungsklausuren unter realen Prüfungsbedingungen schreiben und sich einen Eindruck von ihrer wahren Leistungsfähigkeit bilden können. Ausbildende und Schulungsträger sind daher nachdrücklich aufgefordert, auch ihre Entscheidungen über Erleichterungen während der Ausbildung an dem auszurichten, was später im Prüfungsverfahren gilt.

Bei unseren Entscheidungen über Anträge auf Prüfungserleichterung gelten folgende Grundsätze:

a) Eine Erleichterung kommt nur bei einer Behinderung in Betracht, die den Prüfling auch tatsächlich beeinträchtigt. Insbesondere behinderte Menschen sehen das manchmal anders. Sie meinen schon deshalb einen Anspruch auf Schreibzeitverlängerung zu haben, weil sie zu diesem Personenkreis gehören. Das ist ein Irrtum. Es gibt z.B. in der Regel keinen Grund, einem beinamputierten Prüfungsteilnehmer mehr Zeit für die Anfertigung der Klausuren zu geben. Denn diese Behinderung wirkt sich nicht negativ auf seine Leistungsfähigkeit aus.

b) Es muss feststehen, dass die Behinderung den Auszubildenden beeinträchtigt. Die Erklärung eines Arztes, es sei nicht auszuschließen, dass es zu einer Beeinträchtigung kommt, reicht daher nicht!

c) Es werden nur Erleichterungen zugelassen, durch die die fachlichen Anforderungen nicht reduziert werden. Behinderte können nicht verlangen, dass von ihnen geringere Leistungen gefordert werden, als die Prüfungsanforderungen vorschreiben. Das ergibt sich unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus dem Sinn der Abschlussprüfung. Deren Zweck ist es festzustellen, ob der Prüfling die fachlichen Fähigkeiten besitzt, um den angestrebten Beruf ausüben zu können. Berücksichtigt und ausgeglichen wer-

den dürfen daher nur Behinderungen, die gerade nicht die zu prüfenden Fähigkeiten einschränken.

Ist die Schreibfähigkeit eines Prüfungsteilnehmers, z.B. wegen einer Störung der Feinmotorik der Schreibhand, beeinträchtigt, wird dem Antrag auf Schreibzeitverlängerung daher ohne weiteres entsprochen. Die fachlichen Anforderungen werden dadurch nicht gesenkt; die schriftliche Prüfung dient nämlich nicht dazu, die Schreibfähigkeit zu testen. Ebenso entscheiden wir bei Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmern, die zwar ungehindert schreiben, jedoch anders als nicht beeinträchtigte Prüflinge nicht gleichzeitig schreiben und blättern können, etwa weil ihre andere Hand versteift ist. Unterschiedliche Auffassungen gibt es in diesen Fällen denn auch allenfalls darüber, um wie viel die Schreibzeit zu verlängern ist, d.h. über die Konkretisierung des Begriffs „angemessen“. Insoweit registrieren wir bei Ärzten eine offenkundige Bereitschaft, ihren Patienten bei ihrer Empfehlung „entgegen zu kommen“. Zum Teil mag das daran liegen, dass ihnen suggeriert wird, Bearbeitungszeit und Schreibzeit seien identisch. In der Regel müssen wir mit unserer Entscheidung jedenfalls deutlich unter der Empfehlung der Ärzte bleiben.

Keine Schreibzeitverlängerung erhalten dagegen (meist sehr zu ihrem Unwillen) Prüflinge, die unter Sehnenscheidenentzündung leiden. Denn dadurch ist nicht die Schreibfähigkeit generell beeinträchtigt, sondern nur, wenn das Schreiben aufgrund Überlastung zu schmerzhaft wird. Deshalb dürfen diese Prüflinge – auch mehrfach - den Prüfungsraum verlassen und ohne Anrechnung auf die Schreibzeit pausieren, bis die Schmerzen wieder abgeklungen sind. Dies schließt nicht aus, dass sie die Pause auch nutzen, um sich gedanklich weiter mit der Lösung zu befassen. Dieses Risiko muss und kann jedoch hingenommen werden, zumal die Pausenregelung erfahrungsgemäß fast nie in Anspruch genommen wird, weil Schreib- mit Denkphasen abwechseln und es daher äußerst selten zu einer Überlastung kommt.

d) Ebenso wenig können wir die Schreibzeit eines Prüfungsteilnehmers verlängern, dessen Konzentrationsfähigkeit und Denkablauf durch die Einnahme von Psychopharmaka beeinträchtigt bzw. verlangsamt wird. Denn in der Prüfung soll ja gerade getestet werden, ob er im Stande ist, Fachfragen nicht nur richtig, sondern auch innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens zu lösen. Würden wir ihm mehr Zeit als den anderen Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmern zur Lösung der Fachfragen geben, würden wir daher unzulässigerweise die Anforderungen senken. Die Entscheidung über Anträge auf Schreibzeitverlängerung von Hörbehinderten – das sind Ge-

hörlose, Spät-Ertaubte und Schwerhörige – stellen uns in diesem Zusammenhang vor besondere Schwierigkeiten. Anders als man zunächst meinen möchte, sind diese Personen keineswegs nur dadurch beeinträchtigt, dass sie nicht oder nur sehr schlecht hören können. Wegen der fehlenden oder nicht hinreichenden Kenntnis der Lautsprache ist vielmehr die Sprachkompetenz generell vermindert. Gehörlose haben daher größere Schwierigkeiten, einen Text zu verstehen bzw. ihn zu verfassen, als ein normal Hörender. Da es insoweit aber gleichfalls nicht um das Problem des intellektuellen Erfassens des Geschriebenen geht, also nicht die fachliche Anforderung im Vordergrund steht, halten wir es für zulässig, unter diesem Gesichtspunkt die Bearbeitungsdauer zu verlän-gern. Dagegen ist es – das fordert der Deutsche Schwerhörigenbund ebenfalls – nicht zulässig, den betreffenden Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern auch für das Durchdenken der Lösungen mehr Zeit zur Verfügung zu stellen. Das liefe dem Gleich-behandlungsgrundsatz zuwider. Denn dabei geht es eindeutig um die fachlichen Anforderungen, die nicht verringert wer-den dürfen. Statt der insgesamt geforderten 50% verlängern wir daher die Bearbeitungszeit nur um ein Drittel.

II. Ausbildung und Ausbildungsberatung

Ausbildungsberatung in der Krankenversicherung

Organisatorische Veränderungen

Aufgrund einer Organisationsuntersuchung der Zuständigen Stelle wurde im zweiten Halbjahr 2002 ein eigenes Referat „Ausbildungsberatung in der Sozialversicherung“ geschaffen. In diesem Referat arbeiten nunmehr alle bisher schon eingesetzten hauptamtlichen Ausbildungsberater fachrichtungsübergreifend zusammen. Zusätzlich steht uns ein weiterer hauptamtlicher Ausbildungsberater zur Verfügung.

Als Ergebnis dieser Veränderungen müssen wir – von einer Ausnahme abgesehen - ab 2003 auf die Mitarbeit ehrenamtlicher Ausbildungsberater verzichten. Einen Berater konnten wir halten, weil wir durchschlagende wirtschaftliche Gründe geltend machen konnten.

Auch an dieser Stelle danken wir den Verbänden und Kassen, dass sie uns in der Vergangenheit stets dabei unterstützt haben, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als ehrenamtliche Ausbildungsberater zu gewinnen. Unser Dank gilt insbesondere aber den zahlreichen ehrenamtlichen Ausbildungsberatern, die ihre Sachkenntnis und viel Engagement bei der Beratung der Auszubildenden und den Gesprächen mit Fachlehrern eingebracht haben. Die Tätigkeit der „Ehrenamtler“ war uns immer eine wertvolle Hilfe.

Beratungsbilanz

Im Jahr 2002 haben die hauptamtlichen Ausbildungsberater 184 und die ehrenamtlichen Ausbildungsberater 71 Veranstaltungen durchgeführt. In diesen 255 Beratungen wurden 2694 Auszubildenden im Wesentlichen mit dem Ablauf und der Organisation ihrer Prüfungen vertraut gemacht. 170 Beratungen fanden in den Lehrgängen der Krankenkassen, die restlichen 85 Termine in den ausbildenden Geschäftsstellen der Träger statt. Des Weiteren wurden vier Gespräche mit Berufsschulen geführt und drei mündliche Prüfungen beobachtet.

Mit rd. 26,7 % entfiel der größte Anteil an den Beratungen auf die Betriebskrankenkassen und die Gmünder Ersatzkasse. Es folgten die Barmer Ersatzkasse und die Deutsche Angestelltenkrankenkasse mit jeweils 25,9 %, die Techniker Krankenkasse mit 9,8 %, die Kaufmännische Krankenkasse mit 5,5 %, die Innungskrankenkassen mit 3,1 %, die Hanseatische Krankenkasse mit 0,8 % und die Hamburgische Zimmererkasse mit 0,4 %. Diese Prozentsätze entsprechen ungefähr dem Anteil der Auszubildenden der einzelnen Krankenkassen bzw. Kassenarten an der Gesamtzahl der angehenden Sozialversicherungsfachangestellten in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung.

Bei den Beratungen in den Lehrgängen interessierten sich die Auszubildenden am meisten für den Ablauf der Prüfungen. Bei den Beratungen vor der Abschlussprüfung stand dabei die mündliche Prüfung, d.h. das Kundenberatungsgespräch, im Vordergrund.

Die meisten der 85 Geschäftsstellen, in denen beraten wurde, wurden routinemäßig aufgesucht, wobei die Anzahl der jeweils erreichbaren Auszubildenden und der Termin der letzten Beratung eine Rolle spielte. Ausbildungsstätten wurden allerdings auch gezielt aufgesucht. Anlass dafür waren Hinweise auf Ausbildungsmängel, die Auszubildende bei den Lehrgangsberatungen gegeben hatten. Dabei ging es um fehlende bzw. zu stark in die Geschäftsstellenarbeit eingebundene Ausbilder und das Nichtbeachten des Ausbildungsrahmenplanes.

Die Ausbilder in den Geschäftsstellen und die Geschäftsstellenleiter nutzten die Gespräche mit den Ausbildungsberatern, um aus erster Hand Informationen zum Ausbildungs- bzw. Prüfungsablauf zu bekommen, aber auch um auf die besonders prekäre Situation ihrer Krankenkasse aufmerksam zu machen. Steigende Beitragssätze führten zu Mitgliederverlusten und in der Folge zum Abbau von Stellen, wurde uns oft berichtet. Deshalb würden zum einen immer weniger Auszubildende zur vorzeitigen Abschlussprüfung angemeldet, zum anderen gebe es anders als früher kein generelles Übernahmeangebot mehr. Es werde vielmehr im Einzelfall auf der Grundlage des Prüfungsergebnisses entschieden.

Beratung in Geschäftsstellen

Insgesamt gesehen wird in den Geschäftsstellen gut bis zufriedenstellend ausgebildet. Besonders positiv ist uns aufgefallen, dass in der Vergangenheit kritisierte schnell wachsende Betriebskrankenkassen inzwischen eine sorgfältige und intensive Ausbildung betreiben. Es gibt allerdings zwei Entwicklungen in der Kassenlandschaft, die uns wegen ihrer Auswirkungen auf die Ausbildung etwas Sorge bereiten. Einmal eine Konzentration der Arbeit auf weniger und größere Geschäftsstellen. DAK und KKH haben diesen Prozess bereits hinter sich, die TK plant nach Schritten der Rationalisierung mit dem Projekt TK 2010 eine weitere Bündelung der Aktivitäten. Zum anderen registrieren wir – z.T. gepaart mit der Konzentration – eine zunehmende Spezialisierung der Mitarbeiter auf bestimmte Tätigkeiten.

Im Zuge des bereits seit geraumer Zeit laufenden Konzentrationsprozesses werden kleinere Geschäftsstellen / Ausbildungsstätten geschlossen mit der Folge, dass sich die Ausbildung immer mehr in die Regional- oder Bezirksgeschäftsstellen verlagert. Das bleibt oft nicht ohne Folgen für die Ausbildung. Nicht nur, dass in den kleinen Geschäftsstellen mit wenigen Auszubilden-

den vielfach individueller und persönlicher ausgebildet werden kann. Die Ausbildung ist dort nicht selten auch intensiver, weil die Auszubildenden täglich mit der ganzen Palette der Ausbildungsinhalte zu tun haben. Die größeren Organisationseinheiten, die früher noch Abteilungen mit Rundum-Sachbearbeitung kannten, sind jetzt dagegen vielfach in Expertengruppen untergliedert, in denen nur bestimmte Leistungsfälle, wie z.B. Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder Kuranträge, bearbeitet werden. Dies wirkt sich im übrigen auch auf die Kundenberatung aus. Ein Gespräch mit dem Kunden über ganz unterschiedliche Fragen, wie es am Schalter kleiner Geschäftsstellen oder am Front-Office der Groß-Geschäftsstellen und auch bei den mündlichen Prüfungen üblich ist, bildet daher eher die Ausnahme. Die KKH z.B. hat dieses Manko erkannt und schickt ihre Auszubildenden vorübergehend wieder in die kleineren Betreuungsgeschäftsstellen, damit sie zumindest zeitweise Gelegenheit haben, dort auch den Schalterbetrieb kennen zu lernen.

Gravierende Auswirkungen für die Ausbildung hat die Spezialisierung insbesondere dann, wenn die Fachgebiete sogar auf Geschäftsstellen in verschiedenen Städten aufgeteilt sind. Bei der BKK Allianz z.B. werden in Köln die Mutterschaftsfälle, in Berlin alle Pflegefälle, in Stuttgart die Rentner- und Studentenangelegenheiten und in München Beiträge und die Versicherungsthemen AU-Bescheinigungen, Familienversicherung und Haushaltshilfen bearbeitet. Zwar sei – so der Leiter der Ausbildung – sichergestellt, dass den Auszubildenden gleichwohl alle Inhalte auch praktisch vermittelt werden. Das läuft in der Praxis auf eine Art Auszubildenden-Tourismus mit häufig wechselnden Ausbildungsorten hinaus. Ideal ist das keineswegs und auch nicht mit der Forderung nach frühzeitiger Mobilität schön zu reden.

Die zunehmende Spezialisierung der Mitarbeiter auf bestimmte Tätigkeiten könnte - wie bereits in früheren Berichten angedeutet – zudem zu einer völlig veränderten Einschätzung des Tätigkeitsbildes der Sozialversicherungsfachangestellten in dieser Fachrichtung führen. Bislang war die Tätigkeit vielseitig und abwechselungsreich. Auszubildende heute befürchten vielfach, in Expertenteams bestimmte Themen einseitig bearbeiten zu müssen, worunter nach ihrer Meinung die Attraktivität des Berufes leidet: „Nach der Prüfung soll ich erst mal drei Jahre Kuranträge bearbeiten, das ist mir eigentlich etwas zu langweilig“, sagte eine Auszubildende. Hier sehen wir die Gefahr, dass sich die Auszubildenden nach der Prüfung bzw. nach ersten Berufserfahrungen nach einer anderen Tätigkeit umsehen könnten. Für die Kassen hätte das den Nachteil, dass ihnen gut ausgebildete Kräfte verloren gehen. Wir meinen, dass dieser Gesichtspunkt bei der Frage des Zuschnittes von Tätigkeiten bedacht werden muss.

Die tiefgreifendste Veränderung des Ausbildungsgeschehens ist bei der BEK vonstatten gegangen. Mit der Einführung der Praxiscenter wurden bundesweit mehr als 100 Ausbildungsstätten geschlossen und die Ausbildung auf nur noch 78 Regionalgeschäftsstellen konzentriert. Die Idee, auf der das Praxiscenter basiert, Auszubildende unter Anleitung der Gruppenleiter möglichst frühzeitig und intensiv in die Praxisarbeit einzubinden, ist gut und offenbar auch gut „angekommen". Besonders anerkennenswert ist die Mühe, die sich die BEK mit der Auswahl der Gruppenleiter gemacht hat. Denn mit ihnen steht und fällt die Ausbildung im Praxiscenter.

In der Umstellungsphase gab es zwar naturgemäß auch das eine oder andere Problem. Beispiele: In einigen Regionalgeschäftsstellen gab es Verzögerungen bzw. konnten die Bereiche Beiträge und Leistungen nicht wie geplant zentral in der Nähe des Front-Office untergebracht werden, weil geeignete Räumlichkeiten fehlten. In Kassel und Bayreuth waren die beiden Praxiscenter in ziemlich weit auseinanderliegenden Gebäuden untergebracht, was die Interaktion zwischen den Auszubildenden nicht gerade fördert. Manche Gruppenausbilder hatten auch noch Schwierigkeiten bei der Koordinierung der verschiedenen Jahrgänge und der Zuteilung der entsprechenden Arbeitsaufträge. Nicht immer waren daher alle Auszubildenden des jeweils anwesenden Jahrgangs ausgelastet. Schwieriger als früher gestaltet sich offenbar auch die Urlaubsplanung der Auszubildenden, weil immer jemand zur Bearbeitung der Vorgänge präsent sein muss, während früher auch „jahrgangsweise" Urlaub genommen werden konnte. All das buchen wir aber unter Anlaufschwierigkeiten. Es vermag den guten Gesamteindruck, den wir bisher gewonnen haben, nicht zu trüben.

Auch die Resonanz bei Auszubildenden, Ausbildern und Regionalgeschäftsführern in den von uns besuchten Centern war ganz überwiegend positiv, z.T. schon euphorisch. „Es ist für uns sehr motivierend, dass wir es vom ersten Ausbildungstag an mit echten Versicherungsfällen zu tun haben", sagten uns Auszubildende aus Berlin. Nach Ansicht eines Regionalgeschäftsführers hat denn das Praxiscenter auch nur einen Nachteil, der aber wohl hingenommen werden muss: Die Auszubildenden könnten im Umgang mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen weniger Erfahrungen sammeln als früher. Sie hätten mit den Gruppenausbildern nur noch zwei wesentliche Bezugspersonen, während sie sich früher auf verschiedene und immer wieder neue Personenkonstellationen hätten einstellen müssen. Dies habe ihren Erfahrungshorizont im Umgang mit Menschen und in verschiedenen Kommunikationssituationen erweitert. Während die BEK nach dieser Einschätzung einen angemessenen Weg für eine praxisorientierte Ausbildung gewählt hat, registrieren wir bei einigen anderen Kassen, dass Auszubildende unter dem Gesichts-

punkt Praxisorientierung auch dafür eingesetzt werden, die Arbeit zu bewältigen. Sie werden häufiger als Springer oder auf seit längerem vakanten Stellen eingesetzt. Zwar geht das nirgendwo so weit, dass man gleich den Vorwurf des Missbrauchs erheben könnte. Der Schwerpunkt verlagert sich dadurch jedoch tendenziell von praxisorientierter Ausbildung in Richtung personal- und kostensparender Sachbearbeitung mit Ausbildungsinhalten.

Als Zuständige Stelle werden wir auch in Zukunft sehr genau darauf achten, dass die berechtigte Forderung nach Praxisorientierung nicht als Alibi für den Einstieg in die Sachbearbeitung missbraucht wird. Es darf nicht dazu kommen, dass womöglich drei Auszubildende eingestellt werden, weil zwei vollwertige Sachbearbeiter zu teuer wären. Ungeachtet des Kostendrucks und der Notwendigkeit zu rationalisieren gilt: Auszubildende müssen Auszubildende bleiben und dürfen nicht als preiswerte Alternative gelten. Auch das Verhältnis Ausbilder zu Auszubildenden muss weiter ausgewogen sein. Es kann also nicht angehen, dass wie bei der GEK in München zeitweilig mehr Auszubildende als Sachbearbeiter da sind. Die Qualität der Ausbildung blieb dabei natürlich auf der Strecke. Kein Wunder, dass frustrierte Auszubildende seinerzeit überlegten, sich einen Ausbildungsplatz bei einer anderen Kasse zu suchen. Bei einem Wiederholungsbesuch Ende 2002 konnten wir allerdings feststellen, dass die GEK auch in München wieder eine verantwortungsvolle Ausbildung durchführt. Die von uns in einem Schreiben geäußerten Verbesserungsvorschläge waren allesamt umgesetzt worden.

Beratung in Lehrgängen

Wir haben im Jahr 2002 den Eindruck gewonnen, dass der Vollzeitunterricht zunehmend auch Aufgaben übernehmen muss, für die er nicht vorgesehen ist. Während er nach der Ausbildungsordnung nur als theoretische Ergänzung und Vertiefung der betrieblichen Praxisschulung gedacht ist, übernehmen die oft zweiwöchigen Intensiv-Kurse heute nicht selten auch die Rolle der „Reparaturwerkstatt“ für Mängel in der betrieblichen Ausbildung. Geschäftsstellen – so unser Eindruck – verlassen sich darauf, dass im Vollzeitlehrgang zuverlässig auch jene Inhalte abgedeckt werden, die am Ausbildungsplatz nicht oder nicht in vollem Umfang vermittelt werden bzw. werden können.

Beispiele:
Trotz der Defizite, die wir in den Jahren 2001 und 2002 in einigen DAK-Geschäftsstellen bei der Schulung des Kundenberatungsgespräches festgestellt hatten, erreichten die DAK-Auszubildenden in der Abschlussprüfung im mündlichen Teil die beste Durchschnittsnote. Ohne das große Engagement der Fachlehrer im Vollzeitunterricht wäre das nicht möglich gewesen. „Wir haben gemeinsam mit den Auszubildenden zusätzliche Stunden „herausgear-

beitet“, um mehr Zeit für das notwendige Training des Kommunikationsverhaltens zu haben“, erklärte eine DAK-Fachleh-rerin.

Bei der BKK Bavaria, der BKK Esso, und zwei Geschäftsstellen der GEK gab es wegen Erkrankungen und Mutterschaftsurlaub Personalmangel, der zumeist erst nach einer gewissen „Durststrecke“ behoben werden konnte. In der Zwischenzeit waren die verbliebenen Mitarbeiter derartig mit der normalen Sachbearbeitung überlastet, dass die Ausbildung teilweise ganz erheblich beeinträchtigt wurde. „Zum Glück haben wir noch die Schulung in den Vollzeitlehrgängen, sonst hätten die Auszubildenden in den Prüfungen keine Chance“, sagte uns ein Geschäftsstellenleiter.

Einen von der Ausbildungsordnung nicht vorgesehenen neuen Stellenwert haben die Vollzeitlehrgänge auch bei solchen Kassen, die – wie die HEK und einige Betriebskrankenkassen – ausgewählte Aufgabenbereiche in bestimmten Standorten konzentrieren. Ähnliches ist auch bei der GEK und der HZK anzutreffen. Sie bilden in der Hauptverwaltung aus, können dort aber nur in einem Aufgabenbereich, z.B. Beiträge, praktisch ausbilden, weil die übrigen Aufgaben in Geschäftsstellen erledigt werden. Die Kassen schicken ihre Auszubildenden zwar für kurze Zeit auch in die anderen Standorte zur Schulung. Trotzdem gibt es Defizite, die meist nur durch den Vollzeitunterricht aufgefangen werden können.

Das Niveau der Vollzeitschulungen war bei allen Kassen hoch. Überall wurde sehr zielstrebig und konzentriert gearbeitet. Wir waren beeindruckt, mit welch hohem persönlichem Engagement die Fachlehrer „ihre“ Auszubildenden schulen. Bei den Beratungen in den Lehrgängen der Betriebskrankenkassen klagten Auszubildende lediglich über einige nebenamtlich tätige BKK-Ausbilder in der Akademie Rotenburg. Inhalte würden entweder nicht oder falsch vermittelt und einige Lehrkräfte „seien unqualifiziert“. Man habe reagiert, erklärte uns inzwischen die Ausbildungsleitung in Rotenburg. Die Auszubildenden seien aufgefordert, nach dem Lehrgang jeweils eine Checkliste auszufüllen, in der sie zur Qualität des Lehrgangs Stellung nehmen könnten. Mit dieser Qualitätskontrolle seien Mängel zwar nicht ausgeschlossen, man könne aber bei Auffälligkeiten umgehend reagieren, hieß es in Rotenburg.

Andere Azubis berichteten von – wie sie formulierten - Koordinierungsmängeln in Rotenburg. Die Lernerfolgskontrollen (LEK’s) , die sie nach dem Lehrgang zur Bearbeitung erhielten, gingen manchmal über das hinaus, was ihnen im Lehrgang vermittelt worden sei. Die LEK’s seien bewusst so konzipiert, erklärte uns dazu auf Nachfrage ein leitender Fach-

lehrer, dass die Azubis zu Hause „über das im Lehrgang Gelernte hinausdenken und die Materie insgesamt vertiefen sollten". Daher komme es schon mal vor, dass auch Aspekte abgefragt würden, die nicht zuvor im Lehrgang thematisiert worden seien. Bei den Bearbeitungszeiträumen für die LEK's – die Auszubildenden hatten sie als zu kurz kritisiert - habe es wegen der Vielzahl der Lehrgänge einige Schwierigkeiten gegeben. Diese seien aber inzwischen behoben.

Barmer- und TK-Fachlehrer lobten das neue Verfahren der Auswahl der Auszubildenden vor Ort. Die Qualität der Auszubildenden habe sich dadurch spürbar verbessert. Das vierstufige, mehrtägige Auswahlverfahren beinhaltet die Sichtung der Bewerbungen. Eignungstests, Kommunikationstests und Gespräche mit den Bewerbern. Von z.B. 80 Kandidaten für zwei Ausbildungsplätze blieben danach nur vier übrig, von denen man die zwei Besten einstelle. So sei man sich zu 99% sicher, dass man gute Nachwuchskräfte gefunden habe, sagte uns ein Barmer-Ausbilder einer Bezirksgeschäftsstelle. „Seitdem wir gründlich auswählen, sind wir seltener enttäuscht worden".

Insbesondere in den letzten Monaten haben Auszubildende in unseren Lehrgangsberatungen häufig über das Zerrbild geklagt, dass in der Öffentlichkeit von den Krankenkassen besteht. „Wir werden immer öfter von Versicherten am Telefon angemacht, ob wir uns nicht schämen, dass wir schon wieder die Beiträge erhöhen", entrüstete sich eine Auszubildende. Unter den Auszubildenden gebe es nicht wenige, die darunter litten, dass die Krankenkassen momentan in der Presse und der Öffentlichkeit die „Buhmänner der Nation" seien, berichteten Ausbilder und Fachlehrer. Nicht alle Auszubildenden könnten gut damit umgehen. Es bestehe die Gefahr, dass das Negativimage in der Öffentlichkeit früher oder später auch das positive Bild, das die Auszubildenden von ihrem Beruf haben, beeinflusse. Immer häufiger drohe man Auszubildenden auch am Telefon nach dem Motto: „Wenn Sie mir die Haushaltshilfe nicht genehmigen, wechsele ich die Kasse". Auch dieser Konfliktsituation sei nicht jeder Auszubildende gewachsen, berichteten Ausbilder.

Verunsicherung anderer Art herrscht derzeit auch bei einigen Auszubildenden wegen der Einführung von Call-Centern und Online-Geschäftstellen. Die TK hat eine Online-Geschäftsstelle in Hamburg, die Barmer Call-Center in Nürnberg, Hannover und Oldenburg eingerichtet, die im 24-Stunden-Rhythmus arbeiten. Die Auszubildenden wissen zwar, dass z.B. in der Online-Geschäftsstelle der TK in Hamburg in erster Linie fachfremde und schnell angelernte Studenten oder andere Teilzeitkräfte mit Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit beschäftigt sind. Es geht ihnen daher auch nicht primär um die Sorge, als künftige Sozialversicherungsfachangestellte nicht mehr gefragt zu sein. Sie befürchten jedoch, dass auch ihre berufliche Zukunft einmal so aussehen wird,

dass sie mit „Kopfhörer und Headphone die Kunden abfertigen“ müssen. Gegen diese Ängste anzugehen, ist sehr schwer, zumal wir die Planungen der Versicherungsträger nicht kennen. Wir beabsichtigen jedoch, bei nächster Gelegenheit mit den Hauptverwaltungen darüber zu sprechen, welche Vorstellungen sie insoweit haben.

Berufsschulen

Wir haben bei unseren Beratungen den Eindruck gewonnen, dass sich in den meisten Berufsschulen in den vergangenen ein bis zwei Jahren etwas zum Positiven verändert hat. In Lehrgängen und Geschäftsstellen hörten wir immer wieder, der Unterricht decke mehr als bislang den prüfungsrelevanten Stoff ab, die Themen seien aktueller und praxisnäher, „ausgefallener“ Unterrichtsstoff werde meistens nachgeholt, der Stil des Unterrichts sei insgesamt motivierender als früher. Stellvertretend für die Einschätzung vieler steht hier die Wertung eines DAK-Geschäftsstellenleiters aus Hamburg: “Ich bin inzwischen sehr zufrieden. Das war nicht immer so. Es ist deutlich zu spüren, dass man sich in der Berufsschule sowohl inhaltlich als auch organisatorisch mehr Mühe gibt“. Ein Fachlehrer aus Frankfurt sagte uns, seine Auszubildenden klagten neuerdings über die Stoffmenge statt über die Lehrer. Das sei ein gutes Zeichen.

Auszubildende, Ausbilder und Fachlehrer waren der Auffassung, zu dieser positiven Entwicklung habe auch unser Infoblatt über den prüfungsrelevanten Stoff beigetragen. Es hat drei Vorteile: Die Auszubildenden können besser als bislang erkennen, was prüfungsrelevant ist und diesen Stoff erforderlichenfalls einfordern. Den Lehrern steht damit ein Leitfaden zur Verfügung, der ihnen die Pflicht- und „Kür“themen aufzeigt. Die Themenliste erleichtert es Ausbildern und Fachlehrern, sich auch inhaltlich auszutauschen. Alles in allem – so hatte es den Anschein - hat die damit erreichte Transparenz offenbar die Qualität des Unterrichtes an vielen Berufsschulen verbessert.

Gleichwohl bleibt noch einiges zu tun. Denn uns wurde nach wie vor auch von Berufsschulen berichtet, die keinen positiven Trend aufzuweisen hatten. Leider war unter ihnen erneut die Schule in Gießen. Es gebe dort erheblichen Unterrichtsausfall, der prüfungsrelevante Stoff werde nicht komplett vermittelt. Nachdem wir bereits im Jahr 2001 mit der Leitung der Schule Kontakt aufgenommen und Besserung angemahnt hatten, sind 2002 auch mehrere Kassen gegenüber der Schule in Gießen initiativ geworden. Ein Ergebnis liegt uns noch nicht vor, wir werden aber „am Ball“ bleiben.

Lücken bei der Stoffvermittlung bis zur Zwischenprüfung gab es auch in der Berufsschule Reutlingen. Wir erfuhren das vom Vorsitzenden eines Zwischenprüfungsausschusses. Ein Auszubildender hatte sich in

seiner Arbeit darüber beschwert, dass das Thema „Bruttoinlandsprodukt“ nicht unterrichtet worden war. Auf unsere Frage sagte der betreffende Lehrer, er sei längere Zeit krank gewesen, ohne vertreten worden zu sein. In der verbliebenen Zeit habe er nicht mehr den gesamtem prüfungsrelevaten Stoff geschafft. Bemerkenswert ist: Wenn es Lücken bei der Stoffvermittlung gibt, geht es überraschenderweise fast immer um die Themen „Bruttoinlandsprodukt“ und „Soziale Hilfen“. Warum gerade diese beiden Themen oft nicht vermittelt werden, ist uns unerklärlich.

Viele Sofa-Klassen sind heterogen besetzt: Es bestehen große Unterschiede beim Alter und der Vorbildung der Auszubildenden. Das macht eine alle Schüler gleichermaßen ansprechende und motivierende Gestaltung des Unterrichts nicht einfacher. Hin und wieder beschwerten sich Auszubildende mit Hochschulreife über eine latente Unterforderung. „Das hatte ich alles schon auf dem Wirtschaftsgymnasium“, klagten sie. Soweit es um Wirtschafts- und Sozialkunde geht, ist das nachvollziehbar. Davon, dass Abiturienten durchgängig unterfordert sind, kann jedoch objektiv keine Rede sein. Fachlehrer, die Leistungstests korrigieren, stellen jedenfalls fest, dass auch Abiturienten Defizite bei der Rechtschreibung und Kommunikation haben; auch die schriftliche Ausdrucksfähigkeit lasse zu wünschen übrig.

Fachlich unterfordert fühlen sich z.T. aber auch reine „Abiturklassen“. Berufsschullehrer, die sonst nur Auszubildende mit Real- oder Hauptschulabschluss z.B. in gewerblichen Ausbildungsberufen, unterrichten, versäumen es offenbar leider nicht selten, ihren Unterricht höheren Ansprüchen der Abiturienten anzupassen. Wir könnten uns vorstellen, dass hier z.B. mehr Gruppenarbeit oder die Integration von Tele-Learning-programmen Abhilfe schaffen könnten.

Fachlehrer äußern sich uns gegenüber manchmal verwundert darüber, mit welch spärlichem Kommunikationsvermögen es manchem Auszubildenden gelungen sei, das Auswahlverfahren zu passieren. Kommunikation sei aber die maßgebliche Schlüsselqualifikation, wenn es um die Handlungskompetenz der Auszubildenden gehe. „Auch wir können aus einem stillen Wasser keinen rauschenden Bach machen“, klagte ein Fachlehrer. Einige seien nur mit Mühe in der Lage, einen halbwegs anspruchsvollen Satz zu formulieren. In der Schulung der Kommunikationsfähigkeit sahen er und auch andere Fachlehrer eine Aufgabe, die sinnvoll in Partnerschaft mit den Schulen erfolgen müsse. Wenn in der Geschäftsstelle, im Lehrgang und in der Berufsschule das Kommunikationsverhalten geschult werde, gebe es einen nachhaltigen Lerneffekt. Immer wichtiger werde dabei auch, Kommunikation in Konfliktsituationen zu üben. Es gehe doch bei den meisten Kundenberatungen nicht darum, dem Kunden zu erläutern, welche Leistungen möglich sind, sondern zu erklären, warum er die beantragte Leistung nicht bekommen kann.

„Das sind nicht selten Streitgespräche, auf die die angehenden Sozialversicherungsfachangestellten auch in der Berufsschule intensiver vorbereitet werden sollten“, resümierte ein Fachlehrer.

Wir würden uns zudem wünschen, dass die Berufsschulen mehr noch als bisher dem Anspruch der Auszubildenden gerecht werden, auf eine komplexer werdende Berufswelt mit den dafür erforderlichen Kompetenzen vorbereitet zu werden. Bei dem, was Auszubildende in diesem Zusammenhang von der Berufsschule erwarten, spielt auch die wachsende Unsicherheit eine Rolle, ob sie nach dem Abschluss der Ausbildung übernommen werden. Daher benötigen die Auszubildenden auch Lerninhalte, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Falle der Nicht-Übernahme bzw. Arbeitslosigkeit verbessern. Beispielhaft ist hier die Initiative einer Schule in Baden–Württemberg, die das Verfassen von Bewerbungsschreiben sowie das Kommunikationsverhalten in Vorstellungsgesprächen trainiert. Wir würden uns freuen, wenn dieses Beispiel Schule machen würde.

Positive Rückmeldungen erhielten wir über die so genannten „Berufsschullehrgänge“ bei der BKK-Akademie und der TK. Der gesamte prüfungsrelevante Stoff werde in zwei Wochen pro Ausbildungsjahr sehr komprimiert und - wie man an den Prüfungsergebnissen sehe – erfolgreich vermittelt. Damit stehe viel mehr Zeit für die Ausbildung in den Geschäftsstellen zur Verfügung, berichteten uns zufriedene Geschäftsstellenleiter. Dem ist nicht zu widersprechen. Gleichwohl bleiben wir skeptisch. Denn in den lediglich auf den Prüfungsstoff ausgerichteten Kompaktkursen bleibt für die allgemein auf die Berufswelt vorbereitenden Lerninhalte kein Raum.

Ausbildungsberatung in der gesetzlichen Renten- und der knappschaftlichen Sozialversicherung

In 43 Veranstaltungen haben wir 954 Auszubildende der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), der Bundesknappschaft (BKn) und der Bahnversicherungsanstalt im Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellter beraten. Die Beratungen fanden zu Beginn der Ausbildung und vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen in den Schulungszentren Berlin und Winterberg sowie bei den Auszubildenden der Bahnversicherungsanstalt in der Fachhochschule des Bundes in Brühl statt. Beraten wurden ferner angehende Fachangestellte für Bürokommunikation und für Medien- und Informationsdienste (BfA), angehende Informatikkaufleute (BKn) und angehende Fachinformatiker (BfA, BKn).

Bei unseren Beratungen informierten wir ausführlich über die Aufgaben der Zuständigen Stelle, die rechtlichen Grundlagen der Ausbildung, Rechte und Pflichten der Auszubildenden und der Ausbilder, den Ablauf und die Anforderungen der Zwischen- und

Abschlussprüfung. Jeder Auszubildende hatte Gelegenheit - davon wurde viel Gebrauch gemacht -, Fragen zu stellen und Probleme in der praktischen Ausbildung, im Lehrgang oder in der Berufsschule anzusprechen. Wir haben diese Punkte aufgegriffen und mit den Trägern geklärt.

Auszubildende der Bkn zeigten sich bei den Beratungen zur Zwischenprüfung ausgesprochen zufrieden mit ihrer Ausbildung. Wie bereits in den Jahren zuvor wurden die Lehrgänge in Winterberg besonders positiv beurteilt. Bei den Beratungen vor der Abschlussprüfung war die Bereitschaft der Auszubildenden, sich über die Ausbildung zu äußern, nicht besonders groß. Vielleicht herrschte die Einstellung vor, nun nichts mehr bewegen zu können. Oder die Auszubildenden waren gedanklich bereits zu sehr mit der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung beschäftigt. Auf Nachfragen war allerdings dann doch zu erfahren, dass auch sie die Ausbildung im Großen und Ganzen mit „Gut“ beurteilten.

Einen eigenen Einblick vom Ablauf der Ausbildung ermöglichten uns Hospitationen in der Geschäftsstelle Herne und in der Hauptverwaltung Bochum. Dabei konnten wir uns vom Engagement der Ausbilder überzeugen. Gespräche mit Auszubildenden bestärkten den Eindruck einer qualifizierten Ausbildung.

Nachdem es in den Anfangsjahren - die Bkn bildet in diesem Beruf seit 1999 aus - noch Probleme gegeben hatte, äußerten sich die angehenden Fachinformatiker und Informatikkaufleute inzwischen ebenfalls zufrieden über ihre Ausbildung. Die Auszubildenden des ersten Einstellungsjahrganges haben - von zwei Ausnahmen abgesehen – 2002 die Abschlussprüfung mit zufriedenstellenden Ergebnissen bestanden. Bis auf einen wurden alle übernommen. Erfreulich ist, dass die Bkn auf Bitten der Industrie- und Handelskammer im Oktober 2002 zwei angehende Fachinformatiker im dritten Ausbildungsjahr von einer insolvent gewordenen Firma übernommen hat und ihnen dadurch ermöglicht, die Ausbildung zu beenden.

Bei der BfA hat sich die Lage der praktische Ausbildung im Vergleich zum Vorjahr verbessert. Die Ausbildungsleitung erläuterte uns, inzwischen seien genügend Ausbilder eingesetzt. Zurzeit stehe in den Lehrdezernaten ein Ausbilder für vier Auszubildende zur Verfügung.

Hinsichtlich der theoretischen Ausbildung klagten die Auszubildenden über den häufigen Wechsel der Lehrkräfte. Sie müssten sich immer wieder auf einen unterschiedlichen Unterrichtsstil einstellen: Das belaste. Hinzu komme, dass die Abstimmung unter den Lehrkräften zu wünschen übrig lasse. Es sei vorgekommen, dass Teile des Lehrstoffes doppelt, andere gar nicht vermittelt worden seien. Wir erfuhren dazu von den Praxisbeauftragten der BfA, bei der Besetzung der Stellen habe es anfänglich einige

Schwierigkeiten gegeben. Seit Herbst 2002 seien aber alle Stellen besetzt. Wir hoffen daher, dass der Anlass für die Kritik der Auszubildenden damit ausgeräumt ist.

Die Ausbildungsabteilung der BfA hat bei der Organisation der praktischen Ausbildung neue Wege beschritten, auch um der großen Anzahl auszubildender Sozialversicherungsfachangestellter - immerhin 329 im Jahr 2002 - und der Anwärter Herr zu werden. Ausgebildet werden die angehenden Sozialversicherungsfachangestellten jetzt nicht mehr nur in den Lehr-, sondern auch in den Leistungsdezernaten, dort auf unterschiedliche Weise. Denn während es in der einen Abteilung nur Einzelplatzausbildung gibt, wurden in der anderen Abteilung zusätzlich zehn so genannte Lerninseln eingerichtet.

Ziel der Ausbildung in den Lerninseln – so war zu erfahren - sei, die Auszubildenden zu eigenverantwortlichem Arbeiten anzuleiten, d.h. sie zu befähigen, sämtliche bei der Bearbeitung anfallenden Tätigkeiten eigenständig zu planen, zu erledigen und ihre Arbeit selbst oder in Zusammenarbeit mit den anderen Auszubildenden zu kontrollieren, wobei der Betreuer aber jederzeit für Fragen und Erklärungen zur Verfügung stehe. Deshalb wolle man auch nur Auszubildende ab dem zweiten Ausbildungsjahr den Lerninseln zuweisen. Da sich die Auszubildenden - nur unterbrochen von Aufenthalten in den Lehrgängen - ein Vierteljahr in einer Lerninsel aufhielten, hätten sie die Möglichkeit, einen Vorgang vom Posteingang bis zur Fertigstellung zu bearbeiten. Welche Akten zu bearbeiten seien, entscheide der „Lerninselbetreuer“ unter Berücksichtigung des zuvor in der Theorie vermittelten Stoffes. In einer Lerninsel sollen ca. 60 % des Pensums einer Sachbearbeiterstelle erledigt werden.
Nach Planung kümmert sich ein „Lerninselbetreuer“ höchstens um acht Auszubildende oder Anwärter. Das sind zwar vier Nachwuchskräfte mehr als ein Ausbilder in den Lehrdezernaten zu betreuen hat. Zu berücksichtigen sei jedoch – so die Ausbildungsleitung -, dass der Ausbilder im Lehrdezernat zu 50% noch normale Sachbearbeitung erledigen müsse, wogegen der „Lerninselbetreuer“ ausschließlich für Ausbildungsaufgaben zur Verfügung stehe. Um den reibungslosen Ablauf bei Urlaub oder Krankheit eines Ausbilders sicherzustellen, seien für die zehn Lerninseln achtzehn Lerninselbetreuer im Einsatz, die alle in mehrtägigen Schulungen auf die Vermittlung von HOMER und RELEX vorbereitet worden seien. Ebenso hätten sie an Seminaren über Ausbildungsmethoden, Didaktik, Kooperation und Kommunikation teilgenommen und zudem in den Lehrdezernaten hospitiert.

Eine dieser Lerninseln haben wir uns angesehen. Sie ist in zwei großen, miteinander verbundenen, hellen Räumen untergebracht, die die Auszubildenden - abgestimmt auf die Arbeitsabläufe - nach ihren

eigenen Vorstellungen einrichten durften. Das Büro des Ausbilders befindet sich direkt gegenüber auf der anderen Flurseite, so dass er für die Auszubildenden schnell zu erreichen ist. Die Ausbildung war zwar erst einen Monat zuvor aufgenommen worden, Auszubildende wie auch Ausbilder äußerten sich aber bereits positiv.

Die Ausbildung in den Lerninseln sei zunächst ein Versuch, wurde uns von der Ausbildungsleitung mitgeteilt. Änderungen seien daher nicht auszuschließen. Wir werden uns bei Beratungsgesprächen 2003 intensiv nach dem Stand und der Entwicklung der Ausbildung in den Lerninseln erkundigen.

Beobachten werden wir aber auch, wie die Einzelplatzausbildung in den Leistungsdezernaten verläuft. Anlässlich der Beratung hatten Auszubildende die Befürchtung geäußert, dort nicht qualifiziert genug ausgebildet zu werden. Sie hätten gehört, die Ausbildungshelfer hätten nicht genügend Zeit für sie. Die von uns dazu befragten Praxisbeauftragten sehen das anders. Sie berichteten, die Auszubildenden sträubten sich zunächst einmal gegen die Ausbildung am Einzelplatz, wollten später aber nicht wieder von dort weg.

Als Reaktion auf die überdurchschnittlich hohe Anzahl von Kündigungen während der Probezeit in 2001 hat die BfA ihr Auswahlverfahren erweitert. Es wird jetzt u.a. in Gruppengesprächen auch das Sozialverhalten der Bewerber getestet. Darüber hinaus wurde ein neues Konzept für die Probezeit entwickelt. Bereits bei der Einführungsveranstaltung weise man die Auszubildenden und ihre Eltern auf die Konsequenzen mangelhafter Leistungen hin. Mit sogenannten „blauen Briefen“ informiere man zudem gefährdete Auszubildende im weiteren Verlauf über ihre schlechten Leistungen, um ihnen die Chance zu geben, ihre Leistungen noch zu verbessern. Wir unterstützen das Bemühen der BfA, indem wir bei der Einführungsberatung noch deutlicher als bisher auf die Bedeutung der Probezeit hinweisen und den Auszubildenden klarmachen, dass bei schlechten Leistungen die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses droht.

Ausgesprochen positiv ist, dass sich die beiden Praxisbeauftragten künftig voll auf diese Aufgabe konzentrieren können und keine Lehrtätigkeit mehr übernehmen müssen. Gerade bei der großen Anzahl der Auszubildenden ist es in unseren Augen erforderlich, Ansprechpartner zu haben, die über genügend Zeit verfügen, um sich der Auszubildenden bei Schwierigkeiten mit Ausbildern und Lehrkräften annehmen zu können.

Die angehenden Fachangestellten für Bürokommunikation berichteten von Problemen bei der praktischen Ausbildung. In einigen Referaten habe man überhaupt nicht gewusst, was ihnen zu vermitteln sei. Wir haben die Ausbildungsabteilung informiert und

erfahren, das sei bekannt; man habe bereits mit den Beteiligten gesprochen. Inzwischen hat der erste Einstellungsjahrgang seine Abschlussprüfung abgelegt, nur mit durchschnittlichem Ergebnis. Wie man uns versicherte, soll sich die Qualität der Ausbildung verbessert haben. Die Verantwortlichen seien engagiert und man erhoffe sich für die nächsten Jahre bessere Prüfungsergebnisse.

Die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste waren mit ihrer Ausbildung zufrieden; sie haben 2002 alle ihre Abschlussprüfung mit guten Ergebnissen bestanden.

Bei den angehenden Fachinformatikern gab es Kritik an der praktischen Ausbildung, die sich aber bei näherer Betrachtung - von einigen weniger gravierenden Punkten abgesehen - als haltlos oder überzogen erwies. Der erste Einstellungsjahrgang hat jedenfalls die Abschlussprüfung zur Zufriedenheit aller mit guten Ergebnissen bestanden.

Ab 2002 hat die Bahnversicherungsanstalt die Ausbildung ihrer angehenden Sozialversicherungsfachangestellten vollständig in eigene Regie übernommen. Bisher waren die theoretischen Kenntnisse von der Bkn vermittelt worden, bei der auch ein Teil der praktischen Ausbildung stattgefunden hatte. Wir haben die Bahnversicherungsanstalt bei diesem Schritt unterstützt und die Beteiligten informiert, was künftig zu beachten ist. Das darauf vorgelegte Konzept entspricht in jeder Hinsicht den Vorgaben, so dass wir davon ausgehen, dass es bei der Ausbildung nicht zu Problemen kommt. Wir werden der Bahnversicherungsanstalt auch weiterhin beratend zur Seite stehen.

Mit dem Unterricht in den Berufsschulen zeigten sich die angehenden Sozialversicherungs-fachangestellten trotz vereinzelter Kritik im Großen und Ganzen aber zufrieden.

Anders ist die Situation dagegen bei den angehenden „Fachangestellten für Bürokommunikation“ und den „Fachinformatikern“ in Berlin. An der schon bisher beklagten Lage habe sich kaum etwas geändert. Weiterhin falle Unterricht aus und der hygienische Zustand der Toiletten an einer der Schulen sei kaum noch zu unterbieten. Die Ausbildungsabteilung der BfA hält ständigen Kontakt zur Leitung dieser Schulen und hofft - trotz der finanziell schlechten Lage des Landes Berlin - weiterhin auf eine Besserung.

Ausbildungsberatung in der gesetzlichen Unfall- und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung

Im Jahr 2002 berieten wir in 18 Veranstaltungen 276 Auszubildende der bundesunmittelbaren gewerblichen Berufsgenossenschaften, der Träger der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, der Bundesausführungsbehörde für Unfallversicherung und

der Unfallkasse Post und Telekom zu Beginn der Ausbildung und vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen. Die Auszubildenden im Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten berieten wir in den Schulungsstätten in Hennef, Kassel und Bad Hersfeld, die angehenden Fachangestellten für Bürokommunikation in ihren Geschäftsstellen in Köln und Mainz.

Ihre praktische Ausbildung in den Geschäftsstellen beurteilten die angehenden Sozialversicherungsfachangestellten durchgängig mit „gut".

Auch der Unterricht in den Lehrgängen stieß allgemein auf Zufriedenheit, ja, vielfach wurden Lehrkräfte für einen besonders interessanten und verständlichen Unterricht sogar gelobt. Lehrkräfte und Leiter der Schulungseinrichtungen hoben ihrerseits das große Interesse der Auszubildenden hervor, mit dem sie dem Unterricht folgten.

Mit der Unterbringung und Versorgung in den Schulungseinrichtungen waren die meisten Auszubildenden zufrieden, wenngleich die Auszubildenden der gewerblichen Berufsgenossenschaften den siebenwöchigen Aufenthalt vor der Zwischenprüfung in Hennef als zu lang empfanden. Lieber sei ihnen ein drei bis vierwöchiger Lehrgang im Herbst vor der Zwischenprüfung und ein weiterer drei bis vierwöchiger Lehrgang im Januar/Februar des darauf folgenden Jahres. Diesen Wunsch – so der Leiter der Akademie zu uns – könne er nicht erfüllen. Bei der Planung der Lehrgangstermine für die Ausbildung müsse auch auf die übrigen in Hennef stattfindenden Lehrgänge zur Fort- und Weiterbildung Rücksicht genommen werden. Da seien ihm die Hände gebunden.

Den Berufsschulunterricht fanden die Auszubildenden - von wenigen Ausnahmen abgesehen - „gut" oder zumindest "zufriedenstellend". Einige Auszubildende beklagten, dass nicht der gesamte prüfungsrelevante Stoff vermittelt worden sei. Insoweit empfahlen wir, den betreffenden Berufsschullehrern unser „Merkblatt über den möglichen Inhalt der Wirtschafts- und Sozialkunde-Aufgabe in der Zwischen- und Abschlussprüfung" zu geben. Dann wüssten diese, welche Inhalte bis zu den Prüfungsterminen behandelt werden müssen.

Die Fachangestellten für Bürokommunikation äußerten sich positiv über ihre praktische Ausbildung und über den Berufsschulunterricht. Sie berichteten von einem guten Verhältnis zu ihren Ausbildern und Lehrern. Auch die theoretische Unterweisung im Ausbildungsverbund mit einem kommunalen Träger in Mainz sowie für die Kölner Auszubildenden durch das Studieninstitut Bonn funktioniere gut.

III. Aus dem Prüfungswesen

Organisation

Im Jahr 2002 wurden 3.203 und somit 147 Auszubildende mehr als im Vorjahr geprüft. An den 16 Zwischenprüfungen nahmen 1.501 angehende Sozialversicherungsfachangestellte, 24 angehende Fachangestellte für Bürokommunikation und zwei angehende Verwaltungsfachangestellte teil. Dabei kamen 76 Ausschüsse zum Einsatz.

In 23 Abschlussprüfungen, bei denen 89 Ausschüsse tätig waren, wurden 1.557 Auszubildende und 145 Prüfungskandidaten, die wir nach § 40 Absatz 2 BBiG zur Prüfung zugelassen hatten, geprüft. Davon entfielen 1.670 Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmer auf den Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellte/r, zwei auf den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r, 27 auf den Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Bürokommunikation und drei auf den Ausbildungsberuf Fachangestellte für Medien und Informationsdienste. 41 dieser Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmer waren Wiederholer.

An den Ausbilder-Eignungsprüfungen nahmen 117 Ausbilderinnen und Ausbilder bundesunmittelbarer und sieben landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger teil. Letztere wurden auf Bitten der betreffenden Zuständigen Stellen der Länder im Wege der Amtshilfe geprüft. 28 Ausbilderinnen und Ausbilder bei bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern arbeiten bei Krankenkassen, 20 bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften, 5 bei der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, 15 bei der Bundesknappschaft und 49 bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte. Sechs Prüfungsteilnehmer bestanden die Prüfung nicht. Zwei von ihnen haben ausdrücklich auf die Wiederholung der Prüfung verzichtet; einer hat seine Eignung im Rahmen der Wiederholungsprüfung inzwischen nachgewiesen.

Die Organisation der Prüfungen gestaltet sich zunehmend aufwändiger. Das betrifft insbesondere die Abschlussprüfungen. Es gab im Jahr 2002 nicht nur sechs Prüfungstermine mehr als im Vorjahr. Auch die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und damit die Anzahl der benötigten und eingesetzten Prüfungsausschüsse lag höher (+ 8 gegenüber 2001). Wenn die Prüfungen gleichwohl wie immer reibungslos abliefen, ist das nicht zuletzt auch ein Verdienst der Versicherungsträger, Verbände und Prüfungsausschüsse, die uns bei der Prüfungsorganisation erhebliche Hilfestellung gaben. Sie stellten Prüfungsräume zur Verfügung, übernahmen die Aufsichtsführung und halfen beim Versand der vielfältigen Unterlagen, insbesondere der Arbeiten, an die Prüfer. Dafür danken wir.

Neuberufung der Prüfungsausschüsse

Die Amtsperiode der im 1998 berufenen Prüfungsausschüsse endete am 30. September 2002. Zum 01. Oktober 2002 waren aber nicht nur diese Ausschüsse erneut zu besetzen. Wegen der steigenden Anzahl der Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmer mussten sogar 22 weitere Zwischen- und Abschlussprüfungsausschüsse errichtet werden. Nur so ließ sich verhindern, dass Ausschüsse überlastet werden. Damit war abzusehen, dass die bei einem Teil der Vorschlagsberechtigten bisher schon offenbar gewordenen Schwierigkeiten, genügend qualifizierte und bereite Prüfer zu „rekrutieren“, nicht kleiner sein würden. Wir hatten deshalb die Vorschlagsberechtigten (Arbeitgeber, Gewerkschaften und Kultusministerien) schon Ende 2001 um ihre Vorschläge gebeten. Gleichwohl und trotz mehrfacher Erinnerungen gingen einige Vorschläge erst nach Beginn der neuen Amtsperiode ein. Es liegt uns fern, das „Rekrutierungs“verfahren auf Gewerkschaftsseite generell zu kritisieren. Es entsteht jedoch zuweilen der Eindruck, dass zu viele Ebenen in das Findungsverfahren eingebunden sind. Das kann – wie geschehen – u.a. dazu führen, dass Prüferinnen oder Prüfer, die bislang als Arbeitnehmervertreter tätig waren, auf Anfrage ihrer Gewerkschaft erklären müssen, sie stünden nicht mehr zur Verfügung, weil sie bereits bei der Arbeitgeberseite „im Wort sind“. Wir halten es für möglich, dass eine Gewerkschaft z.T. auch aus diesem Grund nicht für alle auf sie entfallenen Ausschusssitze Vorschläge machen konnte und wir uns an eine andere Gewerkschaft wenden mussten. Unseres Erachtens sollten alle Möglichkeiten genutzt werden, den Verfahrensablauf deutlich zu straffen, etwa indem es uns ermöglicht wird, direkten Kontakt mit den Gewerkschaftsvertretern vor Ort aufzunehmen. Die Ergebnisse in einer Fachrichtung, wo wir dieses Verfahren mehrfach praktiziert haben, bestätigen uns in dieser Auffassung.

Bekanntermaßen haben wir aus Gründen der Wirtschaftlichkeit schon immer Wert darauf legen müssen, dass die Abschlussprüfungsausschüsse auch ortsnah besetzt sind. Unserer Aufforderung, die Vorschläge an diesem Ziel zu orientieren, ist jedoch in der Vergangenheit nicht immer im wünschenswerten Umfang entsprochen worden. Aus diesem Grunde hatten wir bei unserer Anforderung der Vorschläge diesmal angekündigt, dass wir uns unter dem Gesichtspunkt der Kostenersparnis eine von den Vorstellungen der Vorschlagsberechtigten abweichende Zuweisung der Vorgeschlagenen zu den Ausschüssen vorbehalten. Obwohl wir in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung davon mehrfach Gebrauch gemacht haben, kam es teilweise dennoch zu Ergebnissen, die unter dem Wirtschaftlichkeitsaspekt überhaupt nicht mehr vertretbar sind. Beispielsweise musste ein Mitglied aus dem Ruhrgebiet in einen Ausschuss in Rostock berufen werden; ein Mitglied in einem anderen Ausschuss wird 460 km zur Prüfung anreisen

müssen. Wir können uns nicht vorstellen, dass in diesen Fällen keine geeigneten Prüfer vor Ort zu finden gewesen wären, hätte der Gesichtspunkt der Ortsnähe das Findungsverfahren stärker bestimmt.

Auch die Berufung der Lehrervertreter zog sich z.T. sehr lange hin. So wurden vom Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen Lehrer benannt, die bereits kurze Zeit nach ihrer Berufung ihren Rücktritt erklärten, so dass das Berufungsverfahren insoweit von vorn beginnen musste. Mittlerweile sind zwar alle Mitglieder berufen, jedoch stehen teilweise keine Stellvertreter zur Verfügung.

Ähnlich schwierig war die Situation in Bayern, insbesondere in München. Dort bedurfte es erst einer Besprechung mit Vertretern der Kultusseite, um auch in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung zumindest die Positionen der Mitglieder besetzen zu können.

Prüferschulungen in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung

Erstmals in einen Abschlussprüfungsausschuss berufene Ausschussmitglieder, die damit vor der neuen Aufgabe stehen, ein Kundenberatungsgespräch planen, durchführen und bewerten zu müssen, werden in aller Regel eine Fülle von Fragen haben, die auch das Informationsmaterial, das wir ihnen zur Verfügung stellen, nicht vollständig beantwortet. Um ihnen bei der Klärung zu helfen, sie in die Lage zu versetzen, die Prüfung möglichst gut abzunehmen, sie zu motivieren und nicht zuletzt um ihnen die Zuversicht zu vermitteln, diese Aufgabe bewältigen zu können, bieten wir daher auch den zum 01. Oktober 2002 erstmals berufenen neuen Prüferinnen und Prüfer wieder eine Schulung an. Zwei Veranstaltungen haben schon stattgefunden, drei weitere werden folgen, so dass – von Ausnahmen abgesehen – alle erstmals berufenen Ausschussmitglieder auf ihren Einsatz vorbereitet sein werden.

Auch für diesen nunmehr zweiten Schulungsdurchgang – der erste hatte vor den Abschlussprüfungen 2000 stattgefunden - konnten wir Prof. Dr. Breuer als Dozent gewinnen. Da wir keine Veranlassung hatten, am bisherigen Konzept der Schulung etwas Wesentliches zu ändern, kommen die Themen “Der Fall...“, „Sitzordnung“ „Rollen der Prüfer“ und „Beobachten und Bewerten“ gewohnt ausführlich zur Sprache. Intensiver als bisher wird allerdings die Erarbeitung geeigneter Aufgaben für das Kundenberatungsgespräch behandelt, da die Modellfälle, auf die die Prüfer bisher zugreifen konnten, ab 2003 nicht mehr in den Prüfungen eingesetzt werden dürfen. Jede Schulungsveranstaltung endet wieder mit einem Rollenspiel, in dem die Prüfer das Kundenberatungsgespräch praktisch üben können. Wir erwarten daher, dass jeder Teilnehmer am Ende seiner Schulung das Fazit ziehen

kann: „Es liegt zwar noch ein gutes Stück Arbeit vor mir, aber ich weiß jetzt, wie es laufen soll und kann es schaffen“, und wir somit sicher sind, dass die Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer auch weiterhin auf gut vorbereitete Prüferinnen und Prüfer treffen werden.

In den Schulungen im Oktober und November 2002 haben wir dieses Ziel erreicht. Nach übereinstimmenden Aussagen ist die anfängliche Unsicherheit vieler Teilnehmer am Ende einer – wenn auch bisweilen noch etwas schwankenden – Zuversicht gewichen. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren engagiert, alle haben konstruktiv mitgearbeitet und damit entscheidend zum Erfolg der Veranstaltungen beigetragen.

Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung nach § 40 Abs. 1 BBiG

Anträge auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung im Frühjahr haben gezeigt, dass bei Versicherungsträgern immer noch Unklarheit darüber besteht, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit Auszubildende vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden können. Wir sehen daher Anlass, uns mit diesem Thema hier erneut zu befassen.

Auszubildende können nach der genannten Vorschrift vor Ablauf der Ausbildungszeit zur Prüfung zugelassen werden, wenn die Leistungen das rechtfertigen. Die Entscheidung hat sich daher ausschließlich an der erwiesenen Leistungsfähigkeit zu orientieren. Der Antrag eines Auszubildenden, der allein darauf verweisen kann, dass alle aus seiner Ausbildungsgruppe vorzeitig zugelassen werden, muss demzufolge abgelehnt werden.

Die Zulassung zur Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nach § 40 Abs. 1 BBiG ist ein Ausnahmefall. Die Vorschrift ist deshalb eng auszulegen. In Übereinstimmung mit der dazu ergangenen Rechtsprechung können wir daher die in einem früheren Abschluss der Ausbildung zu sehende bevorzugte Behandlung nur Auszubildenden zuteil werden lassen, die gezeigt haben, dass sie besonders qualifiziert sind. Die vorzeitige Zulassung setzt danach mindestens „gute“ Leistungen voraus. Dabei ziehen wir alle bisher erbrachten Leistungen in der Praxis, im Vollzeitunterricht und in der Berufsschule in die Betrachtung ein. Diese Leistungen sind uns auch nachzuweisen. Pauschale Wertungen wie: „Alle gemeldeten Auszubildenden erfüllen die Voraussetzungen für eine vorzeitige Zulassung“ oder „Die Auszubildenden haben besonders gute Leistungen erbracht“, sind daher keine ausreichende Entscheidungsgrundlage.

Einfluss auf die Entscheidung kann zudem das Ergebnis der Zwischenprüfung haben. Das ist dann der Fall, wenn die übrigen Leistungen kein klares Bild ergeben, d.h. diese Leistungen nicht glatt „gut“ sind. Ein gutes Ergebnis in der Zwischenprüfung

kann hier den Ausschlag für eine positive Entscheidung geben. Andererseits können wir einen Auszubildenden, der in der Zwischenprüfung „ausreichend“ oder schlechter abgeschnitten hat, regelmäßig - und zwar unabhängig von den sonstigen Leistungen – nicht vorzeitig zulassen.

Waren die Leistungen durchgängig „gut“, besteht ein Anspruch auf vorzeitige Zulassung, selbst wenn sich der Ausbildende dagegen ausgesprochen hat, sei es, weil er intern strengere Maßstäbe anlegt, sei es, weil ein früherer Ausbildungsabschluss seinen Personalplanungen zuwider liefe. Hier ist der Träger gefordert, mit den Auszubildenden zu sprechen und ihnen seine Überlegungen verständlich zu machen. Wir können ihm dagegen keine Hilfestellung geben.

Bei unserer Entscheidung über die Zulassung müssen wir alle Bewerber gleichbehandeln und zudem berücksichtigen, dass wir andernfalls im Falle eines Rechtsstreits unterliegen würden.

Um das Zulassungsverfahren zu beschleunigen, sollten bereits mit dem Antrag auf vorzeitige Zulassung folgende Unterlagen eingereicht werden:

- die Beurteilung der Leistungen in der praktischen Ausbildung,
- nachvollziehbare Aspekte über die Leistungen in der theoretischen Ausbildung,
- eine Stellungnahme der Berufsschule zum Antrag auf vorzeitige Zulassung,
- eine Ablichtung des letzten Berufsschulzeugnisses (verzichtbar, wenn die Berufsschule bereits in ihrer Stellungnahme die Noten in den einzelnen Fächern aufführt).

Zulässige Hilfsmittel bei Prüfungen in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung

Schriftliche Prüfung

Im Vorfeld der Prüfungen flackert regelmäßig die Diskussion auf, welche Eintragungen im „SGB KV“ aus prüfungsrechtlicher Sicht zulässig sind. Im Jahr 2001 war das nicht anders.

Anlass war, dass unsere Ausbildungsberater auf entsprechende Fragen von Auszubildenden geantwortet hatten, sie dürften nicht nur auf einen sondern auch auf mehrere Paragraphen, sog. Paragraphenketten, verweisen. Der Vorwurf von Ausbildern, wir hätten unsere Auffassung nochmals geändert, ist falsch. Wir stehen nach wie vor zu unserer Aussage in den Merkblättern für Aufsichtführende vom Dezember 2001. Dort heißt es: Zulässig sind nur Unterstreichun
gen oder andere Markierungen, Registerbeschriftungen und Verweise auf Paragraphen und Rundschreiben.“ Die Ausbildungsberater haben damit lediglich deutlich gemacht,

wie wir die bewusst offen gestaltete Formulierung „Verweisungen auf andere Paragraphen und Rundschreiben“ verstehen. Diese Formulierung lässt weder den Schluss zu, die Anzahl der Paragraphen, auf die verwiesen werden darf, sei begrenzt, noch dass nur korrespondierende Vorschriften anderer Versicherungszweige gemeint seien. Die Aufregung einiger Ausbilder und ihren Vorwurf, wir machten es den Auszubildenden dadurch zu leicht, können wir nicht verstehen. Es ist unsere Auffassung, dass die wesentliche Leistung bei der Lösung einer Prüfungsaufgabe nicht darin besteht, Rechtsvorschriften herzubeten, sondern diese auf den konkreten Sachverhalt anwenden zu können. Schließlich stellt die Ausbildungsordnung von 1996 mehr noch als ihre Vorgängerin auf den selbstständigen, denkenden Auszubildenden ab. Zudem kann man wohl kaum plausibel erklären, warum es zwar zulässig sein soll, von einem auf den jeweils nächsten Paragraphen einer Kette zu verweisen, aber unzulässig, beim ersten sofort alle restlichen Paragraphen dieser Kette aufzuführen. Der Protest der Ausbilder gegen unsere – wie sie meinen – „laxe“ Einstellung gegenüber Paragraphenketten ist vor allem aber auch deshalb fragwürdig, weil sie die Zulässigkeit der Verweise auf Rundschreiben, die weis Gott deutlich mehr zur Lösung beitragen, nie thematisiert haben. Entgegen anderer Meinung setzen wir uns damit auch keineswegs in Widerspruch zu unserer Feststellung, dass Lösungsskizzen nicht erlaubt sind. Paragraphenketten sind schlechterdings nicht Lösungsskizzen gleichzusetzen. Demzufolge wird in den oben erwähnten Merkblättern auch bewusst zwischen Lösungsskizzen und dem Verweis auf Paragraphen unterschieden.

Festzuhalten ist andererseits aber auch nochmals: Alles was über Unterstreichungen und Verweise auf Paragraphen und Rundschreiben hinausgeht, ist nicht erlaubt und muss von der oder dem Aufsichtführenden als Täuschungsversuch behandelt werden und zum vorläufigen Einzug des unzulässig präparierten Hilfsmittels führen.

Mündliche Prüfung

Nach einer Befragung der Prüfungsausschüsse hatten wir - dem eindeutigen Votum der Prüfer folgend - im Jahr 2001 akzeptiert, dass die Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmer so genannte Mindmaps als Hilfsmittel beim Kundenberatungsgespräch und in der Vorbereitungsphase benutzen. Ausschlaggebend war für uns, dass solche Orientierungshilfen bei einigen Krankenkassen auch in der Praxis bei Beratungsgesprächen eingesetzt werden. Leider mussten wir in der Folge feststellen, dass – vorsichtig formuliert – unsere Vorstellungen über den zulässigen Inhalt von Mindmaps und die einiger Auszubildender offenbar weit auseinander gingen. Während wir Mindmap als Beratungshilfe verstanden, der sich während eines Beratungsgesprächs mit einem „schnellen Blick“ abstrakte, von konkreten Fällen losgelöste stichwortartige

Information zu bestimmten Themen entnehmen lassen, evtl. auch kurze und prägnante Sätze, tabellarische Übersichten und Zeichnungen, arbeiteten viele Auszubildende dagegen seitenlange Lösungen zu allen Modellfällen und deren möglichen Variationen aus. Das konnten wir nicht hinnehmen. Denn Mindmaps sind Hilfsmittel im Berufsalltag. Ihr Umfang und die Inhalte müssen daher praxistauglich sein. Es liegt jedoch auf der Hand, dass die Ausarbeitungen der Auszubildenden diesem Zweck in keiner Weise mehr entsprachen. Wir informierten daher die Prüfungsausschüsse und die Ausbildungsverantwortlichen bei den Verbänden und den Ersatzkassen noch vor der „Sommerprüfung", dass speziell auf die „Modellfälle" zugeschnittene Prüfungs- und Ablaufschemata keine Mindmaps sind und ihre Verwendung daher zu untersagen ist.

Einheitliche Prüfungsaufgaben in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung

Der „erweiterte" Aufgabenausschuss (vgl. Jahresrückblick 2001 Seite 33) hat seine Arbeit fortgesetzt. In vier dreitägigen Sitzungen wurden weitere Entwürfe von Teilaufgaben ausgiebig beraten und in den Aufgabenbestand übernommen, sofern sie einstimmig gebilligt worden waren. Erwartungsgemäß war es schon wegen des relativ großen Teilnehmerkreises häufig nicht leicht, dieses Einvernehmen zu erzielen, bisweilen sogar ausgesprochen mühsam. Aber auch die nach wie vor unterschiedlichen Auffassungen zu Lösungen nach der 3-Schritt-Methode trugen dazu erheblich bei. Die Auseinandersetzungen blieben dank der souveränen Gesprächsleitung und dem gemeinsamen Willen, allen Teilnehmern Prüfungsaufgaben zur Verfügung zu stellen, bei deren Lösung sie die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einbringen können, immer fair und sachlich. Wir sind daher zuversichtlich, dass der Ausschuss seine Arbeit erfolgreich fortführen werden wird. Voraussichtlich 2004 werden wir in Absprache mit den beteiligten Verbänden die Leitung vom VdAK übernehmen.

Dass sich die Arbeit des Ausschusses und die ihr vorangegangene Überzeugungsarbeit gelohnt hat, zeigte sich bei den Prüfungen im Jahr 2002. Erstmals schrieben Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer der Ersatzkassen und der bundesunmittelbaren Betriebs- und Innungskrankenkassen bei den Abschlussprüfungen und der gemeinsamen Zwischenprüfung die selben Prüfungsaufgaben. Wegen der in der Vergangenheit immer wieder aufgeflackerten Diskussion über unterschiedliche Anforderungen bei den Ersatz- und den Betriebs- und Innungskrankenkassen konnte sich erwartungsgemäß der eine oder andere nicht der Versuchung entziehen, die Ergebnisse der Kassenarten zu vergleichen. Wir können vor einem Vergleich zum gegenwärtigen Zeitpunkt allerdings nur warnen. Denn zum einen darf nicht übersehen

werden, dass sich – anders als bei den Ersatzkassen – bei den Betriebkrankenkassen eine erhebliche Anzahl von Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmern außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses und somit unter erschwerten Bedingungen auf die Prüfung vorbereiten. Hinzu kommt, dass die Teilnehmer(innen) der Betriebs- und Innungskrankenkassen auf etwas anders gestaltete Aufgabenstellungen als bisher trafen und von ihnen auch im Detail andere Lösungen nach der 3–Schritt-Methode erwartet wurden, als sie es gewohnt waren. Wir sind deshalb sicher, dass sich bereits die Prüfungsergebnisse im Jahr 2003 annähern werden.

Der kundenorientierte Brief als Lösungsform

Warum wir uns den kundenorientierten Brief als eine mögliche Lösungsform gut vorstellen können und daher befürworten, haben wir im letzten Jahresrückblick ausführlich dargestellt (vgl. dort S. 37). Wir meinen: Der Brief als eine Lösungsform bei schriftlichen Prüfungsaufgaben entspricht in besonderem Maß der Intention der Ausbildungsordnung, kommunikative Fähigkeiten – hier in Schriftform - intensiver als früher zu vermitteln und auch zu prüfen. Leider sind wir hier mit unseren Bemühungen bisher keinen Schritt weiter gekommen.

Zwar hat sich der Aufgabenausschuss Krankenversicherung im Jahr 2002 intensiv mit der Möglichkeit befasst, unsere Vorstellungen in Prüfungsaufgaben umzusetzen. Dabei tauchte aber ein Problem auf. Schriftliche Kommunikation wird zwar auch bei den Ersatzkassen im Theorieunterricht vermittelt - das verlangt auch der Ausbildungsrahmenplan. Im Berufsalltag – so jedenfalls das Ergebnis von Recherchen der Vertreter der Ersatzkassen im Ausschuss – schreiben die Sozialversicherungsfachangestellten Briefe aber allenfalls unter Verwendung von „Textbausteinen“. In der Regel werde telefoniert, gemailt oder der Kunde sogar persönlich aufgesucht, weil das einen schnelleren Informationsaustausch und damit ein effektiveres Arbeiten ermögliche. „Freie“ Schreiben würden allenfalls in problematischen Einzelfällen gefertigt. Das sei dann aber bereits Aufgabe der Führungsebene. Vor diesem Hintergrund gelang es dem Ausschuss nicht, sich auf Themen des Ausbildungsrahmenplanes zu verständigen, die sich auch aus Sicht der Ersatzkassen für eine Lösung in Briefform eignen.

Angesichts dieser Sachlage verfolgen wir unser Vorhaben im Moment nicht weiter. Denn wir können und wollen uns nicht dem Vorwurf aussetzen, in der Prüfung eine Leistung zu verlangen, die im Berufsalltag nicht relevant wird. Bekanntlich liegt uns ja gerade daran, dass möglichst praxisorientierte Prüfungsaufgaben eingesetzt werden. Das war schließlich auch der einzige Grund, weshalb wir das Thema „Kundenorientierter Brief als Lösungsform“ überhaupt zunächst auf die Tagesordnung gesetzt hatten. Wir

beabsichtigen allerdings in nächster Zeit noch einmal mit den Ausbildungsleitungen der Ersatzkassen über das Thema zu reden, um uns letzte Klarheit zu verschaffen.

Das Kundenberatungsgespräch in der mündlichen Prüfung - Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung

Modellfälle

„Die Modellfälle sollen ab sofort nicht mehr in den Prüfungen eingesetzt werden". Diese Botschaft erhielten die Mitglieder unserer Abschlussprüfungsausschüsse im Anschreiben zur Berufung für die am 1. Oktober 2002 begonnene Amtsperiode. Völlig überrascht kann das niemand haben. Denn schon als die Modellfälle einschließlich der Hinweise für die Prüfer erstmals im Internet aufgetaucht waren, hatten wir für den Wiederholungsfall nachdrücklich die jetzt gezogene Konsequenz angekündigt. Sie war unumgänglich, nachdem das ein zweites Mal geschehen war und wir zudem Kenntnis davon erhalten hatten, dass sich Auszubildende in einer Art und Weise auf die Prüfung vorbereiteten, die wir nicht akzeptieren konnten. Offenkundig in der nicht einmal unberechtigten Erwartung, in der mündlichen Prüfung einen – wenn auch mehr oder weniger abgewandelten – Modellfall zu erhalten, hatten einige, in der Absicht, sie wie sogenannte Mindmaps in der Prüfung zu nutzen, und in der Hoffnung, darauf in der Prüfung zurückgreifen zu dürfen, seitenlange Lösungsvorschläge zu zahlreichen denkbaren Varianten jedes Modellfalles ausgearbeitet. Dem musste ein Riegel vorgeschoben werden. Derartige Ausarbeitungen haben anders als die Mindmaps mit der Alltagssituation eines Kundenberaters nichts mehr zu tun. Sie verführen zudem dazu, sich an den ausgearbeiteten Fall zu klammern und auf in der Prüfung geäußerte individuelle Kundenwünsche nicht zu reagieren, also eben nicht kundenorientiert zu handeln. So gesehen mussten wir die Auszubildenden vor sich selbst schützen.

Wir sind überzeugt, dass die Prüfer kein Problem haben werden, ohne die Musterfälle auskommen zu müssen. Die Modellfälle waren ursprünglich ohnehin nicht zum Einsatz in den Prüfungen, sondern nur als „Bauanleitung" für eigene Fälle gedacht. Angesichts der für alle Ausschussmitglieder seinerzeit neuen und damit schwierigen Prüfungssituation „Kundenberatungsgespräch" hatten wir dann den Ausschüssen zwar empfohlen, zunächst einmal die Modellfälle für die Prüfungen zu nutzen. Schon nach den erfolgreichen ersten Prüfungen im Jahr 2000 hatten wir die Ausschüsse aber immer wieder ermuntert, nicht nur mehr Gebrauch von den vielfältigen Variationsmöglichkeiten der Modellfälle zu machen, sondern zunehmend auch selbst entworfene Fälle einzusetzen, was sie auch taten. Nach einer Übergangszeit von drei Jahren dürfte es daher jetzt an der Zeit sein, die Modellfälle nur noch ihrem ursprünglichen Zweck entsprechend zu nut-

zen und auf selbst gestaltete Fälle zu vertrauen. Wir sind zuversichtlich, dass dies gelingen wird. Wie wir in den Prüferschulungen im Oktober und November 2002 gesehen haben, ist das für fachkundige und motivierte Prüfer – und das unterstellen wir bei allen Ausschussmitgliedern – eine lösbare Aufgabe.

Damit kein Missverständnis entsteht: Wir sind weiterhin davon überzeugt, dass es sinnvoll ist, wenn sich die Auszubildenden anhand von Modellfällen (als Übungsfälle) auf die mündliche Prüfung vorbereiten.

Beobachtungs- und Bewertungsbögen

Wir haben schon immer Wert darauf gelegt, dass die mündlichen Prüfungsergebnisse ebenso nachvollziehbar sind wie die Bewertung der Prüfungsarbeiten. Das gilt erst recht, nachdem die mündliche Prüfung durch die „neue“ Ausbildungsordnung einen noch höheren Stellenwert bekommen hat. Niemand wird bestreiten können, dass es nicht nur sinnvoll, sondern sogar unverzichtbar ist, die vielfältigen Beobachtungen bei der mündlichen Prüfung in der Form des Kundenberatungsgesprächs festzuhalten, um zu einer abgewogenen Beurteilung zu kommen. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass einzelne Kriterien schnell aus dem Auge verloren und deshalb bei der Bewertungsfindung vielleicht der eine oder andere Aspekt des Gesprächs nicht richtig gewürdigt wird. Wichtig sind Aufzeichnungen auch für die von uns nachdrücklich empfohlene Kurzbegründung gegenüber dem Prüfungsteilnehmer im Anschluss an die Verkündung des Prüfungsergebnisses. Insbesondere aber auch, damit die Prüferinnen und Prüfer bei Widerspruchsverfahren im Stande sind, zu der Kritik der Auszubildenden begründet Stellung zu nehmen, haben wir unsere Ausschüsse daher jetzt sogar verpflichtet, Beobachtungs- und Bewertungsbogen zu benutzen. Dafür bietet sich der von der Arbeitsgruppe aus Vertretern der Verbände und Gewerkschaften entwickelte und von uns empfohlene Beobachtungs- und Bewertungsbogen an. Die Ausschüsse können jedoch auch eigene Unterlagen benutzen, sofern die Kriterien denen in unserem Bogen entsprechen.

Die zwangsläufige Folge dieses Schrittes, darauf wurden die Prüfer auch hingewiesen, war dass die Beobachtungs- und Bewertungsbögen zu den offiziellen Prüfungsunterlagen zählen, damit uns zu überlassen sind und hier aufbewahrt werden müssen. Leider haben einige Ausschussmitglieder unseren Schwenk von der bisherigen Empfehlung zur Verpflichtung missverstanden. Es war und ist nicht unsere Absicht, auf diese Weise die Arbeit der Prüfungsausschüsse zu kontrollieren. Dafür sehen wir keinen Grund. Die Prüfungsausschüsse leisten gute Arbeit. Die in der Regel erfolglosen Widersprüche beweisen das. Ausschlaggebend für die Verpflichtung waren ausschließlich rechtliche Erwägungen. Die Beobachtungs- und Bewertungsbögen sind keine Privatunterlagen. Deshalb kann es

auch nicht angehen, dass sie nach der Prüfung bei den Prüfern verbleiben. Denn ebenso wie die Bewertungsunterlagen bei der schriftlichen Prüfung enthalten sie Angaben, die für die Bewertung herangezogen werden. Damit haben sie offiziellen Charakter und müssen – auch zur Einsichtnahme durch Auszubildende – uns zur Verfügung gestellt werden. Anders als noch bei der Prüfung im Jahr 2002 werden wir diesen Anspruch künftig auch durchsetzen.

Mündliche Prüfung einer gehörlosen Teilnehmerin

Bisher hatten unsere Ausschüsse schon mehrmals schwerhörige Auszubildende geprüft. Wir hatten die Prüfer in diesen Fällen gebeten, langsamer zu sprechen und stets die oder den Auszubildenden dabei anzuschauen. Probleme hatte es nie gegeben. Im Jahr 2002 stand nun erstmals eine gehörlose Auszubildende der Bundesknappschaft zur Abschlussprüfung an. Vieles musste dabei bedacht und mit der Bundesknappschaft und dem zuständigen Prüfungsausschuss abgestimmt werden. Das Wenigste war noch, dafür zu sorgen, dass der Auszubildenden ein Gebärdendolmetscher zur Verfügung stand. Denn dankenswerter Weise konnten wir dabei auf die beiden Dolmetscherinnen zurückgreifen, die die Auszubildende schon während der Ausbildung begleitet hatten und an die sie daher gewöhnt war. Die eine Dolmetscherin sollte die Auszubildende übersetzen, die andere den Prüfer. Schwieriger war dagegen die Frage, ob wir der Prüfungsteilnehmerin der Forderung des Gehörlosenverbandes entsprechend eine etwas längere Vorbereitungszeit zugestehen konnten. Wir haben das getan, weil wir der Auffassung sind, dass das hierbei in Frage stehende Erfassen des Textes der Aufgabe für die mündliche Prüfung nicht zu den fachlichen Anforderungen gehört, d.h. durch die längere Vorbereitungszeit die fachlichen Anforderungen also nicht gesenkt werden.

Selbstverständlich waren die Mitglieder des Prüfungsausschusses und auch unsere anwesende Ausbildungsberaterin gespannt, wie die Prüfung verlaufen würde. Alle Bedenken und Überlegungen, die es im Vorfeld gab, etwa wie der kommunikative Teil gerecht bewertet werden könne, wie bei unklaren, vielleicht an der mangelnden Fachkenntnis der Dolmetscherin liegenden Auskünften verfahren werden solle, und auch wie viel Zeit man für das Gespräch zubilligen könne. zerstreuten sich, als das Prüfungsgespräch begonnen hatte. Das fachliches Wissen der Auszubildenden war einfach überzeugend und die kommunikative Leistung mehr als beeindruckend. Dazu beigetragen hat sicherlich die Sitzordnung, die die Dolmetscherinnen vorgeschlagen hatten. Die Dolmetscherinnen saßen ihr direkt, der Prüfer schräg gegenüber. Die Antworten kamen spontan, die Auszubildende agierte ausgesprochen lebhaft, was durch die Gebärdensprache noch unterstrichen wurde. Stets wandte sie sich freundlich ihrem Gesprächspartner zu und schien

von seinen Lippen abzulesen, da sie oft schon antwortete, bevor die Dolmetscherin mit ihrer Übersetzung fertig war. Auch als der Prüfer eine Unterlage vorlegte, wandte sie sich ihm zu und betrachtete mit ihm zusammen das Schriftstück, wobei sie „mit einem Auge“ auch noch den Übersetzungen der Dolmetscherin folgen musste. Es war für alle Anwesenden faszinierend, diesem Beratungsgespräch zu folgen. Zu Beginn des Gesprächs hatte der Prüfer noch etwas langsamer als gewohnt gesprochen, merkte aber bald, dass er sein gewohntes Sprechtempo beibehalten konnte. Dadurch wirkte das Gespräch ganz normal und nicht gekünstelt. Die Prüfer waren angenehm überrascht von der qualifizierten Beratung, die sogar Aspekte berücksichtigte, die über die erwartete Auskunft hinausgingen. Die Leistungen im fachlichen wie im kommunikativen Bereich waren überdurchschnittlich. Natürlich war es eine Freude zu sehen, mit welcher Begeisterung die Teilnehmerin auf das gute Ergebnis ihrer Prüfung reagierte. Sie wird von der Bundesknappschaft auch übernommen.

Die Bundesknappschaft hat mit der Ausbildung einer Gehörlosen zur Sozialversicherungsfachangestellten quasi schon im Vorgriff auf das seit dem 01. Mai 2002 geltende Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) in beispielhafter Weise gezeigt, was mit Engagement und gutem Willen der Beteiligten möglich ist. Wir hoffen sehr, dass dieser Bericht andere Versicherungsträger ermutigt, gehörlose junge Menschen als Auszubildende einzustellen. Immerhin müssen sie bedenken, dass sie aufgrund des genannten Gesetzes verpflichtet sind, sicher zu stellen, dass hör- und sprachbehinderte Menschen im Verwaltungsverfahren mit ihnen kommunizieren können. Wie könnte das besser als dadurch geschehen, dass gehörlose und deshalb der Gebärdensprache kundige Sozialversicherungsfachangestellte diese Aufgabe übernehmen.

Die Ergänzungsprüfung

Mit der neuen Ausbildungsordnung / Prüfungsordnung erhielten die Teilnehmerinnen und -teilnehmer an der Abschlussprüfung die Möglichkeit, die mangelhafte schriftliche Leistung in einem Prüfungsfach unter bestimmten Voraussetzungen durch eine mündliche Ergänzungsprüfung zu verbessern. Im Jahr 2002 nutzten in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung 4,8 % der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer diese Möglichkeit, immerhin 80% von ihnen mit Erfolg. Einige erzielten durch eine sehr gute mündliche Prüfung im Gesamtergebnis sogar noch ein „befriedigend“.

Die Ergänzungsprüfung bietet also Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmern, deren Stärken im Mündlichen liegen, eine reale Chance, ihre Schwächen im Schriftlichen zum Teil auszugleichen.

Zahlreiche Fragen von Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmern, aber auch von erfahrenen Prüfungsausschussmitgliedern haben uns gezeigt, dass die Formulierung des § 28 Abs. 1 der Prüfungsordnung nicht ohne weiteres verstanden wird.
Viele sahen vor allem zunächst nicht ein, dass sich auch Teilnehmer, die in zwei Prüfungsfächern ein „mangelhaft“ erzielt hatten, um die Prüfung zu bestehen, selbst dann der Ergänzungsprüfung unterziehen mussten, wenn ihre Leistung im Mündlichen mit „sehr gut“ bewertet worden war und sie damit auf einen Durchschnitt von 50 oder mehr Punkte gekommen waren. § 29 Abs. 3 der Prüfungsordnung zwingt dazu. Denn anders als nach der früheren Prüfungsordnung setzt das Bestehen nach der jetzt geltenden Regelung nicht nur im Gesamtergebnis, sondern auch in mindestens zwei der drei Prüfungsfächer ein ausreichendes Ergebnis voraus.

Festzuhalten ist anderseits aber auch, dass nicht jede Teilnehmerin oder jeder Teilnehmer mit einem oder zwei mangelhaft bewerteten Prüfungsfächern ohne weiteres die Schwäche im Schriftlichen durch eine Ergänzungsprüfung ausgleichen kann. Diese Chance haben vielmehr nur die, bei denen die Ergänzungsprüfung überhaupt noch zum Bestehen der Prüfung führen kann. Teilnehmer, die in der mündlichen Prüfung weniger als 25 Punkte erzielt haben (vgl. § 29 Abs.3) oder Teilnehmer, die auch bei 100 Punkten in der Ergänzungsprüfung im Gesamtergebnis nicht mehr auf 50 Punkte kommen könnten, haben daher keinen Anspruch auf diese Prüfung.

Damit beantwortet sich auch die häufig gestellte Frage, warum die Ergänzungsprüfung erst nach der mündlichen Prüfung stattfinden darf. Denn erst nach der Bewertung der mündlichen Prüfung kann festgestellt werden, ob die Ergänzungsprüfung noch zum Bestehen der Prüfung führen kann.

Widersprüche

Widersprüche gegen das Ergebnis der Abschlussprüfung waren bis vor wenigen Jahren noch absolute Einzelfälle, solche bei denen es nur um die Bewertung der mündlichen Prüfung ging, gar „Exoten“. Dass sich das spürbar geändert hat, haben wir schon im Jahresrückblick 2001 (vgl. Seite 34) berichtet. Diese Tendenz hat sich auch 2002 bestätigt. Nur in einem Fall sahen die Prüfer aufgrund des Widerspruchs Anlass, ihre Bewertung heraufzusetzen, was zum Bestehen der Prüfung führte. Alle anderen Widersprüche blieben erfolglos.

Wieder waren die Widersprüche vorwiegend gegen die Bewertung der mündlichen Prüfung gerichtet. Behauptet wurde u.a., die Prüfungsaufgaben seien praxisfern gewesen und hätten deshalb irritiert. Ferner hätten die Prüferkunden unstimmige Angaben gemacht. Bei der Überprüfung zeigte sich jedoch, dass die Auszubildenden – von einer Ausnahme abgesehen – das Ge-

spräch phasenweise nicht richtig wahrgenommen und deshalb das Verhalten der Prüferkunden falsch interpretiert hatten.

Bemerkenswert war der Widerspruch einer Teilnehmerin aus der Sommerprüfung 2001. Sie konnte sich auch nach so langer Zeit noch immer nicht damit abfinden, dass ihr Ergebnis im Mündlichen das nach dem schriftlichen Teil mögliche Gesamtergebnis „sehr gut“ verhindert hatte. Obwohl der Widerspruch erst fast ein Jahr nach der Prüfung eingelegt wurde, war er noch fristgerecht, weil wir das Prüfungszeugnis unserer Praxis entsprechend nicht mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehen hatten, und sie daher ein Jahr Zeit hatte, Widerspruch einzulegen. Dabei dürfte es sich jedoch um einen absoluten Einzelfall handeln, so dass wir auch weiterhin davon absehen, die Prüfungszeugnisse mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

Der Fall dieser Prüfungsteilnehmerin war jedoch noch in anderer Hinsicht bemerkenswert. Mit der Widerspruchsbegründung legte sie nämlich einen ausgesprochen detaillierten Bericht über den Ablauf der Prüfung aus ihrer Sicht vor. Angesichts des Zeitablaufs hätten die Ausschussmitglieder in diesem Fall nach verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung ohne weiteres erklären können, sie erinnerten sich nicht mehr an das Geschehene. Zu dieser objektiv nachvollziehbaren, aus Sicht eines Widerspruchsführers aber unbefriedigenden Einlassung mussten die Prüfer aber keine Zuflucht nehmen. Dank gut ausgefüllter Beobachtungs- und Bewertungsbögen konnte der Ausschuss vielmehr eingehend zu den Vorwürfen Stellung nehmen und sie zurückweisen.

Erstmals ging es in einem Fall um angebliche Verfahrensfehler bei der Ergänzungsprüfung. Die betreffende Teilnehmerin rügte zum einen, sie sei erst unmittelbar vor der mündlichen Prüfung vom Vorsitzenden darauf aufmerksam gemacht worden, dass eine Ergänzungsprüfung für sie in Betracht kommen könne. Ihrer Meinung nach hätte sie dagegen bereits in der Ladung zur mündlichen Prüfung darauf hingewiesen werden müssen. Das trifft nicht zu. Der Prüfungsordnung lässt sich eine dahingehende Verpflichtung nicht entnehmen. Zudem sind auf der Rückseite der Ladungen zum mündlichen Teil der Prüfung einige Vorschriften der Prüfungsordnung abgedruckt, darunter auch der hier einschlägige § 28. Es ist wohl nicht zu viel von einem Prüfungsteilnehmer verlangt, dass er dann selbständig prüft, ob danach für ihn eine Ergänzungsprüfung in Betracht kommt. Des Weiteren beschwerte sich die Teilnehmerin darüber, dass die Prüfer sie im Anschluss an die etwa 15-minütige Ergänzungsprüfung noch zu einem Kurzreferat zum Thema „Krankengeld“ aufgefordert hätten. Das traf – so unsere Ermittlungen – im Wesentlichen zu. Der Grund war jedoch, dass sie sich in der Ergänzungsprüfung nicht verbessert hatte und der Ausschuss ihr mit dem Kurzreferat, das ihr im übrigen freigestellt worden war, eine weitere Chance hatte geben wollen, die

Prüfung doch noch zu bestehen. Die Teilnehmerin hatte diese Chance zunächst auch ergriffen, musste dann aber nach kürzester Zeit erkennen, dass sie auch dabeiversagte, und abbrechen. Wir konnten in dem Verhalten des Ausschusses nun wirklich keine Verfehlung erkennen, die die Aufhebung der Prüfungsentscheidung gerechtfertigt hätte. Er hatte nur das Wohl der Auszubildenden im Auge und wollte ihr auf diese Weise noch „über die Hürde“ helfen.

Einen Widerspruch mussten wir wegen Fristablaufs zurückweisen. Der Teilnehmer hatte geltend gemacht, er hätte seine Prüfungsunterlagen erst nach Ablauf derWiderspruchsfrist einsehen und daher auch dann erst Widerspruch einlegen können. Dieses Argument konnten wir nicht gelten lassen. Er musste nach drei Jahren Ausbildung wissen, welche Folgen bei Fristablauf eintreten und hätte vorsorglich Widerspruch einlegen müssen.

Anlagen
Übersichten

Übersicht 1

Anzahl der am 31. Dezember 2002 bestehenden Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern

	landes-unmittelbar	bundes-unmittelbar	insgesamt
Baden-Württemberg	1056	524	1580
Bayern	995	466	1461
Berlin	104	881	985
Brandenburg	77	110	187
Bremen	62	49	111
Hamburg	82	165	247
Hessen	218	292	510
Mecklenburg-Vorpommern	48	59	107
Niedersachsen	513	328	841
Nordrhein-Westfalen	1300	1092	2392
Rheinland-Pfalz	252	144	396
Saarland	26	70	96
Sachsen	237	170	407
Sachsen-Anhalt	121	99	220
Schleswig-Holstein	104	66	170
Thüringen	121	86	207
insgesamt (ohne Abbrecher)	**5316**	**4601**	**9917**

Übersicht 2

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten
(einschl. Abbrecher)

im Jahr	Kranken-versicherung		Unfall-versiche-rung		Renten-versicherung		Knapp-schafts-versicherung		Landw. SV		ins-gesamt
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
2000	364	767	20	58	42	177	48	114	3	4	**1597**
2001	408	927	24	57	85	206	61	98	1	5	**1872**
2002	357	906	22	67	90	263	45	100	2	4	**1856**

Übersicht 3

Neue Ausbildungsverhältnisses mit Fachangestellten für Bürokommunikation
(einschl. Abbrecher)

im Jahr	Kranken-versicherung		Unfall-versiche-rung		Renten-versicherung		Knapp-schafts-versicherung		Landw. SV		ins-gesamt
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
2000	1	1	-	6	3	13	-	-	-	-	**24**
2001	2	3	-	4	5	14	-	-	-	-	**28**
2002	-	2	-	4	2	15	-	-	-	-	**23**

Übersicht 4

Schulische Vorbildung der Auszubildenden
Einstellungsjahrgänge 2000 - 2002

berufliche Vorbildung	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knapp-schafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
Hauptschul-abschluss	19	3	3	5	-	**30**
Realschul- oder gleich-wertiger Ab-schluss	1433	158	633	396	18	**2638**
Hochschul- oder Fach-hoch-schul-reife	2313	81	210	52	1	**2657**

Übersicht 5

Ausbildungsabbrüche im Jahr 2002

	Kranken-versiche-rung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knapp-schafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
in der Probezeit	42	2	16	11	0	**71**
im 1. Ausbil-dungsjahr nach der Probezeit	26	2	5	6	0	**39**
im 2. Ausbil-dungsjahr	30	3	6	0	0	**39**
im 3. (und 4.) Ausbildungs-jahr	4	0	6	5	0	**15**

Übersicht 6

Verlängerung der Ausbildungszeit im Jahr 2002

Grund	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knapp-schafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
Verlängerung nach § 14 Abs. 3 BBiG	28	3	27	12	0	**70**
Verlängerung nach § 29 Abs. 3 BBiG	2	0	1	1	0	**4**
insgesamt	30	3	28	13	0	**74**

Übersicht 7

Ausbildungsberatung im Jahr 2002
(hauptamtliche und ehrenamtliche Ausbildungsberater)

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knapp-schafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
Anzahl der Beratungsver-anstaltungen	255	15	32	21	3	**326**
Anzahl der beratenen Aus-zubildenden	2694	260	683	437	16	**4090**

Übersicht 8

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2002
- Sozialversicherungsfachangestellte -

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knapp-schafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
Anzahl der Teilnehmer	1085	69	191	149	7	**1501**

Übersicht 9

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2002
- Fachangestellte für Bürokommunikation -

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knapp-schafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
Anzahl der Teilnehmer	2	6	16	0	0	**24**

Übersicht 10

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Sozialversicherungsfachangestellten im Jahr 2002

	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	1269	75,99	102	6,11	140	8,38	149	8,92	10	0,60	**1670**	**100,00**
davon Bewerber nach												
§ 39 (1) BBiG	1046	73,46	98	6,88	123	8,64	147	10,32	10	0,70	**1424**	**85,27**
§ 40 (1) BBiG	101	100,00	-		-		-		-		**101**	**6,05**
§ 40 (2) BBiG	122	84,14	4	2,76	17	11,72	2	1,38	-		**145**	**8,68**
davon bestanden mit												
sehr gut	179	14,11	1	0,98	2	1,43	5	3,36	1	10,0	**188**	**11,26**
gut	518	40,82	29	28,43	19	13,57	40	26,85	5	50,0	**611**	**36,59**
befriedigend	372	29,31	59	57,84	46	32,86	47	31,54	2	20,0	**526**	**31,50**
ausreichend	150	11,82	10	9,80	43	30,71	43	28,86	2	20,0	**248**	**14,85**
insgesamt	1219	96,06	99	97,06	110	78,57	135	90,61	10	100	**1573**	**94,19**
Durchschnitts-note	**2,40**		**2,79**		**3,18**		**2,95**		**2,50**		**2,54**	
nicht bestanden												
erstmalig	48	3,78	3	2,94	28	20,00	12	8,05	-		**91**	**5,45**
Wiederholer	2	0,16	-		2	1,43	2	1,34	-		**6**	**0,36**

Übersicht 11

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Fachangestellte für Bürokommunikation im Jahr 2002

	Kranken-versicherung		Unfall-versicherung		Renten-versicherung		Teilnehmer insgesamt	
	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.
Teilnehmer	6	22,22	3	11,11	18	66,67	**27**	**100,00**
davon bestanden mit								
sehr gut	1	16,67	-		-		**1**	**3,70**
gut	2	33,33	2	66,67	2	11,11	**6**	**22,22**
befriedigend	3	50,00	1	33,33	8	44,44	**12**	**44,44**
ausreichend	**-**		**-**		5	27,78	**5**	**18,52**
insgesamt	6	100,00	3	100,00	15	83,33	**24**	**88,89**
Durchschnittsnote	**2,33**		**2,33**		**3,2**		**2,88**	
nicht bestanden								
erstmalig	**-**		**-**		3	16,67	**3**	**11,11**
Wiederholer	**-**		**-**		**-**		**-**	

Übersicht 12

Nach § 33 BBiG angezeigte Ausbilder
Stand: 31. Dezember 2002

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knappschafts-versicherung	Landw. SV
Prüfung nach ÖD-AEVO	1128	99	276	67	9
Mit anderen Nachweisen	189	10	284	153	7
Befreiung vom Nachweis	286	27	248	18	9

Übersicht 13

Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen nach der ÖD-AEVO im Jahr 2002

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knappschafts-versicherung	Landw. SV
Anzahl der Teil-nehmer	28	22	37	15	10
davon mit be-standener Prü-fung	28	22	32	15	10

Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle

Stand 1. März 2003 0228 – 619-0

		Durchwahl:
Leitung		
Herr Eberenz		1860
Grundsatz-/zentrale Angelegenheiten		
Frau Kowalewski-Brüwer	Referatsleitung	1848
Herr Panzer		1858
Ausbildungsberatung		
Frau Ridder	Referatsleitung	1529
Frau Moll		1961
Herr Moritz		1865
Herr Haas		1864
Herr Erler		1767
Ausbildung und Prüfung		
N.N. (z. Zt. Herr Eberenz)	Referatsleitung	1860
- Krankenversicherung		
Herr Mühle		1856
- Renten- und knappschaftliche Versicherung		
Frau Huke		1828
- Gesetzliche Unfall- und landwirtschaftliche Sozialversicherung		
Herr Erler		1676
- Organisation der Prüfungen		
Frau Etten-Blanke		1854
Frau Kröker		1855
Geschäftsführung für den Berufsbildungsausschuss		
Herr Panzer		1858

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

Berufungsperiode 2002 bis 2006

Stand: 10. März 2003

Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
Beauftragte der Arbeitgeber	
Baucke, Heider	Baust, Hartmut
Brückner, Klaus	Heinisch, Siegmar
Dannhauer, Gudrun	Hente, Ulrich
Grothues, Peter	Morawietz, Reinhard
Kliebisch, Dieter	Wäterling, Dieter
Lohaus, Hubert	Dr.Strehle, Volker
Beauftragte der Arbeitnehmer	
Aschenbeck, Rolf Dieter	Bartolomy, Sigrid
Gosmann, Uwe	Borsky, Marianne
Kursawe, Holger	Fieg, Wolfgang
Oppel, Wolfgang	Joswig, Claudia
Recksieck, Horst	Kesselring, Wilfried
Wiedenroth, Peter	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