Bundesversicherungsamt

Zuständige Stelle
nach dem Berufsbildungsgesetz

Jahresrückblick
2003

Herausgeber:
Bundesversicherungsamt
Abteilung Berufliche Bildung
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn

Jahresrückblick 2003 des Bundesversicherungsamtes als Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

Vorwort

Seite

I. Kurz im Blick

Ausbildungsplatzsituation 9
Übernahme nach Beendigung der Ausbildung 12
Ausbildung in Berufen der gewerblichen Wirtschaft 13
Fortbildungsprüfungsordnung nach § 46 Abs. 1 BBiG
zum/zur Sozialversicherungsfachwirt/in 13
Appell des Berufsbildungsausschusses 14

II. Ausbildung und Ausbildungsberatung

Ausbildungsberatung in der Krankenversicherung 16
- Beratungsbilanz 16
- Allgemeine Tendenzen 17
- Perspektiven 19
- Beratung in den Geschäftsstellen 20
- Beratung in den Lehrgängen 23
Ausbildungsberatung in der Renten- und knappschaftlichen Sozialversicherung 24
- Beratungsbilanz 24
- Praktische Ausbildung 25
- Theoretische Ausbildung 28
Ausbildungsberatung in der Unfall- und landwirtschaftlichen Sozialversicherung 30
Ausbildungsberatung in anderen Berufen 31
Berichtshefte 33
Berufschule 34
Kündigung von Ausbildungsverhältnissen 37

Seite

III. Aus dem Prüfungswesen

Organisation 39

Auffälligkeiten bei der Abschlussprüfung 40

Gemeinsamer Aufgabenausschuss Krankenversicherung 41

Zulassung zur Prüfung nach § 40 Abs. 2 BBiG 43

Einwendungen gegen Zwischenprüfungsergebnisse 45

Anlagen

Statistische Übersichten

Übersicht 1 47

Anzahl der am 31. Dezember 2003 bestehenden Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern

Übersicht 2 48

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten

Übersicht 3 48

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Fachangestellten für Bürokommunikation

Übersicht 4 49

Schulische Vorbildung der Auszubildenden
Einstellungsjahrgänge 2001 – 2003

Übersicht 5 49

Ausbildungsabbrüche im Jahr 2003

Seite

Übersicht 6 50
Verlängerung der Ausbildungszeit

Übersicht 7 50
Ausbildungsberatung

Übersicht 8 51
Teilnehmer an Zwischenprüfungen
- Sozialversicherungsfachangestellte –

Übersicht 9 51
Teilnehmer an Zwischenprüfungen
- Fachangestellte für Bürokommunikation –

Übersicht 10 52
Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen
für Sozialversicherungsfachangestellte

Übersicht 11 53
Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen
für Fachangestellte für Bürokommunikation

Übersicht 12 53
Nach § 33 BBiG angezeigte Ausbilder
Stand 31. Dezember 2003

Übersicht 13 54
Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen nach
der ÖD-AEVO

Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle 55

Verzeichnis der Mitglieder/stellvertretenden Mitglieder 56
des Berufsbildungsausschusses beim Bundesversicherungsamt
in der VIII. Amtsperiode

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 und seines Berufsbildungsausschusses 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 einer Prüfungsordnung nach § 46 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz für eine Fortbildung zum Sozialversicherungsfachwirt in den Fachrichtungen Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung. Ferner rief er die Aubildungsträger dazu auf, ihre Ausbilder trotz Aussetzung der entsprechenden Verpflichtung die Ausbilder-Eignungsprüfung ablegen zu lassen.

Bonn, im April 2004 Bundesversicherungsamt

I. Kurz im Blick

Ausbildungsplatzsituation

Unser Rückblick auf das Jahr 2003 muss leider mit einer schlechten Nachricht beginnen: Die Anzahl der Ausbildungsplätze, die die Versicherungsträger im Jahr 2003 zur Verfügung stellten, ging drastisch zurück. Waren 2002 noch 1879 neue Ausbildungsverträge geschlossen worden, waren es 2003 nur 1469. Das ist ein Rückgang von sage und schreibe 22 %! In erster Linie ist der Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten betroffen. Mit 1449 neuen Ausbildungsverträgen in diesem Beruf wurden nicht nur deutlich weniger Verträge als in 2002 (1856) geschlossen, ihre Anzahl liegt sogar noch weit unter der des Jahres 1999, dem bisher mit Abstand schlechtesten Jahr. Damals waren 1574 neue Ausbildungsverhältnisse begründet worden.

Zu den Fachrichtungen im Einzelnen: In den Fachrichtungen gesetzliche Unfallversicherung, landwirtschaftliche und knappschaftliche Sozialversicherung stieg die Anzahl der zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze für Sozialversicherungsfachangestellte erfreulicherweise erneut leicht an. Ganz anders dagegen in der Fachrichtung Rentenversicherung: Die in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegene Ausbildungskurve knickte 2003 abrupt ab. Das Ausbildungsplatzangebot blieb um rund 35 % hinter dem des Vorjahres zurück! Wir führen dies auch auf Unsicherheiten wegen der anstehenden und in ihren Auswirkungen noch nicht abschätzbaren Organisationsreform zurück.

Alarmierend sind auch die Zahlen in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung. War das Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2002 nur leicht rückläufig gewesen, gab es im Jahr 2003 mit rund 24% einen Einbruch. Diese Entwicklung wurde ebenso wie die in den Jahren zuvor schon, wesentlich durch die Verhältnisse bei den Ersatzkassen geprägt. Diesmal stellten sie sogar rund 33 % weniger Ausbildungsplätze zur Verfügung. Das war für uns Anlass anzufragen, wie ihre Planungen für die Einstellungsjahre 2004 bis 2006 aussehen. Das Ergebnis war ernüchternd: Während die Deutsche Angestellten Krankenkasse (DAK) überhaupt keine Prognose machen konnte, war von den anderen Kassen für 2004 zu erfahren: Die Barmer Ersatzkasse (BEK) beabsichtigt, nur noch 90, d.h. etwa 2/3 weniger Ausbildungsplätze für Sozialversicherungsfachangestellte als im Vorjahr anzubieten (2002: 275, 2003: 157), die Techniker Krankenkasse (TK) 80 (2002: 112, 2003: 69) und zwei Fachangestellte für Bürokommunikation sowie 80 Kaufleute im Gesundheitswesen, die Gmünder Ersatz-

kasse (GEK) 83 (2002: 111, 2003: 89), die Kaufmännische Krankenkasse (KKH) 50 (2002: 55, 2003: 56) und die Hanseatische Krankenkasse (HEK) acht (2002: 16, 2003: 12).Weitergehende Einschätzungen – HEK und TK bilden eine Ausnahme – waren den Kassen wegen der ungewissen Kostenentwicklung und möglicher interner Strukturveränderungen nicht möglich. HEK und TK wollen auch 2005 und 2006 im selben Umfang wie 2004 ausbilden. Ein Ende des Abwärtstrends ist also noch längst nicht in Sicht.

Eine Entwicklung bei der TK verdient besondere Aufmerksamkeit. Sie will damit beginnen, schwerpunktmäßig in einem noch recht jungen Ausbildungsberuf, dem des Kaufmanns/der Kauffrau im Gesundheitswesen, auszubilden. Sie begründet das mit neuen Strukturen. Zwar sollten die Kunden in den Service-Centern nach wie vor von Sozialversicherungsfachangestellten betreut werden. Deshalb werde in diesem Beruf auch künftig noch im genannten Umfang und auch über Bedarf ausgebildet. Der Großteil der sonst anfallenden Arbeiten sei jedoch kaufmännisch geprägt. Mit den Kaufleuten im Gesundheitswesen verspricht man sich Mitarbeiter, die diesen Anforderungen aufgrund ihres mit Sachverständnis für die besonderen Belange der Sozialversicherungsträger gepaarten kaufmännischem Know-how im besonderen Maße gerecht werden.

Alarmierend sind diesmal auch die Zahlen bei den Betriebs- und Innungskrankenkassen. War die Anzahl der Ausbildungsplätze bei ihnen im Jahr 2002 noch konstant geblieben, ist im Jahr 2003 auch bei diesen Kassenarten ein Angebotsrückgang von rund 17 % zu vermelden! Hier zeigt sich, dass die wirtschaftliche Entwicklung im Gesundheitswesen auch vor als wettbewerbsstark geltenden Kassen nicht Halt macht. Viele sehen sich aus wirtschaftlichen Gründen schlicht nicht mehr in der Lage, im gleichen Umfang wie bisher oder gar überhaupt auszubilden.

Die Ausbildungsplatzsituation in den Ländern dürfte sich nicht besser als bei den bundesunmittelbaren Trägern der Sozialversicherung entwickelt haben. Denn zum Stichtag 31.12.2003 betreuten wir 4.722 junge Leute und damit im Vergleich zu den landesunmittelbaren Trägern wieder etwas mehr als 50 % aller Auszubildenden, die zu Sozialversicherungsfachangestellten ausgebildet werden. Obwohl bei den bundesunmittelbaren Trägern im Jahr 2003 407 Ausbildungsverträge weniger geschlossen wurden, sind das 121 Auszubildende mehr als zum gleichen Zeitpunkt im Jahr 2002. Der maßgebliche Grund: Infolge von Fusionen haben wir 197 Auszubildende bisher

landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger in unsere Zuständigkeit übernommen. 182 davon kamen von den IKKen Westfalen-Lippe, Weserbergland und Rotenburg, die am 01. Januar 2003 zur IKK Westfalen fusioniert haben. Ferner ist festzustellen, dass die Ausbildung nicht mehr so oft wie früher abgebrochen wurde. Von den im Jahr 2003 geschlossenen Ausbildungsverhältnissen wurden „nur“ 44 (= 3 %; im Vorjahr waren es 71, = 3,82 %) in der Probezeit wieder aufgelöst. Rückläufig war aber auch die Abbrecherquote für das zweite und dritte Ausbildungsjahr. Die Bemühungen der Ausbildungsträger, durch anspruchsvollere Auswahlverfahren für sie geeignete Auszubildende zu finden, machen sich offenbar bezahlt.

Bei den Fachangestellten für Bürokommunikation ging das Ausbildungsplatzangebot ebenfalls – auch hier kontinuierlich – zurück, mit 13 % weniger Neuabschlüssen in diesem Beruf allerdings längst nicht so dramatisch wie bei den Sozialversicherungsfachangestellten. Anzumerken ist noch, dass Krankenkassen diesmal überhaupt keinen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellten.

Bei der Verteilung der neuen Ausbildungsverhältnisse auf weibliche und männliche Auszubildende hält beim Sozialversicherungsfachangestellten der Trend der Vorjahre an. Wie in 2002 wurden auch 2003 wieder gut 72 % aller neuen Ausbildungsplätze an weibliche Auszubildende vergeben. Bei den Fachangestellten für Bürokommunikation hat sich das Bild dagegen etwas zugunsten der Männer gewandelt. Kamen im Vorjahreszeitraum zehn weibliche Auszubildende auf einen neuen männlichen, lag der Anteil der Männer 2003 mit 30 % sogar noch höher als 2001 (25 %). Eine Überraschung also: Weniger Neuabschlüsse bei gleichzeitig steigendem Männeranteil.

Für 2002 hatten wir berichtet, dass der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulreife erstmals unter 50 % lag. Diese Entwicklung hat sich, fortgesetzt, was dazu beigetragen haben dürfte, dass es weniger Abbrecher als früher gab: In 2003 hatten 48 % (im Vorjahr 49,9 %) der Auszubildenden Hochschul- oder Fachhochschulreife. Der Anteil mit Realschul-, oder vergleichbarem Abschluss erhöhte sich im Gegenzug von 49,5 % auf 51,5 %. In der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung überwiegen allerdings mit einem Anteil von „nur noch“ 60,2 % (im Vorjahr 61,4 %) weiterhin Auszubildende mit Hochschul- oder Fachhochschulreife.

Übernahme nach Beendigung der Ausbildung

Noch bis vor kurzem mussten sich Auszubildende kaum Gedanken darüber machen, ob sie nach der Prüfung in ein Anstellungsverhältnis übernommen werden. Das hat sich geändert. Das gilt insbesondere für die Auszubildenden von großen Ersatzkassen. Die Veränderungen in der Kassenlandschaft, Kostendenken und damit einhergehend eine bedarfsorientiertere Personalplanung wirkten sich bei diesen im Jahr 2003 nicht nur bei der Frage der Einstellung von Auszubildenden, sondern verstärkt auch bei der Übernahme in ein Anstellungsverhältnis aus. Während kleinere Kassen wie KKH und GEK ihre fertigen Sozialversicherungsfachangestellten weitgehend übernahmen, sah das bei den großen Ersatzkassen völlig anders aus. Bei der BEK war es nur ein Drittel des Prüfungsjahrganges und nur befristet bis zum Jahresende. Die DAK konnte lediglich den Auszubildenden, die ihre Prüfung mit „Sehr gut“ und „Gut“ absolviert hatten, einen Halbjahresvertrag anbieten. Auch bei der TK erhielten anschließend nur wenige einen Arbeitsplatz. Viele der nicht übernommenen Auszubildenden erhielten erfreulicherweise insbesondere bei wachstumsstarken Betriebskrankenkassen (BKKen) die Chance zum Berufsstart. Ob auch die nächsten beiden Prüfungsjahrgänge – es gibt wenig Anlass zur Annahme, dass sich die Situation bei den Ersatzkassen in nächster Zeit ändert – noch diese Chance haben werden, bleibt abzuwarten.

In den übrigen Fachrichtungen wurden die weitaus meisten Auszubildenden nach der Ausbildung dagegen im Jahr 2003 noch übernommen, wenn auch z.T. ebenfalls nur befristet. Wenn hier von „noch“ die Rede ist, bezieht sich das auf die BfA. Bei ihr steht schon jetzt fest, dass nur die besten Auszubildenden, die in den Jahren 2004 und 2005 ihre Ausbildung beenden werden, in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit übernommen werden, die Übrigen dagegen nur befristete Verträge erhalten werden. Die Auszubildenden sind verständlicherweise geschockt, wenn ihnen eröffnet wird, dass sie keinen oder nur einen befristeten Arbeitsvertrag bei ihrem Versicherungsträger bekommen können. Das ist unabhängig davon, ob ihnen die geringen Chancen bereits bei der Bewerbung um den Ausbildungsplatz bekannt waren oder nicht. Unsere Ausbildungsberatung vor den Abschlussprüfungen ähnelt daher häufig mehr einer Berufsberatung bzw. unsere Berater müssen angesichts der Haltung „Das ist doch alles sinnlos“ versuchen, die jungen Leute für die noch verbleibende Zeit der Ausbildung zu motivieren. Immerhin haben sie alle einen qualifizierten Beruf erlernt, der ihnen – zumindest war das bisher so – auch

außerhalb der Sozialversicherung Möglichkeiten eröffnet.

Ausbildung in Berufen der gewerblichen Wirtschaft

Im Jahresrückblick 2001 hatten wir ausführlich auf die gespaltene Zuständigkeit aufmerksam gemacht, wenn ein bundesunmittelbarer Sozialversicherungsträger in einem Beruf der gewerblichen Wirtschaft, z.B. dem der Kauffrau/des Kaufmanns im Gesundheitswesen ausbildet. Denn obwohl es um einen Beruf der gewerblichen Wirtschaft geht, sind wir nach § 84 Abs. 1 Nr. 1 BBiG für die Feststellung der Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildern und für die Ausbildungsberatung zuständig. Meinten wir seinerzeit, es gebe zwei gleichwertige Möglichkeiten, den aufgeteilten Zuständigkeiten – die Industrie- und Handelskammer (IHK) ist natürlich für die Eintragung und die Prüfung zuständig - im Verfahren Genüge zu tun, denken wir heute anders. Die Alternative, zunächst den Antrag auf Eintragung der Ausbildungsverhältnisse bei der zuständigen IHK zu stellen, hat sich nicht bewährt. Denn nur, wenn der IHK die Doppelzuständigkeit bekannt ist, wird sie uns beteiligen. Ist das dagegen – und nach unseren Erfahrungen ist das die Regel – nicht der Fall, prüft die IHK die Eignung selbst und wir erfahren allenfalls zufällig von der Existenz der Ausbildungsverhältnisse. Wir halten es daher für sachgerechter, dass der Versicherungsträger zunächst die Eignungsfeststellung bei uns und erst im Anschluss daran die Eintragung der Ausbildungsverhältnisse bei der IHK beantragt. Unabhängig davon, dass dieser Weg der praktikabelere ist, ist so jedenfalls gewährleistet, dass wir von diesen Ausbildungsverhältnissen Kenntnis erhalten und unsere Überwachungsaufgaben wahrnehmen können.

Fortbildungsprüfungsordnung nach § 46 Abs. 1 BBiG zum/zur Sozialversicherungsfachwirt/in

Im Jahresrückblick 2002 hatten wir berichtet, dass sich der Berufsbildungsausschuss und ein Unterausschuss mit dem Wunsch der bundesunmittelbaren Seekasse nach einer Fortbildungsprüfungsordnung zum Sozialversicherungsfachwirt / zur Sozialversicherungsfachwirtin befasst hatten.

Zur Erinnerung: Die Mitarbeiter der Seekasse können bisher zwar an der Aufstiegsfortbildung und auch der entsprechenden Prüfung bei Landesversicherungsanstalten teilnehmen. Da diese Prüfungen aber auf der Grundlage einer Fortbildungsprüfungsordnung stattfinden, die für sie nicht gilt, ist es ihnen- anders als ihren Kollegen und Kolleginnen, mit denen sie zusammen gelernt haben und geprüft wurden - verwehrt, sich nach bestandener Prüfung

Sozialversicherungsfachwirt / Sozialversicherungsfachwirtin zu nennen. Unser Berufsbildungsausschuss und wir hatten daher ein nachvollziehbares Interesse an einer Regelung auf Bundesebene bejaht.

Da die Fortbildung in den einzelnen Versicherungszweigen bislang unterschiedlich, z.T. auch auf der Grundlage von Tarifverträgen geregelt ist, hatte der Unterausschuss des Berufsbildungsausschusses zunächst zu prüfen, ob eine „Formalisierung“ nach § 46 BBiG überhaupt notwendig bzw. erwünscht war. Nachdem er diese Fragen bejaht und den Entwurf einer Prüfungsordnung erarbeitet hatte, der in allen Fachrichtungen hätte Anwendung finden können, wurde dieser Entwurf– wie im Rückblick 2002 angekündigt –dem Berufsbildungsausschuss in der Mai-Sitzung 2003 vorgelegt. Die Erwartung, der Ausschuss werde die Prüfungsordnung ohne weiteres beschließen, erfüllte sich allerdings nicht. Denn die Meinungen darüber, ob überhaupt eine solche Fortbildungsprüfungsordnung gewollt sei, gingen doch auseinander. Anders als die Vertreter der gesetzlichen Renten- und der knappschaftlichen Sozialversicherung, die die Regelung als sinnvoll ansahen, verweigerten die Vertreter der Kranken-, Unfall- und landwirtschaftlichen Sozialversicherungsträger dieser Prüfungsordnung die Zustimmung. Während die Initiative für die landwirtschaftlichen Sozialversicherungsträger – so deren Argumentation – lediglich zur Unzeit komme, erklärten Kranken- und Unfallversicherung, für sie komme eine Fortbildungsprüfungsordnung generell nicht in Betracht. Die Krankenversicherer, insbesondere die Ersatzkassen, - so ihr Einwand – hätten eine auf Spezialisierung ausgerichtete, maßgeschneiderte interne Aufstiegsfortbildung. Sie genüge völlig. Ähnlich die Unfallversicherungsträger. Sie hatten sich gerade für ein Fachhochschulstudium mit Bachelor-Abschluss entschieden.

Dieser Ablehnung mussten wir zwangsläufig das Anliegen der Seekassen-Mitarbeiter gegenüber stellen, das Gefahr lief, Partikularinteressen geopfert zu werden. Ergebnis der anschließenden konstruktiven Diskussion war ein Kompromiss: Am 26. Januar 2004 beschloss der Berufsbildungsausschuss eine Fortbildungsprüfungsordnung ausschließlich für die Fachrichtungen gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung. Bei Bedarf können natürlich auch andere Fachrichtungen einbezogen werden.

Appell des Berufsbildungsausschusses zur Änderung der Ausbildereignungsverordnung vom 28. Mai 2003

Die Regelung vom 28. Mai 2003 sieht vor, dass Ausbilder fünf Jahre lang keinen Nach-

weis ihrer berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation erbringen müssen. Damit will die Bundesregierung insbesondere kleinere Betriebe animieren, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und dadurch ihren Beitrag zur Entlastung der angespannten Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu leisten.

Der öffentliche Dienst, für den das Erfordernis des Ausbildereignungsnachweises nie ein Ausbildungshemmnis war, ist von dieser Neuregelung zwar nicht ausgenommen, war aber nicht gemeint. Er sollte daher der Versuchung widerstehen, unter Ausnutzung der formalen Rechtsposition den – wenn auch zeitlich begrenzten – Wegfall der Verpflichtung, berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse nachzuweisen, zu nutzen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass das berufs- und arbeitspädagogische Bildungsangebot reduziert oder nicht mehr in Anspruch genommen wird. Unser Berufsbildungsausschuss ist daher der Auffassung, dass alles getan werden muss, dem entgegen zu wirken. Andernfalls wären negative Folgen für die Ausbildungsqualität und damit die Qualifikation der künftigen Nachwuchskräfte unvermeidbar. Um das individuelle Leistungsvermögen der Jugendlichen auf allen Kompetenzebenen zu fördern, ist es unverzichtbar, die Ausbilder zu befähigen, berufs- und arbeitspädagogische Instrumente zu nutzen. Vor dem Hintergrund zunehmend komplexerer Berufsanforderungen und Ausbildungsordnungen gewinnt das mehr und mehr an Bedeutung. Unser Berufsbildungsausschuss hat daher an die Versicherungsträger appelliert, nicht nur wie bisher Lehrgänge zum Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse anzubieten, sondern den als Ausbildern ausgewählten Beschäftigten auch weiterhin den abschließenden Qualifikationsnachweis zu ermöglichen. Die ersten Erfahrungen belegen, dass dieser Appell offenbar auf fruchtbaren Boden gefallen ist.

II. Ausbildung und Ausbildungsberatung

Ausbildungsberatung in der Krankenversicherung

Beratungsbilanz

Aus unserer Sicht kann in diesem Jahr eine positive Bilanz gezogen werden. Erstmals konnten Ausbildungsberatungen in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherungen terminlich so kombiniert werden, dass sich kostensparende Synergieeffekte ergaben. Auf diese Weise konnte der Wegfall von vier ehrenamtlichen Beratern aufgefangen werden. So ist es uns mit vier hauptamtlichen und einem ehrenamtlichen Ausbildungsberater gelungen, alle Vollzeitlehrgänge zu beraten. Die neue Konzeption erforderte von jedem Einzelnen ein großes Engagement; so ergab sich ein erheblicher zeitlicher Mehraufwand für die hauptamtlichen Ausbildungsberater, da aufgrund der Entfernung oft auch mehrtägige Reisen z.B. zu den Lehrgängen in Rostock, Friedrichshafen oder Dresden erforderlich waren. Für die Unterstützung durch unseren ehrenamtlichen Berater bei 21 Beratungen in der BKK Akademie in Rotenburg danken wir an dieser Stelle. Seine Erkenntnisse aus diesen Beratungen sind ebenfalls in den Jahresrückblick eingeflossen.

Alle Berater zusammen haben 2003 insgesamt 279 Veranstaltungen durchgeführt, dabei mehr als 3000 Auszubildende mit wichtigen Informationen versorgt und mit ihnen über Ausbildungsfragen gesprochen. Von den Beratungen fanden 171 in Lehrgängen der Krankenkassen und der BKK-Akademie sowie 108 in Geschäftsstellen statt. Zusätzlich wurden mehrere Gespräche mit Berufsschulen geführt und sechs mündliche Prüfungen beobachtet.

Mit rund 32 % entfiel der größte Anteil an den Beratungen auf die BKKen und die GEK. Es folgten die DAK mit rund 26 %, die BEK mit rund 20 %, die TK mit rund 8 %, die Innungskrankenkassen (IKKen) mit rund 7 %, die KKH mit rund 5 %, die HEK mit rund 1 % und die Hamburgische Zimmererkasse (HZK) mit rund 0,4 %. Diese Prozentsätze entsprechen ungefähr dem Anteil der Auszubildenden der einzelnen Krankenkassen bzw. Kassenarten an der Gesamtzahl der angehenden Sozialversicherungsfachangestellten in der Fachrichtung.

Welche Geschäftsstellen wir zur Beratung aufsuchten, richtete sich i.d.R. nach der Anzahl der dort anzutreffenden Auszubildenden und nach dem Abstand zur letzten

Beratung. Es gab aber auch Anlass, Geschäftsstellen gezielt aufzusuchen.

Um die Beratungen effizient und kostengünstig zu gestalten bedarf es umfangreicher und weiträumiger Planungen. Ändern Träger kurzfristig einen abgestimmten Lehrgangstermin oder wird ein Lehrgang in einen anderen Ort verlegt – was mehrfach geschah – ist es uns dann nur sehr schwer möglich, einen geeigneten Ersatztermin zu vereinbaren. Der notwendige Mehraufwand treibt meistens auch die Kosten. Hier geht nun zum wiederholten Mal die Bitte an die Träger, uns in Zukunft möglichst frühzeitig über Änderungen im Terminplan zu unterrichten.

An dieser Stelle möchten wir auch darauf aufmerksam machen, dass wir den für eine Beratung erforderlichen Zeitaufwand nie exakt voraussagen können. Wie viel Zeit wir benötigen, hängt im Wesentlichen vom Informations- und Gesprächsbedarf der Auszubildenden ab. Wir haben zwar ein gewisses Verständnis dafür, dass die Dozenten, deren Unterricht sich durch eine Beratung, die länger als vorgesehen dauert, nach hinten verschiebt, darüber nicht glücklich sind. Wir halten es jedoch für unangemessen, wenn Dozenten – wie in den Bildungszentren der BKK geschehen – unsere Veranstaltungen durch die Aufforderung, zu einem Ende zu kommen, stören bzw. unterbrechen.

Allgemeine Tendenzen

Die Tendenzen zur Konzentration der Arbeit auf weniger Geschäftsstellen und zur Spezialisierung der Sachbearbeitung, die sich schon im Jahr 2002 abgezeichnet hatten, haben sich fortgesetzt und zum Teil verstärkt. Der Kassenwechsel zahlreicher Versicherter hat weiterhin erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildung. Bedingt durch den enormen Wettbewerbsdruck hat sich die Notwendigkeit zur Kostensenkung und Rationalisierung zunehmend verstärkt. Bei allen Trägern werden daher auch im Bereich der Ausbildung die Kapazitäten konzentriert und die Aufgaben spezialisiert. Die Veränderungen in der Kassenlandschaft haben darüber hinaus erhebliche Auswirkungen auf die Neueinstellung von Auszubildenden. Die BEK wird mit 90 Auszubildenden etwa zwei Drittel weniger als im Vorjahr einstellen. Das ist im Hinblick auf die erst kürzlich etablierten Praxiscenter, die nun z.T. wieder abgebaut werden, sehr schade. Wir sind allerdings froh, dass die Strukturen wenigstens teilweise erhalten bleiben und daher im Bedarfsfall wieder aktiviert werden können. Bei der DAK zeichnet sich dagegen sogar eine „doppelte Nullrunde“ ab. Voraussichtlich wird sie nach

der Abschlussprüfung 2004 weder Prüflinge übernehmen noch Auszubildende einstellen.
Lediglich bei den BKKen zeichnet sich für das Jahr 2004 eine leichte Erholung im Vergleich zum Jahr 2003 ab.

Mit der Verringerung der Zahl der Auszubildenden geht bei den beiden großen Ersatzkassen auch der Rückschnitt der Ausbildungskapazitäten einher: Weniger Ausbildungsstätten, weniger Lehrgänge, weniger Lehrgangsorte und weniger Fachlehrer. Die BEK plant zwei Drittel der derzeit 78 Ausbildungsstandorte zu schließen. Die Zahl der Regionalen Bildungszentren und Führungs- und Fachakademien soll von 22 auf 6 reduziert werden. Bei der DAK zeichnet sich eine noch weitergehendere Reduzierung ab. Änderungen wird es in beiden Kassen auch durch eine stärkere Zentrierung der Vollzeitlehrgänge auf die Mitte Deutschlands geben. Der Abbau von Ausbildungskapazitäten ist aus unserer Sicht bedauerlich. Probleme könnten sich ergeben, wenn der Bedarf an Auszubildenden wieder steigt und Ausbildungsstrukturen kurzfristig restauriert werden müssen. Wir hätten im Übrigen gewünscht , dass wir von allen Kassen so frühzeitig über beabsichtigte Änderungen in der Ausbildung informiert worden wären, wie von der BEK.
Das Aufgabenspektrum der Ausbilder in den Geschäftsstellen hat sich deutlich verändert. Es gibt zunehmend weniger Ausbilder, die für die Ausbildung ganz oder teilweise freigestellt sind. Allgemein herrschen Zeitnot und Arbeitsdruck. Die Ausbildung steht oft leider nicht mehr im Mittelpunkt der Bemühungen. Zu drängend sind die Erfordernisse der Sachbearbeitung, für die zunehmend auch die Auszubildenden eingesetzt werden. Bei den Trägern, die wegen der Auslagerung von Spezialthemen in mehreren Geschäftsstellen bundesweit ausbilden, fehlt es gelegentlich an der persönlichen Betreuung der Auszubildenden. Mitunter ist ein Mitarbeiter z.B. in Hamburg für Koordination und Qualität der Ausbildung seiner „Schützlinge“ in München, Stuttgart, Berlin und Frankfurt verantwortlich. Die Erfahrungen mit diesem „Betreuungskonzept“ sind unterschiedlich. Die Auszubildenden, die den persönlichen Austausch mit dem Ausbildungsleiter suchen, müssen jedenfalls nicht selten Wochen auf ein Gespräch warten. Dass ein reger persönlicher Austausch zwischen Ausbildern und Auszubildenden i. d. R. sinnvoll ist, zeigen die verschiedenen Formen der regelmäßigen Gesprächsrunden bei vielen Trägern, ob sie nun „round table“, „jour fix“ oder „Stehtreff“ heißen. Sowohl Auszubildende als auch Ausbilder äußerten sich sehr positiv über diese zwanglose Form des Meinungs- und Erfahrungsaustauschs.
Insgesamt stellen wir fest, dass die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachange-

stellten für viele Auszubildende heute mit mehr Mühen und Eventualitäten verbunden ist als noch vor wenigen Jahren. Früher wurde zumeist heimatnah ausgebildet, im Normalfall winkte eine Übernahme mit attraktiven Karrierechancen. Das ist für die meisten Auszubildenden vorbei. Ungeachtet der unsicheren beruflichen Perspektive wird von den Auszubildenden mehr persönliches Engagement und mehr Einsatz in der Sachbearbeitung gefordert. Bis vor wenigen Jahren wurden die Auszubildenden durch die Ausbildung „geführt“, heute ist bei der Erarbeitung der Inhalte zunehmend Eigeninitiative gefragt.

Eine heimatnahe Ausbildung ist außerhalb der Metropolen kaum noch möglich. Die Wege zu den Ausbildungsstätten und zu den Vollzeitlehrgängen werden länger. Im Osten Deutschlands wird es wahrscheinlich demnächst nur noch wenige Geschäftsstellen und immer weniger Standorte mit Vollzeitlehrgängen geben. Das bedeutet entweder einen Umzug in eine Großstadt oder längere Wege. Oft sogar beides. Denn von immer mehr Auszubildenden wird die Bereitschaft erwartet, während der Ausbildung mehrfach den Ausbildungsort zu wechseln. Nach der Freude, einen der raren Ausbildungsplätze bekommen zu haben, stellt sich inzwischen für viele Auszubildende deshalb auch die Frage nach der Finanzierung der Ausbildung. Denn ein auswärtiger Ausbildungsort, insbesondere in einer Großstadt, bedeutet eine erhebliche finanzielle Herausforderung. Hier wäre sicher im einen oder anderen Fall Hilfestellung der Träger bei der „Vermittlung“ von bezahlbarem Wohnraum wünschenswert.

Perspektiven

Der Ausbildungsberuf des Sozialversicherungsfachangestellten hat sich in den vergangenen Jahren gewandelt. Der Wettbewerb der Kassen, Kosten- und Leistungsdruck sowie die davon ausgehende Bedrohung mit Arbeitslosigkeit haben das Klima verschärft. Der Wandel wird sich fortsetzen, die Richtung scheint vorgegeben: Weitere Spezialisierung, Ausbildung unter Zeitdruck, Reduzierung der Kosten und eine frühere Integration der Auszubildenden in die Arbeitsprozesse. Neue Ausbildungsberufe wie der der Kauffrau/des Kaufmanns im Gesundheitswesen setzen zudem neue Schwerpunkte.

Wie auch immer, als Zuständige Stelle werden wir uns dafür einsetzen, dass die Ausbildung zum/zur Sozialversicherungsfachangestellten ihre Qualität hält. Die Ausbildung muss auch weiterhin den hohen fachlichen Ansprüchen des Berufes gerecht werden. Das heißt, wir werden weiter darauf drängen, dass die Ausbildung nur mit einem angemessenen Zeit- und Betreuungs-

aufwand und unter fachlicher und geschulter Anleitung durchgeführt wird.

Beratung in den Geschäftsstellen

In Gesprächen mit Auszubildenden stellten wir fest, dass die Geschäftsstelle nach wie vor der Dreh- und Angelpunkt der Ausbildung ist. Es gibt zwar, wie in früheren Berichten erwähnt, auch Fälle, wo dies anders liegt, insbesondere weil der Vollzeitunterricht Defizite der Ausbildung am Arbeitsplatz aufarbeiten muss. Dies sind aber Ausnahmefälle. In der weit überwiegenden Zahl der Ausbildungsstätten wird dagegen sehr gut und verantwortungsvoll ausgebildet.

Gleichwohl hat die Ausbildung in der Geschäftsstelle nicht bei allen Trägern den gleichen Stellenwert. Die meisten großen Kassen haben ihre Ausbildungsstrukturen soweit optimiert, dass es selten zu Auffälligkeiten kommt. Vorbildlich ist bei diesen Trägern die Auswahl der Ausbildungsleiter und Ausbildungshelfer. Wie es eigentlich immer sein sollte, werden dort die Besten damit beauftragt, die Schulung des Nachwuchses durchzuführen. Bei anderen, oft kleineren Trägern ist das nicht immer so. Da hat man manchmal den Eindruck, dass ein vielbeschäftigter Sachbearbeiter auch noch die Ausbildung „auf's Auge gedrückt bekommen hat" – und das auch nur, „weil es sonst niemand machen wollte", wie ein frustriert wirkender Ausbilder berichtete, der neben der Ausbildung auch noch Sachbearbeitung, IT-Koordination und Innenrevision zu schultern hatte. In einigen Geschäftsstellen mussten wir feststellen, dass Zentralisierung, Rationalisierung und Spezialisierung die Ausbildung nicht unbedingt verbessern.

Mängel in der Ausbildung

In einigen Kassen wurde die in der Ausbildungsordnung geforderte Praxisausbildung nicht oder noch nicht vollständig umgesetzt. Dies stellten wir insbesondere bei drei Kategorien von Kassen fest: Einmal Kassen, die eine strikte Trennung der Ausbildung zwischen Hauptverwaltung (Beiträge) und Geschäftsstellen (Leistungen) haben, des Weiteren Kassen, die mit der Ausbildung erst vor kurzer Zeit begonnen hatten und letztlich Kassen, die im Zuge der Zentralisierung bestimmte Themen ausgegliedert haben.

Zur ersten Kategorie der Kassen gehört z.B. die GEK. Die meisten Auszubildenden in der Hauptverwaltung werden nur im Thema Beiträge in der Praxis ausgebildet. Erst seit einem Jahr wird dort ein Teil der Auszubildenden auch im Thema Leistungen geschult. In den Geschäftsstellen dagegen wird ausschließlich im Thema Leistungen ausgebildet. Die Ausbildung im jeweils anderen Bereich erfolgt dagegen nur theore-

tisch in den Lehrgängen der BKK-Akademie. In der Abschlussprüfung 2003 lagen die GEK-Auszubildenden aus der Hauptverwaltung im Prüfungsfach Leistungen 11 Punkte unter dem Bundesdurchschnitt. War das nur ein „weniger leistungsstarker Jahrgang“, wie uns ein GEK-Fachlehrer erklärte, oder hat das andere Gründe?

Bei den Kassen, die erst seit ein bis zwei Jahren ausbilden, fällt es mitunter schwer , die Auszubildenden der verschiedenen Jahrgänge in die Arbeit der Teams so zu integrieren, dass „Einsichten in Sinn, Zweck und Bedeutung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften“ praxisbezogen vermittelt werden können. Das stellten wir z.B. bei einer Kasse fest, die „aus dem Stand“ mit zehn Auszubildenden gestartet war und im zweiten Jahr weitere 15 Auszubildende eingestellt hatte. Hier „rettet“ man sich mit hausinternen sog. regelmäßigen Unterweisungen, wo meist trocken und theorielastig die Themen der Vollzeitlehrgänge nachgearbeitet werden. Diese hausinternen Schulungen erscheinen uns nur für eine Übergangszeit sinnvoll. Umfängliche Theorieschulung gehört in die Vollzeitlehrgänge. Bei der Ausbildung in den Geschäftsstellen muss dagegen die Übung mit realen Fällen im Vordergrund stehen und damit so praxisbezogen wie möglich sein.
Auch in der dritten, wachsenden Gruppe der Kassen, die Aufgaben zentralisieren, ist die Ausbildung am Realfall in den Hintergrund gerückt. Beispiel: In einigen BKKen werden nach der Zentralisierung Themen wie Beiträge, KV der Rentner, Regressfälle, Zahnersatz, Heil- und Hilfsmittel oder auch die Mutter-Kind-Kuren nicht mehr an jedem Ausbildungsstandort bearbeitet. Um auch diese Themen gleichwohl praxisnah zu vermitteln, werden die Auszubildenden zu den betreffenden Fachabteilungen in andere Städte geschickt. Um Kosten zu sparen, haben sich manche Träger aber auch entschlossen, nicht die Auszubildenden, sondern die Experten der Fachabteilungen zu Schulungszwecken reisen zu lassen. Auch diese sog. regelmäßigen Unterweisungen sind aber nur dann akzeptabel, wenn die Experten am Beispiel „lebendiger“ Versicherungsfälle aus der Praxis schulen.

Sachbearbeitung

Wettbewerb und Kostendruck prägen die Ausbildung einiger weniger Träger mehr als uns lieb sein kann. Statt Ausbildung steht dort die personalsparende Sachbearbeitung im Vordergrund. „Training on the job“, heißt das modernistische Zauberwort, wenn Verantwortliche in Geschäftsstellen rechtfertigen, dass sich die Auszubildenden überwiegend alles selbst beibringen und nebenbei „noch eine Menge Post wegschaffen“, wie uns ein Geschäftsstellenleiter enthusiastisch erklärte.

Auszubildende berichteten, sie seien vom ersten Tag ihrer Ausbildung an in der Praxis eingesetzt worden. Anfangs habe man „nur Bahnhof“ verstanden. Aber wie bei einem Mosaik habe man sich im Laufe der Wochen eigenständig und nur mit wenig Hilfe nach und nach ein Gesamtbild erarbeitet. Der Einsatz der Auszubildenden wird kaum von ausbildungsrelevanten Prioritäten gesteuert. Im Vordergrund stehe die Integration der Auszubildenden in Arbeitsprozesse. Zugegebenermaßen ist die exakte Abgrenzung zwischen praxisnaher Ausbildung und unzulässiger Sachbearbeitung sehr schwer. Spricht man die Vertreter der Kassen auf ein Übermaß an Sachbearbeitung an, wird die Not schnell zur Tugend erklärt: Nirgendwo ist die Ausbildung so praxisorientiert wie bei uns, heißt es dann. Alarmieren muss allerdings, wenn ein Träger den Qualitätsverlust der Ausbildung billigend in Kauf nimmt. Ein Verantwortlicher erklärte z.B. : „ Wir bilden nicht optimal aus und erwarten daher auch keine optimalen Noten“. Ein anderer fragte provozierend : „ Was ist dem BVA lieber, eine Kasse, die teuer ausbildet, aber die die Auszubildenden nach der Prüfung entlässt, oder eine Kasse, die sparsam arbeitet, preiswert ausbildet und die Auszubildenden übernimmt?“.

Wir haben diese Kassen an ihre im Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen erinnert und sie aufgefordert, den in der Ausbildungsordnung abgesteckten Qualitätsstandard sicherzustellen. Wir beabsichtigen, diese Kassen häufiger zu besuchen, um erforderlichenfalls gegenlenken zu können.

Die vorbeschriebene Art der Ausbildung hat - und sei es auch ungewollt – eine selektive Funktion. Denn das „training-on-the-job-Prinzip“ hat nur Erfolg bei sehr selbständigen und eher reifen Auszubildenden. Jüngere Auszubildende oder solche mit langsamer Auffassungsgabe stehen daher schnell im Abseits, da kaum noch Zeit für Erklärungen, Nachschulungen oder - im Problemfall – für besondere Zuwendung besteht. Bei ihnen wird schneller als früher die „Notbremse“ gezogen, d.h. das Ausbildungsverhältnis wird beendet.

Auf besondere Schwierigkeiten stießen wir bei der (HZK). Obwohl wir das Fehlen eines betrieblichen Ausbildungsplans und einer Systematik in der Vermittlung der Inhalte bereits im Jahr 2002 kritisiert hatten, mussten wir bei unseren Beratungen im Jahr 2003 feststellen, dass die Ausbildung weiterhin erhebliche Mängel aufwies. Die Unzulänglichkeiten veranlassten sogar mehrere HZK-Auszubildende verschiedener Jahrgänge, sich mit „Hilferufen“ an uns zu wenden. Darunter war ein Auszubildender, der ein Jahr lang in der Ablage regelrecht „vergessen“ worden war. Die Beschwerden

der Auszubildenden bezogen sich auch auf die Inaktivität der Ausbildungsleitung. Selbst mangelhafte Leistungen in Lehrgangsarbeiten hatten nicht zum Gegensteuern veranlasst. Theorie und Praxis werden offenbar auch weiterhin nur unzureichend verknüpft, einige Inhalte werden in der Praxis überhaupt nicht vermittelt. Die Berichtshefte, die wir uns angesehen haben, dokumentieren, dass Auszubildende über Monate mit der selben Tätigkeit befasst waren. Da unsere Versuche, über die Ausbildungsleitung etwas zu ändern, gescheitert waren, mussten wir uns an den Vorstand der HZK wenden und ihn bitten, für Abhilfe zu sorgen.

Beratungen in Lehrgängen

Die Schulungen in den Vollzeitlehrgängen verlaufen bei allen Trägern weitgehend reibungslos und zielgerichtet. Die Fachlehrer der Vollzeitlehrgänge sind zumeist bestens qualifiziert und verrichten ihre Arbeit mit großer Motivation. Die hat selbst bei jenen Fachlehrern nicht nachgelassen, die schon heute erahnen oder sogar wissen, dass „ihr" Lehrgangszentrum in absehbarer Zeit geschlossen wird. Erneut wurde allerdings Kritik an der Qualifikation von sog. „Nebenamtlern" in Rotenburg geäußert. Bei der Korrektur von Klausuren habe es Unregelmäßigkeiten gegeben. Das Ergebnis einer Klausur sei nachträglich bei jedem Prüfling um zehn Punkte angehoben worden. Nachfragen hatten ergeben, bei der Korrektur sei ein Fehler unterlaufen.

Wir haben im Übrigen positiv vermerkt, dass sich die Kooperation zwischen den Lehrgangszentren der BKK'en in Rotenburg und Erkner und den Kassen verbessert hat. Es findet häufiger ein Austausch über Problemfälle statt. Die Ergebnisse der Klausuren und Lernerfolgskontrollen (LEK) gehen inzwischen über die Träger an die Ausbilder und von dort an die Auszubildenden und vermitteln so allen Beteiligten ein klares Bild über den aktuellen Leistungsstand.

Bei der Lehrgangsberatung insbesondere bei Ersatzkassen werden wir zunehmend auf die fehlende Zukunftsperspektive angesprochen. Der Gedanke, nach der Abschlussprüfung zum Arbeitsamt gehen zu müssen, deprimiert viele Auszubildende. Bei manchen leidet auch die Motivation darunter: „Warum soll ich mich noch anstrengen, ich bin danach doch sowieso arbeitslos", sagte eine Auszubildende in München. Wir besuchten Lehrgänge, in denen 20 jungen, fleißigen und intelligenten Auszubildenden erst Tage zuvor mitgeteilt worden war, dass keiner von ihnen im Sommer 2004 übernommen werde. Der Schock darüber hatte das Interesse an den früher wichtigen Beratungsinhalten spürbar verringert: „Infos über die Abschlussprüfung brauchen wir kaum. Die werden wir schon schaffen.

Viel mehr interessiert uns, was danach kommt.“ Statt Ausbildungsberatung wird eher eine Berufsberatung gewünscht. Teilweise herrscht auch die irrige Meinung, das Bundesversicherungsamt könne die Kassen verpflichten, die Auszubildenden zu übernehmen. Viele befürchten, dass die rund 1100 Prüflinge des Jahres 2003 die „letzten Jobs bekommen haben“, wie es ein enttäuschter Auszubildender in Hamburg formulierte. Sie mutmaßten, dass auch die Aufnahmekapazität der BKK’en langsam erschöpft sei. Zahlreiche Auszubildende beabsichtigen, an der Vorzieherprüfung teilzunehmen, um ihre Chancen auf eine Anstellung zu verbessern. Andere überlegten, aus taktischen Gründen absichtlich durch die Prüfung zu fallen, um das Einkommen zumindest vorübergehend noch zu sichern.

Wir nutzen daher neuerdings einen großer Teil unserer Beratungszeit zur Motivation und zur „Seelenmassage“ der Auszubildenden. Wir weisen darauf hin, dass die Ausbildung sehr anspruchsvoll und qualifiziert ist und ermuntern zu einem aktiven Bewerbungsverhalten über die gesetzliche Sozialversicherung hinaus. Wir spornen an zu Initiativbewerbungen in der privaten Versicherungswirtschaft und empfehlen, sich auch in den Personalabteilungen anderer großer Unternehmen zu bewerben. Wir weisen auf die Chancen in allen Berufszweigen hin, die sich mit dem Thema Gesundheit beschäftigen: Pflegedienste, Kureinrichtungen, Krankenhäuser etc. Ergänzend versorgen wir die Auszubildenden mit der von der Bundesagentur für Arbeit eingerichteten Internetadresse (www.arbeitsagentur.de), die laufend bundesweite Stellenausschreibungen für „Sofas“ der KV auflistet.

Die frühzeitige Mitteilung der Träger über die drohende Nicht-Übernahme weit vor Ende der Ausbildung ist für die Betroffenen zwar sehr ernüchternd und im Hinblick auf die Motivation für die restliche Zeit der Ausbildung auch nicht unproblematisch, gibt ihnen aber andererseits Zeit, sich auf die Situation einzustellen. Auch angesichts leerer Kassen möchten wir an die Träger appellieren, soweit irgend möglich, dem Nachwuchs eine Chance zu geben und ein – notfalls auch befristetes oder Teilzeitarbeitsverhältnis anzubieten.

Ausbildungsberatung in der Renten- und der knappschaftlichen Sozialversicherung

Beratungsbilanz

Wir berieten 1289 angehende Sozialversicherungsfachangestellte in 67 Veranstaltungen zu Beginn der Ausbildung und vor

den Zwischen- und Abschlussprüfungen in Berlin, Gera, Stralsund, Winterberg, Brühl und Frankfurt a.M. Ferner berieten wir Auszubildende der Bahnversicherungsanstalt in den Bezirksdirektionen in Wuppertal und Münster und Auszubildende der Bundesversicherungsanstalt (BfA) während der praktischen Ausbildung. Bei allen Beratungen erläuterten wir die Aufgaben der Zuständigen Stelle, informierten über die rechtlichen Grundlagen der Ausbildung sowie die Rechte und Pflichten der Auszubildenden und der Ausbilder. Bei dieser Gelegenheit erkundigten wir uns auch, ob es Probleme in der praktischen oder theoretischen Vermittlung des Ausbildungsstoffes sowie in der Berufsschule gebe.

Über Kritik der Auszubildenden informierten wir die Ausbildungsträger. Wir stießen bei allen Beteiligten auf die Bereitschaft, zu einer Verbesserung der Ausbildungssituation beizutragen.

Praktische Ausbildung

- BfA

Die praktische Ausbildung erfolgt in den Lehrdezernaten sowie in Lerninseln und als Einzelplatzausbildung in den Leistungsdezernaten.

Zu Beginn des Jahres - bei den Beratungen vor der Zwischenprüfung - berichteten uns Auszubildende von Ausbildern am Einzelplatz, die ihrer Aufgabe nicht ausreichend nachkämen. Sie seien auf ihr Kommen nicht vorbereitet gewesen und hätten zudem nicht gewusst, was zu vermitteln sei. Anderen Ausbildern habe es an didaktischen Fähigkeiten gemangelt und einige wenige hätten überhaupt keine Lust gehabt, sich um sie zu kümmern. Wieder andere Ausbilder hätten sich zwar große Mühe gegeben, seien aber so überlastet gewesen, dass nicht genügend Zeit für die Ausbildung geblieben sei. Wir informierten die Ausbildungsabteilung über die Kritikpunkte und baten um Abhilfe. Das geschah auch. Bereits wenige Monate später, als wir uns erneut bei den Auszubildenden nach der Ausbildungssituation in den Leistungsdezernaten erkundigten, fiel die Beurteilung deutlich besser aus. Zwar wurden immer noch einzelne Ausbilder kritisiert, dem Gros bescheinigte man inzwischen aber Einsatzfreude und Hilfsbereitschaft. Einige Auszubildende fanden die Ausbildung in den Leistungsdezernaten jetzt sogar interessanter als die in den Lehrdezernaten.

Leider waren die Auszubildenden nicht bereit gewesen, die Namen der kritisierten Ausbilder zu nennen. Diesem Phänomen begegneten wir auch bei späteren Beratungen. Die Auszubildenden schienen Sorge zu haben, dass die Namensnennung nega-

tive Folgen für sie haben könne. Auch die Vertreter der Leistungsabteilungen und unsere Ansprechpartner in der Ausbildungsabteilung bedauerten das sehr. Sie sagten uns allerdings gleichwohl zu, weiter auf die Ausbilder einwirken zu wollen, um sie noch besser zu motivieren.

Die Ausbildung in den Lerninseln beurteilten die Auszubildenden als „Super“ und „Spitze“. Sie hoben das selbständige Arbeiten und die Eigenverantwortlichkeit hervor und meinten, dies mache sie „richtig stolz“. Gelobt wurde, dass die Lerninselbetreuer für die Auszubildenden immer Zeit hätten. Die Lerninsel sei der einzige Ort, an dem die Verzahnung zwischen Theorie und Praxis wirklich funktioniere, da die erforderlichen Akten rechtzeitig nach der Theorie von den Lerninselbetreuern aus den Leistungsdezernaten angefordert würden. Aber nicht nur die Auszubildenden, auch die Lerninselbetreuer waren von dieser Ausbildungsform begeistert.
Einige Auszubildende beklagten, dass nur in einer Leistungsabteilung in Lerninseln ausgebildet werde, die Hälfte von ihnen käme deshalb nicht in den „Genuss“ dieser Ausbildungsform. Andere Auszubildende wollten im Anschluss an die Lerninsel-Ausbildung nicht wieder in die Lehrdezernate zurück. Nach dem selbständigen Arbeiten dort, fühlten sie sich von den Ausbildern in den Lehrdezernaten zu sehr „ans Händchen genommen“.

Die Ausbildung in den Lehrdezernaten beurteilte der Großteil der Auszubildenden als zufriedenstellend. Es gebe zwar genügend Ausbilder, problematisch sei aber immer noch die mangelnde Verzahnung zwischen Theorie und Praxis. Nicht immer seien Akten zu dem zuvor in der Theorie behandelten Lehrstoff vorhanden.

Erstmals bildet die BfA auch in Gera und Stralsund Sozialversicherungsfachangestellte aus. Jeweils 27 Auszubildende haben dort ihre Ausbildung begonnen. Wir erfuhren, dass man sich in beiden Orten für eine Gruppenausbildung (zwei Ausbilder für acht Auszubildende), die der Ausbildung in den Lerninseln in Berlin ähnelt, entschieden hatte. Anders als in Berlin habe man bereits während der ersten Wochen der Probezeit nicht nur den Stoff in der Theorie vermittelt, sondern das Erlernte nachmittags auch in die Praxis umsetzen lassen. Dabei hätten Auszubildende in Gera Ordner mit Kopien entsprechender Vorgänge erhalten, so dass sie jederzeit das richtige Material vor sich gehabt hätten. In Stralsund habe man sich dagegen für die Ausbildung an Originalakten entschieden. Leider habe die Bereitstellung der Akten - entgegen den Erwartungen - nicht immer so gut geklappt.

Möglicherweise habe dies dazu beigetragen, dass die während der Probezeit geschriebenen Klausuren schlechter ausgefallen seien.

Da die BfA ihre Sozialversicherungsfachangestellten nicht nur in Lehrdezernaten, in Einzelplatzausbildung in den Leistungsdezernaten, in den Lerninseln, sondern auch an unterschiedlichen Standorten - Berlin, Gera und Stralsund - ausbildet, ist aus Gründen der Qualitätssicherung eine Überwachung unerlässlich. Dies sieht die BfA genauso und lässt daher von der Ausbildungsabteilung eine Evaluierung durchführen; das Ergebnis wird Ende 2004 erwartet.

- Bahnversicherungsanstalt

Während der Ausbildungsjahrgang 2001 noch im Ausbildungsverbund mit der Bundesknappschaft betreut wird, erhalten die Auszubildenden der Einstellungsjahrgänge 2002 und 2003 ihre praktische Ausbildung in den Bezirksdirektionen in Kassel, Münster, Wuppertal und Rosenheim. Bei der Beratung vor der Zwischenprüfung äußerten sich die Auszubildenden im wesentlichen positiv. In Kassel habe es zu Beginn Probleme gegeben, inzwischen seien diese aber behoben.

Wir haben uns zudem die Ausbildung in den Bezirksdirektionen Münster und Wuppertal angesehen. Ein Ausbilder - bis auf ein Minimum vom Tagespensum befreit - betreut dort jeweils einen Jahrgang mit fünf bzw. sechs Auszubildenden. Das Aktenmaterial fordert der Ausbilder in der Bezirksdirektion an. Dies hat eine gute Verzahnung von Theorie und Praxis zur Folge. Zusätzlich zur Gruppenausbildung ist geplant, die Auszubildenden ab dem zweiten Ausbildungsjahr auch zu ein- bis mehrtägigen Hospitationen in speziellen Fachbereichen (Kasse, Kundenservice) einzusetzen. Die Ausbilder wurden von den Auszubildenden als engagiert, hilfsbereit und freundlich bezeichnet.

In Münster erfolgte die praktische Ausbildung im ersten Halbjahr als Einzelplatzausbildung. Zu Beginn sei dies eine Notlösung gewesen, teilte man uns mit, da der Gruppenarbeitsraum noch nicht fertiggestellt gewesen sei. Man habe aber festgestellt, dass die Auszubildenden in der Einzelplatzausbildung Arbeitsabläufe und Zusammenhänge besser verstehen konnten. Zudem hätten sie auf diese Weise die Mitarbeiter des Hauses kennen gelernt. Die Auszubildenden beurteilten diese Entscheidung sehr positiv, deshalb habe man diese Ausbildungsform für das erste Halbjahr beibehalten.

- Bundesknappschaft

Erfahrungsgemäß sind Auszubildende aller Ausbildungsträger bei den Beratungen vor

der Zwischenprüfung sehr viel mitteilsamer als bei der Abschlussprüfung. Wahrscheinlich sind die Auszubildenden gedanklich zu sehr mit der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung beschäftigt. Besonders ausgeprägt war das aber in diesem Jahr bei der Bundesknappschaft. Wie sich hinterher herausstellte, lag das an der im Anschluss an die Beratungen vorgesehenen Veranstaltung zum Thema „Übernahme nach der Ausbildung“, die ihre Schatten voraus warf. Schließlich ging es hierbei ja um die weitere berufliche Zukunft der jungen Leute.

Der Großteil der Auszubildenden beurteilte die Ausbildung in den Verwaltungs- und Geschäftsstellen als „Gut“ oder „in Ordnung“. Vereinzelt wurde aber auch Kritik geäußert. So beklagten Auszubildende, während der Abwesenheit einer erkrankten Ausbilderin nicht ausreichend betreut worden zu sein. Man habe nur nach ihnen gesehen und sich erkundigt, ob es Probleme gebe; neue Ausbildungsinhalte seien während dieser Zeit aber nicht vermittelt worden. Auszubildende einer anderen Geschäftsstelle befürchteten, die im ersten Ausbildungsjahr nicht vermittelten Ausbildungsinhalte auch in Zukunft nicht vermittelt zu bekommen, da es an Ausbildern mangele. Andere Auszubildende berichteten von häufigen Einsätzen bei Routinearbeiten und schlechten räumlichen Verhältnissen. Zwei bis drei Auszubildende hätten sich zeitweilig einen Arbeitsplatz teilen müssen.
Es wurden auch Wünsche geäußert: So hofften Auszubildende, die von Gruppenausbildern betreut wurden, in der Einzelplatzausbildung hospitieren zu können. Umgekehrt wünschten sich Auszubildende mit Einzelplatzausbildung, auch in der Gruppenausbildung Erfahrungen sammeln zu können.

Wir haben die Ausbildungsabteilung der Bundesknappschaft über Kritik und Wünsche der Auszubildenden informiert. Sie ist dem nachgegangen und hat zugesagt, für Abhilfe zu sorgen. Dem Wunsch von Auszubildenden, auch in einer anderen Ausbildungsform eingesetzt zu werden, könne man allerdings aus organisatorischen Gründen nicht nachkommen.

Theoretische Ausbildung

- BfA

Bei der BfA wird Theorie seit August 2003 nicht nur in der Ausbildungsstätte Berlin, sondern auch in den neuen Ausbildungsstandorten Gera und Stralsund vermittelt. Unterrichtet werden die Auszubildenden dort von Berliner Lehrkräften, die jeweils zu den Lehrgängen anreisen. Unsere Befürchtung, es werde dadurch verstärkt zu Vertretungsunterricht kommen, hat sich

erfreulicherweise bisher nicht bestätigt. Nachdem die im Vorjahr eingestellten Lehrkräfte eingearbeitet sind, besteht offensichtlich mehr Planungssicherheit.

Mit der Unterrichtsgestaltung war der Großteil der Auszubildenden zufrieden. Einige Lehrkräfte wurden wegen ihres interessanten Unterrichts sogar gelobt. Es gab aber auch Ausnahmen. Diese seien wenig motiviert, schlecht vorbereitet oder kämen häufig zu spät. Sofern uns Namen genannt wurden, haben wir diese an die Praxisbeauftragten der BfA weitergegeben und gebeten, sich darum zu kümmern.

Die Ergebnisse der Zwischenprüfung im Jahr 2003 sind sehr schlecht ausgefallen. Wir haben uns deshalb bei den Auszubildenden nach den Gründen erkundigt. Einige Auszubildende gaben zu, es habe an der eigenen Faulheit gelegen. Andere behaupteten, Lehrkräfte hätten sie durch ihre negative Einstellung demotiviert statt motiviert. Auch mangelnde Absprache bei Vertretungsunterricht und lückenhaft vermittelter Unterrichtsstoff wurden als mögliche Gründe angeführt. Wir baten die Ausbildungsabteilung ebenfalls nach den Ursachen für das schlechte Ergebnis zu suchen und zu überlegen, was zu tun ist, um diese Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung zu führen. Die Ausbildungsabteilung der BfA hat eine Evaluierung durchgeführt, deren Ergebnis uns im Herbst 2003 übermittelt wurde. So sollen Lehrgänge geteilt werden, um besser auf die Stärken und Schwächen einzelner Auszubildender eingehen zu können. Zudem sei für Anfang 2004 ein digitales Lernangebot vorgesehen, mit dem die Auszubildenden die Möglichkeit erhielten, sich bei der Lösung von Übungsaufgaben über EDV Hilfe von kompetenten Ansprechpartnern zu holen. Das Ergebnis der Zwischenprüfung solle künftig bei der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis mitberücksichtigt werden. Man erhoffe sich so eine Motivationssteigerung der Auszubildenden. Ob diese Maßnahmen ausreichend sind oder noch weitere folgen müssen, werde entschieden, sobald die Ergebnisse der Zwischenprüfung mit den danach geschriebenen Klausuren verglichen worden sind. Wir hoffen, dass die aufgeführten Änderungsvorschläge die Ausbildungssituation verbessern und es dadurch auch zu besseren Leistungen kommen wird.

- Bahnversicherungsanstalt

Die Lehrgänge der Auszubildenden der Bahnversicherungsanstalt fanden 2003 in Brühl, Bad Hersfeld und Frankfurt am Main statt. Der Unterricht wurde positiv bewertet. Jede Lehrkraft habe natürlich ihren eigenen Stil, hilfsbereit und verständnisvoll seien aber alle, so die Auszubildenden. In den ersten Lehrgängen sei ihnen aufgefallen,

dass die Unterrichtszeit für manche Fächer nicht richtig bemessen gewesen sei. Die Lehrkräfte hätten dies auch so gesehen und in späteren Lehrgängen für Änderung gesorgt.

- Bundesknappschaft

Mögen die Auszubildenden die praktische Ausbildung manchmal kritisiert haben, die Lehrgänge in Winterberg beurteilten sie immer als „Gut“ bis „Spitze“. Den Lehrkräften wurde bescheinigt, den Unterricht „so interessant wie möglich“ zu gestalten, man könne auch gut mit ihnen reden; für Probleme hätten sie stets ein „offenes Ohr“.

Ausbildungsberatung in der Unfall- und landwirtschaftlichen Sozialversicherung

Im Jahr 2003 berieten die hauptamtlichen Ausbildungsberater in 27 Veranstaltungen 311 Auszubildende der bundesunmittelbaren Träger der gewerblichen Sozialversicherung, der landwirtschaftlichen Sozialversicherung und der Unfallkasse des Bundes. Die Beratungen fanden ganz überwiegend anlässlich des Vollzeitunterrichts in der Berufsgenossenschaftlichen Akademie für Arbeitssicherheit und Verwaltung (BGA) in Hennef, dem Verwaltungsseminar für landwirtschaftliche Sozialversicherung in Kassel und dem Bildungszentrum des Bundesverbandes der Unfallkassen in Bad Hersfeld statt. Beraten wurde ferner bei den Bezirksverwaltungen der Verwaltungsbe- rufsgenossenschaft in München und Ludwigsburg. Sowohl die fachpraktische als auch die in den Schulungszentren durchgeführte theoretische Ausbildung bewerteten die Auszubildenden im Allgemeinen positiv. Soweit sie Kritik äußerten, haben wir diese aufgenommen und bei den Ausbildern auf Abhilfe gedrängt. Vielfach konnte so den Auszubildenden geholfen werden. Ein Kritikpunkt betraf die Theoriephasen der Ausbildung bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften. Die Abstände zwischen den drei Unterrichtsblöcken – Einführungs-, Zwischen- und Abschlusslehrgang- seien zu groß. Ferner wurde kritisiert, dass der Termin der Zwischenprüfung, in der Regel zu Beginn der zweiten Woche, viel zu früh liege. Man habe deshalb gerade mal eine Woche Zeit, um den Stoff des ersten Jahres zu wiederholen. Die Akademieleitung der BGA sieht sich aus organisatorischen Gründen nach wie vor außerstande, die Lehrgänge anders zu legen. Sie müsse bei der Planung der Theorieblöcke die Berufsschulphasen von 16 Bundesländern berücksichtigen; häufigere, dafür aber kürzere Theoriephasen seien derzeit nicht realisierbar.

Im Unterricht an den Berufsschulen wird nach allgemeiner Einschätzung der Auszubildenden zwar der prüfungsrelevante Lehrstoff vermittelt. Einige Lehrer seien allerdings nicht engagiert oder unterrichteten

nicht nach neuesten Lehrmethoden; auch seien Unterrichtsmaterialien und Lehrbücher veraltet. Das lässt bei den Auszubildenden Zweifel am Wert der Ausbildung in der Berufsschule aufkommen. Sie wünschten sich statt des Berufsschulunterrichtes oft eine verlängerte praktische Ausbildung.

Die Ergebnisse der diesjährigen Abschlussprüfung bestätigen eine fundierte Ausbildung bei den Trägern. Die Prüflinge der gewerblichen Berufsgenossenschaften erzielten eine Durchschnittsnote von 3,12, die der Unfallkasse des Bundes eine Durchschnittsnote von 2,67 und die der Träger der landwirtschaftlichen Sozialversicherung eine Durchschnittsnote von 2,43. Im Jahr 2003 haben die Träger ihre ausgelernten Auszubildenden zum größten Teil übernommen. In diesem Bereich gibt es die Übernahmeprobleme wie beispielsweise bei Trägern im Ersatzkassenbereich nicht. Offenbar dürfte es auch in nächster Zeit nicht dazu kommen. Bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften ist im Gegenteil sogar eine starke Zunahme der Auszubildendenzahlen festzustellen. Umfasste der Einstellungsjahrgang 2002 noch 75, waren es 2003 bereits 95 Auszubildende. Im Jahr 2004 ist sogar mit 112 Einstellungen bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften zu rechnen. Hier wirkt sich aus, dass die Berufsgenossenschaften nach allem, was zu hören ist, bestimmte Aufgaben, die bislang von Mitarbeitern des gehobenen berufsgenossenschaftlichen Dienstes erledigt wurden, künftig auf Sozialversicherungsfachangestellte verlagern wollen, die durch eine Weiterbildung zum sogenannten „Sofa plus“ auf die höherwertigen Aufgaben vorbereitet werden sollen. Wir werden die Entwicklung mit Interesse verfolgen.

Ausbildungsberatung in anderen Ausbildungsberufen

Neben den Sozialversicherungsfachangestellten bilden die bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger auch in folgenden Berufen aus: Fachangestellte/r für Bürokommunikation, Fachinformatiker/in, Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Informatikkaufmann/frau.

Ebenso wie bei den Sozialversicherungsfachangestellten erfolgten die Beratungen in der Regel zu Beginn der Ausbildung und vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen. Wir informierten über Ablauf und Anforderungen der Prüfungen und erkundigten uns nach dem Verlauf der Ausbildung. Bei den Fachinformatikern und Informatikkaufleuten sind die jeweiligen IHKen für die Durchführung der Prüfungen zuständig, das Bundesversicherungsamt für die Beratungen. Eine Ausnahme bilden die Fachinformatiker und

Informatikkaufleute der Bundesknappschaft, die im Zuge der Amtshilfe über Ablauf und Anforderungen der Prüfungen von der IHK Bochum beraten wurden. Zusätzlich erkundigten auch wir uns nach dem Verlauf der Ausbildung.

Wir haben 129 Auszubildende für diese Berufe 2003 in neun Veranstaltungen beraten. Die Beratungen fanden in den Ausbildungsstätten der Träger in Bochum, Köln und Mainz statt. Im Großen und Ganzen äußerten sich die Auszubildenden aller Versicherungsträger positiv über ihre Ausbildung. Kritisiert wurden in erster Linie die Berufsschulen. So klagten die Fachangestellten für Bürokommunikation der BfA - wie bereits in den Jahren zuvor - erneut über die baulichen wie hygienischen Verhältnisse an ihrer Schule. Leider verfüge das Land Berlin nicht über die erforderlichen Gelder, um diesen Zustand zu beheben, erfuhren wir von der Ausbildungsleitung. Zufriedener zeigten sich die angehenden Fachinformatiker der BfA. Inzwischen seien mehr Fachkräfte für den Unterricht eingestellt worden.

Kritik an der praktischen Ausbildung wurde in allen Berufen selten geäußert. Lob gab es von den angehenden Fachinformatikern der BfA. Auch die Auszubildenden in den IT-Berufen bei der Bundesknappschaft waren mit ihrer Ausbildung zufrieden.

Bei der BfA hatten die angehenden Fachangestellten für Bürokommunikation bereits 2002 bei den Zwischenprüfungen schlechter abgeschnitten als erwartet. Als auch 2003 die Zwischenprüfungsleistungen ausgesprochen negativ ausgefallen waren, veranlasste die Ausbildungsleitung eine Evaluierung. Aufgrund der dort gewonnenen Erkenntnisse führte man Änderungen sowohl in der Praxis wie auch in der Theorie durch. Dies hatte bereits 2003 ausgesprochen gute Ergebnisse bei der Abschlussprüfung zur Folge. Die BfA konnte deshalb allen Teilnehmern zumindest befristete Übernahmeverträge anbieten. Wir hoffen, dass sich diese Verbesserungen auch auf die Leistungen der weiteren Auszubildenden positiv auswirken, so dass wir für 2004 ebenso gute Abschlussprüfungsergebnisse erwarten können.

Bei der Süddeutschen Metall- Berufsgenossenschaft (SMBG) in Mainz sowie bei der Berufsgenossenschaft für Feineisen und Elektrotechnik (BGFE) in Köln wurden wie schon in den letzten Jahren Fachangestellte für Bürokommunikation ausgebildet. Während die SMBG neben den Fachangestellten für Bürokommunikation auch Auszubil

dende für den Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten in der Unfallversicherung ausbildet, werden bei der BGFE wegen mangelnden Bedarfs an Sozialversi-

cherungsfachangestellten zur Zeit nur noch Fachangestellte für Bürokommunikation ausgebildet. Die BGFE bevorzugt Fachangestellte für Bürokommunikation, weil diese im Gegensatz zu den sehr spezialisierten Sozialversicherungsfachangestellten nahezu in allen Arbeitsfeldern eines Unfallversicherungsträgers, mit Ausnahme der qualifizierten Sachbearbeitung, eingesetzt werden können. Ihr Einsatz erfolgt vorwiegend als Assistenz- und Sekretariatskräfte, sowie in der „leichten" Sachbearbeitung. Bei entsprechender beruflicher Eignung sind Aufstiegsmöglichkeiten gegeben. In den Beratungen vor der Zwischen- und Abschlussprüfung äußerte man sich durchweg positiv über die Ausbildung bei den Versicherungsträgern und den Berufsschulen. Die Qualität der Ausbildung spiegelt sich in den Ergebnissen der Abschlussprüfung wider. Von sechs Prüflingen bestanden vier mit gut, zwei mit befriedigend. Beide Berufsgenossenschaften haben im Jahr 2003 ihre ausgelernten Fachangestellten für Bürokommunikation übernommen und insgesamt fünf Auszubildende für diesen Ausbildungsberuf neu eingestellt. Auch im Jahr 2004 werden bei der SMBG wieder zwei Auszubildende, bei der BGFE vier Auszubildende eingestellt. Fünf Auszubildende der Krankenversicherungsträger für den Beruf des Fachangestellten für Bürokommunikation werden im Jahr 2004 ihre Ausbildung beenden. Bei unseren Beratungen in den Geschäftsstellen zeigten sich auch diese Auszubildenden zufrieden mit dem Ausbildungsverlauf. Die Beratung vor der Abschlussprüfung wird im Frühjahr 2004 erfolgen.

Bei der BfA konnte 2003 eine angehende Fachangestellte für Medien und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek, ihre Ausbildung beginnen. Zuvor hatte die BfA ein Jahr lang mit der Ausbildung ausgesetzt, da kein entsprechender Bedarf bestand.

Berichtshefte

In einigen Ausbildungsbetrieben wurde das Berichtsheft nicht mit der Intention geführt, die es haben sollte. Wir sahen Berichtshefte in Form einer „Loseblattsammlung", wo auf leeren Blättern in unregelmäßiger Folge die Tätigkeiten verzeichnet wurden, die man in einem bestimmten Zeitraum verrichtet hatte. Andere Berichtshefte hatten wenigstens Zeitinteilungen oder waren nach Abteilungen strukturiert. Andere wiederum hatten darüber hinaus stichwortartig Lehrinhalte verzeichnet, die im Laufe der Ausbildung vermittelt werden sollten.
Wir meinen, dass damit das Potential eines Berichtsheftes nicht ausgeschöpft ist. Erst recht nicht in einer Zeit, in der es die Aus-

zubildenden häufiger als früher mit wechselnden Ausbildern und Ausbildungshelfern in wechselnden Teams und zudem noch an unterschiedlichen Orten zu tun haben.
Wir empfehlen, dem Berichtsheft die Funktion eines roten Fadens durch die Ausbildung zuzuschreiben – sowohl für den Auszubildenden, als auch für den Ausbilder bzw. Ausbildungshelfer. Voraussetzung dafür ist, dass im Berichtsheft die Inhalte der Ausbildung möglichst detailliert aufgeführt werden. Der Auszubildende kann nach erfolgter Vermittlung, das betreffende Thema und die dazu gehörigen Einzelaspekte abhaken. Das hat den Vorteil, dass Ausbilder und der Auszubildende über den aktuellen Stand der Ausbildung Bescheid wissen. Der Auszubildende weiß genau, wo er steht und kann sich gegebenenfalls bemühen, Defizite aufzuarbeiten bzw. Inhalte von seinem Ausbilder einzufordern. Aber auch der Ausbildungsleiter hat nach regelmäßiger Kontrolle des Berichtsheftes einen Überblick – erst recht bei einer größeren Zahl von Auszubildenden in verschiedenen Jahrgängen – wer welchen Inhalt schon fachpraktisch kennen gelernt hat und wer nicht. So kann gewährleistet werden, dass jeder Auszubildende auch im Fall eines Ausbilderwechsels alle prüfungsrelevanten Aspekte vermittelt bekommt. Wir meinen, ein detailliert untergliedertes Berichtsheft erleichtert auch die Kommunikation des Ausbildungsleiters mit den Ausbildungshelfern am Arbeitsplatz. Denn wir erfahren nicht selten, dass die Ansprechpartner in den Teams bei mehreren Auszubildenden aus verschiedenen Ausbildungsjahren leicht den Überblick verlieren oder gar nicht wissen, was sie den Auszubildenden eigentlich beibringen sollen. Auch hier könnte ein detailliert vorbereitetes Berichtsheft hilfreich sein.

Berufschulen

Der positive Trend der letzten Jahre hat sich fortgesetzt. Den Schulen wurde von den Auszubildenden ein überwiegend gutes „Zeugnis“ ausgestellt. Wenn wir bei unseren Beratungen auf das Thema Berufsschulen zu sprechen kamen, brach zwar niemand in Beifallsstürme aus, es gab aber auch kaum substantielle Kritik. Dies ist bemerkenswert auch im Hinblick auf die alte Dienstleistungsweisheit: Schlechtes wird gerne zehn Mal weitererzählt, Gutes nur zweimal. Auch die Fachlehrer und Ausbilder der Träger haben zu Berufsschulen inzwischen meist ein entspanntes Verhältnis. „Wir sind mit der Leistung der Berufsschule zufrieden“, erklärten Fachlehrer aus Berlin, Hamburg, Regensburg, Oldenburg, Mainz, Dortmund, Frankfurt, Koblenz und Köln. Diese Liste ließe sich fortführen. Es mag Zufall sein, aber die verbesserten Leistungen der Berufsschulen lassen sich auch am bundesweiten Notendurchschnitt im Prüfungsfach Wirtschafts- und Sozialkunde der vergan-

genen drei Jahre ablesen. 2001 lag der Durchschnitt bei 72,52 Punkten, ein Jahr darauf bei 73,76 Punkten und 2003 sogar bei 76,31 Punkten.
Seltener als früher hörten wir den Vorwurf, der Unterricht sei langweilig. Das Interesse der Auszubildenden mag durch Initiativen, wie die der Berufsschule München geweckt worden sein: Nach Abstimmung mit den ausbildenden Trägern wird dort in Klassen mit Abiturienten seit einigen Jahren als Ersatz für Deutsch das Fach „Gesundheitsförderung“ angeboten. Dabei geht es um Ernährungsberatung, Entspannungsübungen, Atemtherapien sowie Training im Fitnessstudio. Auszubildende mit Hochschulreife verfügten bereits über fundierte Deutschkenntnisse, meinte ein Lehrer. Da setze man lieber andere berufsbezogene Schwerpunkte, zumal ein hoher Schreib- und Leseanteil von rd. 60% in allen Unterrichtsfächern die Deutschkenntnisse noch abrunde. Die Schüler müssen z.B. in allen Fächern Referate ausarbeiten und vor der Klasse vortragen. Dies trainiere die rhetorischen und kommunikativen Schlüsselqualifikation des Einzelnen.

Guter und interessanter Unterricht ist nicht zuletzt auch das Ergebnis einer intensiven

Kooperation zwischen Schulen und Trägern. Wir stellten fest, dass sich die positive Entwicklung der vergangenen Jahre fortgesetzt hat. In zahlreichen regionalen Arbeitsgemeinschaften treffen sich Lehrer und Ausbilder und reden über das Wohl und Wehe der „Sofa“-Ausbildung. Es ist allgemein bekannt, soll gleichwohl nochmals betont werden: Probleme zwischen Trägern und Schulen lassen sich leichter lösen, wenn sich die Beteiligten persönlich kennen. Daher möchten wir erneut anregen, sich auch dort, wo bislang noch kein Austausch zwischen Schulen und Trägern stattfindet, zu solchen Gesprächsrunden zusammenzufinden.

Die von uns ausgegebene Übersicht über den prüfungsrelevanten Stoff wirken sich „segensreich“ auf den Unterricht der Lehrer und damit auf die Leistungen der Auszubildenden aus. Das bestätigten uns auch die in der Arbeitsgemeinschaft Sozialversicherung des Landes Hessen versammelten Berufsschullehrer der Schulen Gießen, Kassel, Frankfurt und Darmstadt bei einem Meinungsaustausch. Die Listen würden als Checkliste für die Vermittlung der Inhalte verwendet. Offenbar erfolgreich, denn im Gegensatz zu früheren Jahren gab es von den Auszubildenden keinerlei Beschwerden über Defizite bei der Vermittlung der wichtigen Themen.

Die komplette und vollständige Vermittlung der Inhalte ist eine Voraussetzung für gute Noten in der Zwischen- und Abschlussprü-

fung. Anders als in vergangenen Jahren, als bis auf wenige Ausnahmen alle Auszubildenden nach der Abschlussprüfung übernommen wurden, spielen heute die Noten eine zentrale Rolle bei der Auswahl der „Übernahmekandidaten“. Wie bereits erwähnt, haben die BEK und die DAK 2003 nur die Auszubildenden mit hervorragenden Leistungen – allerdings befristet - übernommen. Gute Noten werden in nächster Zukunft noch entscheidender sein, wenn sich Sozialversicherungsfachangestellte notgedrungen verstärkt auch in der Privatwirtschaft bewerben.

„Gute Leistungen sind nicht allein eine Bringschuld der Schulen“, gaben die hessischen Lehrer zu Recht zu bedenken. Einerseits würde die fehlende Homogenität und die Größe der Klassen den Unterricht negativ beeinflussen. Neben dem oft großen Altersunterschied unter den Schülern spiele auch die sehr unterschiedliche Vorbildung eine Rolle. Da sei es manchmal schwer, den richtigen Mittelweg zu finden. Andererseits wurde die Auswahl mancher Träger kritisiert: „Einige Auszubildende sind von ihrem Intellekt her einfach nicht in der Lage, die Grundzüge der Wirtschaftslehre zu kapieren“, erklärte ein Lehrer aus Frankfurt. Mängel in der Vorbildung wurden auch von einem Ausbilder einer BKK aus Hamburg genannt. „Von 20 Bewerbern, teilweise mit Abitur, hat keiner unseren Deutsch- und Mathetest für Realschulabgänger bestanden“.

Durchwachsene Erfahrungen gibt es von den sogenannten „Berufsschullehrgängen“ der BKK Akademie in Rotenburg und dem TK-Lehrgangszentrum in Hayn zu berichten. In beiden Lehrgangsorten wird den Auszubildenden ohne Berufsschulpflicht in wenigen Wochen ein Großteil des prüfungsrelevanten Lehrstoffs im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde vermittelt. Von diesen Auszubildenden war zu erfahren, es werde sehr konzentriert gearbeitet. Allerdings würden nicht alle prüfungsrelevanten Inhalte unterrichtet. Erhebliche Defizite gäbe es z.B. beim Zwischenprüfungsstoff „System der sozialen Sicherung“. Von den Auszubildenden werde erwartet, sich diesen Lehrstoff in Eigeninitiative anhand von Lehrbüchern zu erarbeiten. Dieses Verfahren ist aus unser Sicht nicht unproblematisch. Erstens informieren die Träger nicht immer umfassend und zuverlässig, welche Themen in Eigenarbeit anzueignen sind. Auszubildende der BKK-Akademie wussten im Dezember noch nicht, dass bei der Zwischenprüfung im Januar z.B. auch Wissen zu Themen wie Wohngeld oder Sozialhilfe vorausgesetzt wurde. Ergeben sich beim Eigenstudium Fragen, besteht zudem vor der Prüfung keine Möglichkeit, diese noch zu klären. Die Verantwortung für die Aneignung einzelner Lehrinhalte des Rahmenlehrplans wird so

allein auf die Auszubildenden übertragen. Ausbildende sollten u.E. diese Praxis der bewussten Auslassung von Unterrichtsstoff auch unter dem Aspekt der Chancengleichheit überdenken. Ausdrücklich möchten wir auch und gerade in der Zeit drohender Arbeitslosigkeit in diesem Zusammenhang an den Bildungsanspruch des Rahmenlehrplans erinnern. Der Unterricht soll fundiert und umfassend sein, damit „die Entscheidungs- und Handlungsspielräume und die Möglichkeit zur freien Wahl eines Arbeitsplatzes erweitert werden". Dies ist keine Floskel, sondern eine gültige und aktuelle Verpflichtung.

Kündigung von Ausbildungsverhältnissen

Zwei Versicherungsträger haben uns leider erst nach der Entlassung über Probleme mit Auszubildenden informiert, obwohl wir in beiden Geschäftsstellen noch kurz zuvor zu Beratungen gewesen waren und die Probleme, die dann zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses führten, da schon akut waren. Im ersten Fall wurde eine Auszubildende nach schlechten Leistungen „überredet", einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, im zweiten Fall erfolgte aus gleichem Grund zunächst eine Abmahnung, nachdem dann eine Hausarbeit bei einer Kollegin abgeschrieben worden war, kam die fristlose Kündigung. Dieser „Fall" war symptomatisch für Probleme, die Auszubildende haben, die nach dem Realschulabschluss mit 16 oder 17 Jahren aus der „Provinz" nach Frankfurt, Hamburg oder Berlin übersiedeln. Der Umzug führt nicht selten zu einer gewissen Entwurzelung der jungen Leute. Ohne Familie und Freundeskreis und ohne den Halt im Vereinsleben wird aus Freiheit schnell Einsamkeit. Auch sind manche den Verlockungen der Großstadt nicht gewachsen. Schlechte Leistungen sind die Folge, so dass der Ausbildungsplatz schnell gefährdet ist.

Ist die Trennung einmal vollzogen, ist es uns nicht mehr möglich vermittelnd einzugreifen. Daher fordern wir alle Träger mit Nachdruck auf, unsere Ausbildungsberater in solchen Fällen frühzeitig, d.h. **vor** der beabsichtigten Beendigung des Ausbildungsverhältnisses einzuschalten.

Wir stehen gerne für Gespräche mit beiden Seiten zur Verfügung. Wir appellieren aber auch an die Fürsorgepflicht und Verantwortung, die man als ausbildender Träger übernommen hat. Manchmal würde etwas mehr Geduld und auch Nachsicht für jugendliche Unzulänglichkeiten helfen, einen Auszubildenden wieder auf die „Spur zu setzen". Um nicht missverstanden zu werden: Geduld und Nachsicht haben gleichwohl auch ihre Grenze. Wenn – wie ge-

schehen - ein Auszubildender sich weigert, die im BKK-Bereich üblichen LEK zu schreiben und dann, nach Abmahnung, auch noch drei Wochen unentschuldigt in der Berufsschule fehlt, ist auch nach unserer Meinung Nachsicht fehl am Platze.

III. Aus dem Prüfungswesen

Organisation

Im Jahr 2003 wurden 3.398 Auszubildende und somit 195 mehr als im Vorjahr geprüft. An den Zwischenprüfungen nahmen 1.607 angehende Sozialversicherungsfachangestellte, 28 angehende Fachangestellte für Bürokommunikation und 3 angehende Verwaltungsfachangestellte teil. Dabei wurden 86 Prüfungsausschüsse eingesetzt.

In 20 Abschlussprüfungen, bei denen 102 Prüfungsausschüsse tätig waren, wurden 1.594 Auszubildende und 166 Kandidaten, die wir nach § 40 Abs. 2 BBiG zur Prüfung zugelassen hatten, geprüft. Davon entfielen auf den Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellte/r 1.732 Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmer, zwei auf den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r und 26 auf den Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Bürokommunikation. 94 der Prüfungsteilnehmerinnen und –teilnehmer waren Wiederholer.

Wir haben 17 Ausbilder-Eignungsprüfungen durchgeführt, an denen 238 Ausbilderinnen und Ausbilder bundesunmittelbarer und sieben landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger teilnahmen. Letztere wurden auf Bitten der betreffenden Zuständigen Stellen der Länder im Wege der Amtshilfe geprüft. 150 der Ausbilderinnen und Ausbilder bei bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgen arbeiten bei Krankenkassen, 28 bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften, neun bei der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, 14 bei der Bundesknappschaft und 37 bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.

Alle Prüflinge bestanden die Prüfung.

Bekanntermaßen bemühen wir uns aus haushaltsrechtlichen Gründen, die Prüfungen möglichst kostengünstig durchzuführen. Das gilt schon für die Besetzung der Prüfungsausschüsse, es gilt aber erst recht für die konkrete Prüfung. In diesem Zusammenhang ist uns aufgefallen, dass einige Ausschüsse die mündlichen Prüfungen unnötig in die Länge gezogen haben, weil sie zu wenige Teilnehmer pro Tag geprüft haben. Die Ausbildungsordnung gibt vor, dass das Prüfungsgespräch nicht länger als 30 Minuten dauern soll. Mit 15 Minuten Vorbereitungszeit sowie Beratung des Ausschusses wird im Normalfall etwa eine Stunde pro Teilnehmer benötigt werden. Selbst wenn man mögliche Ergänzungsprüfungen und notwendige Pausen berücksichtigt, können daher erfahrungsgemäß ohne weiteres 7 Teilnehmer pro Tag geprüft werden. Wäre das beachtet worden, hätten die mündlichen Prüfungen in einigen Fällen schneller durch-

geführt und somit Kosten eingespart werden können.

Insgesamt liefen die Prüfungen wie immer reibungslos ab. Auch in diesem Jahr möchten wir es daher an dieser Stelle nicht versäumen, uns bei den Versicherungsträgern, Verbänden und den Prüfungsausschüssen für ihre Hilfe und Unterstützung bei der Prüfungsorganisation zu bedanken.

Auffälligkeiten bei der Abschlussprüfung

Bei der statistischen Auswertung der Abschlussprüfungen des Jahres 2003 fiel auf, dass einige Prüfungsausschüsse mit der Umsetzung der Bestimmungen der Prüfungsordnung noch Probleme hatten. Einer der Gründe dafür mag sicherlich sein, dass seit der Neubesetzung der Ausschüsse auch Prüfer tätig sind, die erstmals in einen Abschlussprüfungsausschuss mitarbeiten. Wir möchten diesen Weg nutzen, die bestehenden Unklarheiten zu beseitigen.

Einigen Prüfungsausschüssen bereitete offensichtlich die Anwendung der Rundungsvorschriften Probleme. Beispielsweise rundete ein Prüfungsausschuss ein schriftliches Prüfungsergebnis von 39,125 Punkten auf ganze Zahlen (hier also 39 Punkte) ab, während ein anderer Ausschuss – ebenfalls fälschlicherweise - dieses Ergebnis gar nicht rundete, so dass es bei 39,125 Punkten blieb. In beiden Fällen hätte das Prüfungsergebnis aber 39,1 Punkte lauten müssen.

Nach § 26 Abs. 3 S. 2 und 3 der Prüfungsordnung zur Durchführung von Abschlussprüfungen für Sozialversicherungsfachangestellte (PO-A) sind die durchschnittlichen Punktzahlen der Prüfungsfächer, der mündlichen Prüfung und das Gesamtergebnis so zu ermitteln, dass <u>eine</u> Stelle nach dem Komma verbleibt. Das heißt, die zweite Stelle nach dem Komma ist bis vier nach unten, ab fünf nach oben zu runden. In dem Prüfungsfach, in dem zwei Arbeiten zu schreiben sind, sind allerdings nicht bereits die Einzelergebnisse, sondern erst das Gesamtergebnis für dieses Prüfungsfach zu runden. Dies ergibt sich im Übrigen auch aus der „Niederschrift über die Abschlussprüfung“, wo die zu rundenden Ergebnisse zur Klarstellung ausdrücklich mit „(gerundet)“ gekennzeichnet sind. Die „Niederschrift über die Abschlussprüfung“ ist im Excel-Format verfügbar und kann per E-Mail bei der Zuständigen Stelle angefordert werden. Die Prüfer müssen die von ihnen ermittelten Ergebnisse der Prüfungsfächer lediglich in den Vordruck eintragen – das Gesamtergebnis wird dann vom Programm berechnet.

Bereits im letzten Jahresrückblick hatten wir uns ausführlich mit der Ergänzungsprüfung

auseinander gesetzt. Die Erfahrungen des letzten Jahres haben allerdings gezeigt, dass bei einigen Prüfungsausschüssen immer noch Unsicherheiten bestehen, wann eine solche Prüfung notwendig ist. So hatte ein Ausschuss nach Beendigung der mündlichen Prüfung bei einem Gesamtergebnis von 53,17 Punkten die Abschlussprüfung für bestanden erklärt, obwohl der Prüfungsteilnehmer in zwei Prüfungsfächern weniger als 50 Punkte erzielt hatte. Hier hat der Ausschuss übersehen, dass trotz der Gesamtpunktzahl von 53,17 eine Ergänzungsprüfung hätte stattfinden müssen. Nach § 29 Abs. 3 PO-A wird die Prüfung nämlich nur bestanden, wenn im Gesamtergebnis und in mindestens zwei der drei Prüfungsfächer mindestens ausreichende Leistungen erbracht worden sind. Ist das nach den Resultaten des schriftlichen Teils der Abschlussprüfung noch nicht der Fall, hat nach § 28 Abs. 1 PO-A in einem der mit „mangelhaft“ bewerteten Prüfungsfächern eine Ergänzungsprüfung stattzufinden, sofern das noch zum Bestehen der Prüfung führen kann.

In einigen Fällen waren die Prüfungsausschüsse auch nicht in korrekter Besetzung tätig. So hatten Ausschüsse für die Wirtschafts- und Sozialkundearbeiten den Berufsschullehrer als Erstkorrektor und als Zweitkorrektor dessen Stellvertreter bestimmt und so mit sechs Mitgliedern die schriftliche Prüfung abgenommen. Hintergrund für dieses Vorgehen war, dass das von der Berufsschule vorgeschlagene Mitglied sich fachlich nur zur Korrektur der Wirtschafts- und Sozialkundearbeit in der Lage sah, mit der Folge, dass die anderen Mitglieder alle übrigen Erst- und Zweitkorrekturen unter sich hätten „aufteilen“ müssen. Um ihnen zumindest die Zweitkorrektur der Arbeit in Wirtschafts- und Sozialkunde zu ersparen, hatte daraufhin der Stellvertreter des Berufsschullehrers die Zweitkorrektur übernommen. Eine solche Besetzung des Prüfungsausschusses verstößt jedoch gegen die Prüfungsordnung. Nach § 2 Abs. 1 PO-A besteht der Prüfungsausschuss nur aus fünf Mitgliedern, nämlich je zwei Beauftragten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einem Lehrer einer berufsbildenden Schule. Lediglich dann, wenn das ordentliche Mitglied seine Prüfertätigkeit nicht wahrnehmen kann, kann sein Vertreter eingesetzt werden. Es dürfen jedoch nie mehr als fünf Ausschussmitglieder gleichzeitig an der Prüfung mitwirken. Das gilt natürlich auch für die Mitwirkung an der mündlichen Prüfung.

Gemeinsamer Aufgabenausschuss Krankenversicherung

Nachdem in der vereinbarten Übergangsphase der erweiterte Aufgabenausschuss

der Ersatzkassenverbände einheitliche Prüfungsaufgaben entwickelt hatte (wir hatten im letzten Jahr darüber berichtet), hat dies im Dezember erstmals der neue gemeinsame Aufgabenausschuss Krankenversicherung unter unserer Leitung übernommen. Um die Weichen für weiterhin gute Arbeitsergebnisse zu stellen, wurden in einem Gespräch mit Vertretern der beteiligten Verbände folgende Eckpunkte für die künftige Arbeit festgelegt:

- Jeder der beteiligten Verbände entsendet zwei Vertreter in den Ausschuss. Für den Bundesverband der IKKen übernimmt die IKK-Akademie diese Aufgabe.

- Der Aufgabenausschuss entwickelt weiterhin Teilaufgaben für einen Aufgabenpool, der bei uns und bei den Mitgliedern des Ausschusses geführt wird.

- Grundlage für die Aufgabenerstellung bleiben zunächst die durch „Fettdruck“ modifizierten Konkretisierungen zum Ausbildungsrahmenplan. Dabei ist darauf zu achten, dass damit alle wesentlichen und auch sinnvoll prüfbaren Ausbildungsinhalte erfasst werden.

- „Entscheidungen und Beschlüsse“ im Aufgabenausschuss werden weiterhin einvernehmlich getroffen. Mit diesem Verfahren wird sichergestellt, dass keiner der beteiligten Verbände überstimmt werden kann. Es fordert allerdings auch ein hohes Maß an Disziplin von allen Ausschussmitgliedern.

- Die Verbände wählen für die gemeinsamen Prüfungen wie bisher abwechselnd Teilaufgaben aus dem Aufgabenpool aus, passen sie der aktuellen Rechtslage an und stellen sie zu Aufgabenentwürfen zusammen.

- Wir fertigen daraus Reinschriften, die auch Lösungs- und Bewertungsvorschläge beinhalten und stimmen diese mit den Mitgliedern des Aufgabenausschusses ab. Die abgestimmte Fassung geht an den sogenannten beschließenden Ausschuss. Jedes Jahr benennt der Aufgabenausschuss einen Verband, der einen Prüfungsausschuss seines Bereichs als beschließenden Ausschuss benennt.

Nachdem das erklärte Ziel, einen gemeinsamen Aufgabenausschusses in der Fach-

richtung allgemeine Krankenversicherung zu installieren, erreicht ist, drängt sich die Frage auf, ob es nicht an der Zeit ist, auch gemeinsame Prüfungsausschüsse zu bilden. Aus unserer Sicht wäre das die sinnvolle und konsequente Fortführung des eingeschlagenen Weges.

Zulassung zur Abschlussprüfung nach § 40 Abs. 2 BBiG

2003 wurden 166 Angestellte nach § 40 Abs. 2 BBiG zur Abschlussprüfung zugelassen. Im einzelnen waren das 141 Angestellte von Betriebskrankenkassen, 2 von IKKen, 18 von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und 5 von den Berufsgenossenschaften.

Aufgrund der gesetzlichen Vorgabe in § 40 Abs. 2 S. 2 BBiG haben Prüfungsbewerber außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses einen Leistungsstand glaubhaft zu machen, der eine Zulassung zur Abschlussprüfung rechtfertigt. Bisher genügte uns insoweit, dass uns zusammen mit den Zulassungsanträgen Bescheinigungen über die Teilnahme an den Ausbildungslehrgängen vorgelegt wurden, die sowohl bei den Betriebs- und Innungskrankenkassen als auch bei der Renten- und der Unfallversicherung stattfinden. Dass die eingereichten Bescheinigungen tatsächlich nur die reine Teilnahme bestätigten und überhaupt keinen Rückschluss auf den Leistungsstand zuließen, wurde uns allerdings nachdrücklich bei der Auswertung der Prüfungsergebnisse der Abschlussprüfungen 2002 vor Augen geführt. In zu vielen Fällen war unsere weitergehende Vermutung widerlegt worden. Wir mussten daher erkennen, dass unsere bisherige Praxis den gesetzlichen Anforderungen nicht gerecht wurde und statt dessen auf aussagekräftige leistungsbasierte Kriterien zugreifen.

Inzwischen tragen wir der Forderung des Gesetzes dadurch Rechnung, dass wir auf die Ergebnisse der in den Vorbereitungsseminaren unter Prüfungsbedingungen absolvierten Tests bzw. Klausuren abstellen. Solche Prüfungen werden in allen Fachbereichen geschrieben. Bei den BKKen – von ihnen kommen die meisten Angestellten – sind es z.B. die sog. Orientierungstests, bei den Innungskrankenkassen heißen sie schlicht Wiederholungsklausuren. Beiden Tests ist gemeinsam, dass sie zeitnah zur Abschlussprüfung geschrieben werden. Sie lassen daher auch den Bewerbern noch eine Chance, die erst in einem späten Stadium der Ausbildung ihr Leistungsoptimum erreichen.

Da Bewerber nach § 40 Abs. 2 BBiG vor allem Angestellte von BKKen sind, haben wir schon frühzeitig – nämlich im Februar 2003 – den Bundesverband bzw. die BKK-

Akademie über die geänderten Anforderungen an die Glaubhaftmachung informiert. Die Bewerber hatten somit ausreichend Gelegenheit, sich auf die neuen Gegebenheiten einzustellen, zumal sie auch bislang schon gehalten waren, sich in der Ausbildung so anzustrengen, dass sie im Orientierungstest möglichst gut abschneiden. Es kann sich daher kein Bewerber darauf berufen, er hätte sich mehr bemüht, wenn er noch früher gewusst hätte, was vom Ergebnis des Tests abhängt. Die Änderung bedeutet für die Teilnehmer daher lediglich eine gewisse Aufwertung des bekannten Tests. Letztlich ist sie aber vor allem die notwendige Korrektur unseres fehlerhaften Zulassungsverfahrens, das bisher den gesetzlichen Vorgaben nicht gerecht wurde.

Was heißt das konkret? Angestellte, deren Leistungen im Orientierungstest in einem Prüfungsfach mit „ungenügend“ oder in drei Prüfungsfächern mit mangelhaft bewertet wurden, lassen wir nicht zur Prüfung zu. Bei „mangelhaft“ in zwei Prüfungsfächern sprechen wir die Zulassung nur aus, wenn insgesamt im Durchschnitt wenigstens 50 Punkte erreicht wurden. Das gilt allerdings nicht für Bewerber, die die Voraussetzungen des § 40 Abs. 2 S. 1 BBiG erfüllen, d.h. für Bewerber, die nach unseren Ermittlungen sechs Jahre im Beruf eines Sozialversicherungsfachangestellten tätig waren. Sie werden ohne Rücksicht auf das Ergebnis im Orientierungstest zugelassen.

In den Fällen, in denen wir die Zulassungsvoraussetzungen für nicht gegeben ansehen, muss der zuständige Prüfungsausschuss über die Zulassung entscheiden. Wir hoffen, dass die Ausschüsse sich unserer Auffassung anschließen, zumal das im Interesse aller liegt. Wir gehen nämlich davon aus, dass die Änderung sich bereits auf die Auswahl der Bewerber beim Versicherungsträger auswirken und darüber hinaus positiven Einfluss auf das Lernverhalten der Bewerber während der gesamten Dauer der Ausbildung haben wird. Damit würde es auch nicht mehr dazu kommen, dass den Ausschüssen weiterhin die Prüfung von Bewerbern zugemutet würde, bei denen aufgrund der im Vorfeld erbrachten Leistungen erkennbar ist, dass sie die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht erworben haben und ein Bestehen der Prüfung unwahrscheinlich ist.

Bei der sog. Vorzieherprüfung im März 2004, bei der die Änderung erstmals zum Tragen kam, deutete sich an, dass diese Hoffnung berechtigt ist. In allen zehn Fällen – 33 Angestellte der BKKen hatten die Zulassung insgesamt beantragt – in denen wir die Zulassung aufgrund der uns von der BKK-Akademie mitgeteilten Resultate des

Orientierungstests abgelehnt hatten, schlossen sich die zuständigen Ausschüsse letztlich unserer Auffassung an.

Einwendungen gegen Zwischenprüfungsergebnisse

In letzter Zeit erhoben immer mehr Auszubildende Einwände gegen die Bewertung ihrer Zwischenprüfungsarbeiten. Dieses Verhalten der Prüflinge zeigt, dass sie die Zwischenprüfung ernst nehmen. Ihre Argumentation, zum „Bestehen“ der Prüfung werde jeder Punkt benötigt, macht aber auch deutlich, dass ihnen Zweck und Ziel der Zwischenprüfung eigentlich nicht bewusst ist.

In der Zwischenprüfung soll (nur) der aktuelle Ausbildungsstand ermittelt werden, um erforderlichenfalls korrigierend auf die weitere Ausbildung einwirken zu können. Für den Auszubildenden kann das bedeuten, dass er seine Anstrengungen in der Ausbildung verstärken, für den Ausbildenden, dass er seine Ausbildungsmaßnahmen überdenken und erforderlichenfalls ändern muss. Mit der Zwischenprüfung ist dagegen nicht beabsichtigt, den Ausbildenden Erkenntnisse für eine Entscheidung über das Fortbestehen des Ausbildungsverhältnisses zu verschaffen. Auch geht es nicht um Bestehen oder Nichtbestehen.

Wegen der fehlenden unmittelbaren Auswirkung handelt es sich bei der Feststellung des Ergebnisses der Zwischenprüfung nicht um einen Verwaltungsakt, so dass Widerspruch unzulässig ist. Schon im Hinblick darauf sehen wir bei „Widersprüchen“ schon seit langem davon ab, die Prüfungsausschüsse zu den Einwänden Stellung nehmen zu lassen. Es kommt hinzu, dass die von den Auszubildenden erhobenen Vorwürfe gegen die Bewertung ohnehin fast ausnahmslos ins Leere gehen. Das gilt zunächst für die Kritik, dass einer der beiden Prüfer weniger Punkte für einen Lösungsschritt vergeben habe als der andere. Derartige Abweichungen sind rechtlich nicht zu beanstanden. Das Verfahren zur Bildung eines Durchschnittswertes aus den Bewertungsergebnissen beider Prüfer belegt das. Dabei ist anzumerken, dass die Vorsitzenden bei Abweichungen von mehr als zehn Punkten, die nicht aus der Addition einer Vielzahl kleiner Bewertungsunterschiede resultieren, aufgefordert sind, eine Abstimmung zwischen Erst- und Zweitprüfer herbeizuführen. Aber auch der Einwand der Auszubildenden, die Korrektoren hätten bestimmte Lösungen zu gering bepunktet, trifft nach unseren Feststellungen fast nie zu. Die Bewertungen der Korrektoren liegen vielmehr innerhalb des Beurteilungs-spielraumes, der ihnen anerkanntermaßen zusteht. Zudem: Selbst wenn es einmal anders wäre und man der Meinung sein könn-

te, die Arbeit sei zwei oder fünf Punkte mehr wert, ist das für uns gleichwohl kein Grund, die Feststellung des Ausschusses zu ändern. Denn auch bei einigen Punkten mehr würde sich der Ausbildungsstand – und darum geht es ja bei der Prüfung – nicht grundlegend anders darstellen als vorher. Die Teilnahmebescheinigung ändern wir daher nur, wenn es gilt, ein rechnerisch falsches Ergebnis zu korrigieren.

Anlagen

Übersichten

Übersicht 1

Anzahl der am 31. Dezember 2003 bestehenden Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern

	landes-unmittelbar	bundes-unmittelbar	insgesamt
Baden-Württemberg	1079	484	1563
Bayern	846	441	1287
Berlin	101	762	863
Brandenburg	95	106	201
Bremen	56	50	106
Hamburg	83	200	283
Hessen	214	306	520
Mecklenburg-Vorpommern	30	80	110
Niedersachsen	180	320	500
Nordrhein-Westfalen	1123	1293	2416
Rheinland-Pfalz	242	133	375
Saarland	22	67	89
Sachsen	242	170	412
Sachsen-Anhalt	126	121	247
Schleswig-Holstein	103	75	178
Thüringen	118	114	232
insgesamt (ohne Abbrecher)	**4660**	**4722**	**9382**

Übersicht 2

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten

(einschl. Abbrecher)

im Jahr	Kranken-versicherung		Unfall-versicherung		Renten-versicherung		Knappschafts-versicherung		Landw. SV		ins-gesamt
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
2001	408	927	24	57	85	206	61	98	1	5	**1872**
2002	357	906	22	67	90	263	45	100	2	4	**1856**
2003	273	689	27	72	63	165	37	112	2	9	**1449**

Übersicht 3

Neue Ausbildungsverhältnisses mit Fachangestellten für Bürokommunikation

(einschl. Abbrecher)

im Jahr	Kranken-versicherung		Unfall-versicherung		Renten-versicherung		Knappschafts-versicherung		Landw. SV		ins-gesamt
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
2001	2	3	-	4	5	14	-	-	-	-	**28**
2002	-	2	-	4	2	15	-	-	-	-	**23**
2003	-	-	-	5	6	9	-	-	-	-	**20**

Übersicht 4

Schulische Vorbildung der Auszubildenden
Einstellungsjahrgänge 2001- 2003

berufliche Vorbildung	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knappschafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
Hauptschul-abschluss	26	3	3	2	-	**34**
Realschul- oder gleich-wertiger Ab-schluss	1445	178	689	401	20	**2733**
Hochschul- oder Fach-hoch-schulreife	2228	86	179	50	1	**2544**

Übersicht 5

Ausbildungsabbrüche im Jahr 2003

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knappschafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
in der Probezeit	23	2	7	10	2	**44**
im 1. Ausbil-dungsjahr nach der Probezeit	22	0	5	1	0	**28**
im 2. Ausbil-dungsjahr	22	1	9	3	0	**35**
im 3. (und 4.) Ausbildungs-jahr	5	0	3	3	0	**11**

Übersicht 6

Verlängerung der Ausbildungszeit im Jahr 2003

(ohne Verkürzer und Verlängerung wegen Mutterschutz)

Grund	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knappschafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
Verlängerung nach § 14 Abs. 3 BBiG	8	4	3	12	0	**27**
Verlängerung nach § 29 Abs. 3 BBiG	5	0	1	0	0	**6**
insgesamt	13	4	4	12	0	**33**

Übersicht 7

Ausbildungsberatung im Jahr 2003

(hauptamtliche und ehrenamtliche Ausbildungsberater)

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knappschafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
Anzahl der Beratungsver-anstaltungen	279	27	55	20	3	**384**
Anzahl der beratenen Aus-zubildenden	3007	289	1109	422	26	**4853**

Übersicht 8

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2003
- Sozialversicherungsfachangestellte -

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knappschafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
Anzahl der Teilnehmer	1175	72	218	137	5	**1607**

Übersicht 9

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2003
- Fachangestellte für Bürokommunikation --

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knappschafts-versicherung	Landw. SV	ins-gesamt
Anzahl der Teilnehmer	5	6	17	0	0	**28**

Übersicht 10

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Sozialversicherungs-fachangestellte im Jahr 2003

	Kranken-versicherung		Unfall-versicherung		Renten-versicherung		Knappschafts-versicherung		Landw. SV		Teilnehmer insge-samt	
	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.
Teilnehmer	1254	72,40	77	4,45	235	13,57	159	9,18	7	0,40	**1732**	**100,00**
davon Bewerber nach												
§ 39 (1) BBiG	1044	69,69	72	4,81	217	14,49	158	10,55	7	0,47	**1498**	**86,49**
§ 40 (1) BBiG	68	100,0			-		-		-		**68**	**3,93**
§ 40 (2) BBiG	142	85,54	5	3,01	18	10,84	1	0,60	-		**166**	**9,58**
davon bestanden mit												
sehr gut	274	21,85	1	1,30	5	2,13	19	11,95	1	14,29	**300**	**17,32**
gut	548	43,70	15	19,48	57	24,26	40	25,16	3	42,86	**663**	**38,28**
befriedigend	284	22,65	33	42,86	84	35,74	49	30,82	2	28,57	**452**	**26,10**
ausreichend	116	9,25	20	25,97	64	27,23	34	21,38	1	14,29	**235**	**13,57**
insgesamt	1222	97,45	69	89,61	210	89,36	142	89,31	7	0,00	**1650**	**95,27**
Durchschnitts-note	**2,43**		**2,20**		**3,04**		**2,99**		**2,69**		**2,38**	
nicht bestanden												
erstmalig	26	2,07	6	7,79	15	6,38	13	8,18	-		**60**	**3,46**
Wiederholer	6	0,48	2	2,60	10	4,26	4	2,52	-		**22**	**1,27**
insgesamt	32	2,55	8	10,39	25	10,64	17	10,69	-		**82**	**4,73**

Übersicht 11

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Fachangestellte für Bürokommunikation im Jahr 2003

	Kranken-versicherung		Unfallversicherung		Rentenversicherung		Teilnehmer insgesamt	
	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.
Teilnehmer	1	3,85	6	23,08	19	73,08	**26**	**100,00**
davon bestanden mit								
sehr gut	**-**		-		1	5,26	**1**	**3,85**
gut	-		3	50,00	10	52,63	**13**	**50,00**
befriedigend	1	100,00	3	50,00	6	31,58	**10**	**38,46**
ausreichend	**-**		**-**		1	5,26	**1**	**3,85**
insgesamt	1	100,00	6	100,00	18	94,74	**25**	**96,15**
Durchschnittsnote	**3,00**		**2,50**		**2,39**		**2,44**	
nicht bestanden								
erstmalig	**-**		**-**		-		**-**	
Wiederholer	**-**		**-**		1	5,26	**1**	**3,85**

Übersicht 12

Nach § 33 BBiG angezeigte Ausbilder
Stand: 31. Dezember 2003

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knappschafts-versicherung	Landw. SV
Prüfung nach AEVO	812	68	315	25	6
Mit anderen Nachweisen	115	16	120	3	4
Befreiung vom Nachweis	53	7	179	-	6

Übersicht 13

Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen nach der ÖD-AEVO im Jahr 2003

	Kranken-versicherung	Unfall-versicherung	Renten-versicherung	Knappschafts-versicherung	Landw. SV
Anzahl der Teil-nehmer	150	31	37	14	13
davon mit bestan-dener Prüfung	150	31	37	14	13

Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle

Stand:1. April 2004

Telefonnummer (Zentrale): 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: 1. April 2004

Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
Beauftragte der Arbeitgeber	
Baucke, Heider	Baust, Hartmut
Brückner, Klaus	Heinisch, Siegmar
Dannhauer, Gudrun	Hente, Siegmar
Grothues, Peter	Morawitz, Reinhard
Kliebisch, Dieter	Dr. Strehle, Volker
Lohaus, Hubert	Wäterling, Dieter
Beauftragte der Arbeitnehmer	
Aschenbeck, Rolf-Dieter	Bartolomy, Sigrid
Gosmann, Uwe	Borsky, Marianne
Kursawe, Holger	Fieg, Wolfgang
Oppel, Wolfgang	Joswig, Claudia
Völlmecke, Marion	Kesselring, Wilfried
Wiedenroth, Peter	Putz, Jörg
Lehrer an berufsbildenden Schulen	
Berkefeld, Jürgen	Brodersen, Uwe
Faltin, Karola	Brückmann, Jürgen
Hallmann, Peter-Jürgen	Hiedl, Wolfgang
Kirsch, Siegfried	Runge, Dorit
N.N.	Weigel, Christina
Zarnowka, Barbara	Zeller-Taiwo, Dorothea