



Bundesversicherungsamt

Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

Jahresrückblick 2004



Herausgeber:

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

Druckerei:

Graphischer Bereich im
Bundesministerium für Gesundheit
und Soziale Sicherung

Jahresrückblick 2004 des Bundesversicherungsamt als Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

Vorwort

Seite

I. Im Blick

Ausbildungsplatzsituation	9
Übernahme nach Beendigung der Ausbildung	12
Fortbildungsprüfungsordnung nach § 46 Abs. 1 BBiG zum/zur Sozialversicherungsfachwirt/in	14

II. Ausbildung und Ausbildungsberatung

Ausbildungsberatung in der Krankenversicherung	14
- Beratungsbilanz	14
- Allgemeines	16
- Beratung in Geschäfts- und Betreuungsstellen	19
- Beratung in den Lehrgängen	22
Ausbildungsberatung in der Renten- und knappschaftlichen Sozialversicherung	25
- Beratungsbilanz	25
- Ausbildung bei der BfA	26
- Praktische Ausbildung	26
- Theoretische Ausbildung	28
- Ausbildung bei der Bahnversicherungsanstalt	28
- Ausbildung bei der Bundesknappschaft	28
- Ausbildung in anderen Ausbildungsberufen	29
Ausbildungsberatung in der Unfall- und landwirtschaftlichen Sozialversicherung	30
Berufsschulen	30

III. Aus dem Prüfungswesen

Organisation	32
Gemeinsamer Aufgabenausschuss Krankenversicherung	34
Einwendungen gegen Prüfungsergebnisse	34
- Allgemein	34
- Prüfungsfach Wirtschafts- und Sozialkunde	37
Vermittlung des Berufsschulstoffes außerhalb der Berufsschulen	37

Anlagen

Statistische Übersichten

Übersicht 1	39
Anzahl der am 31. Dezember 2004 bestehenden Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern	
Übersicht 2	40
Neue Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten	
Übersicht 3	40
Neue Ausbildungsverhältnisse mit Fachangestellten für Bürokommunikation	
Übersicht 4	41
Schulische Vorbildung der Auszubildenden Einstellungsjahrgänge 2002 – 2004	
Übersicht 5	41
Ausbildungsabbrüche im Jahr 2004	

	Seite
Übersicht 6	42
Verlängerung der Ausbildungszeit	
Übersicht 7	42
Ausbildungsberatungen	
Übersicht 8	43
Teilnehmer an Zwischenprüfungen - Sozialversicherungsfachangestellte –	
Übersicht 9	43
Teilnehmer an Zwischenprüfungen - Fachangestellte für Bürokommunikation –	
Übersicht 10	43
Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen	
Übersicht 11	44
Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Sozialversicherungsfachangestellte	
Übersicht 12	45
Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Fachangestellte für Bürokommunikation	
Übersicht 13	45
Nach § 33 BBiG angezeigte Ausbilder Stand 31. Dezember 2004	
Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle	46
Verzeichnis der Mitglieder/stellvertretenden Mitglieder des Berufsbildungsausschusses beim Bundesversicherungsamt in der VIII. Amtsperiode	47

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 Ausbildungsberater und der Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes.

Bonn, im Mai 2005

Bundesversicherungsamt

I. Im Blick

Ausbildungsplatzsituation

Ebenso wie im Vorjahr müssen wir auch diesen Rückblick mit einer schlechten Nachricht beginnen. Die Anzahl der Ausbildungsplätze, die die Versicherungsträger im Jahr 2004 für Sozialversicherungsfachangestellte zur Verfügung stellten, ging nochmals erheblich zurück. Es wurden nur noch 1136 und damit noch einmal 21,6 % weniger Auszubildende als im Jahr 2003 eingestellt, in dem gleichfalls schon ein deutlicher Rückgang von 22 % im Vergleich zum Jahr 2002 hatte verzeichnet werden müssen. Das heißt, es wurden innerhalb von zwei Jahren 38,8 % der Ausbildungsplätze für diesen Beruf abgebaut. Es muss betroffen machen, dass ein Beruf, der noch vor kurzer Zeit als krisensicher galt und „immer gebraucht“ schien, so rückläufig ist. Lediglich eine Fachrichtung, die gesetzliche Unfallversicherung, machte eine Ausnahme. Dort stieg die Zahl der Ausbildungsplätze für Sozialversicherungsfachangestellte gegenüber dem Vorjahr mit 112 neuen Verträgen um erfreuliche 13,1 %. Wahrscheinlich hat sich hier schon ausgewirkt, dass einige Träger wegen der Einführung des Fachhochschulstudienganges für Nachwuchskräfte des gehobenen Dienstes mehr Aufgaben auf Sozialversicherungsfachangestellte verlagern wollen und daher insoweit einen höheren Bedarf haben.

Gemessen am Angebot an Ausbildungsplätzen ist in diesem Zusammenhang auch noch die Fachrichtung knappschaftliche Sozialversicherung zu erwähnen. Sie bot 150 Plätze und damit einen mehr als im Jahr 2003 an. Im Ergebnis konnten allerdings nur 138 besetzt werden. Das bedeutet ein - wenn auch moderates - Minus im Vergleich zum Vorjahr.

Ganz anders die Situation in den übrigen Fachrichtungen. In der Fachrichtung gesetzliche Rentenversicherung wurden im Jahr 2004 nur 173 Auszubildende eingestellt, das waren 24,1 % weniger als 2003 und sogar 51 % weniger als 2002. Zu den Gründen hatten wir uns bereits im Vorjahr geäußert. Auch in der Fachrichtung landwirtschaftliche Sozialversicherung sank die Zahl der Neueinstellungen deutlich. Statt 11 im Jahr 2003 wurde diesmal nur 6 Auszubildende eingestellt.

Ein deutlicher Verlust von Ausbildungsplätzen aber vor allem in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung. Waren im Jahr 2002 noch 1263 und im Jahr 2003 immerhin noch 962 Auszubildende eingestellt worden, wurden im Jahr 2004 nur noch 707 Ausbildungsplätze angeboten. Das ist ernüchternd: Ein Rückgang von 44 % innerhalb zweier Jahre. Maßgebend dafür war die Entwicklung bei den Ersatz- und Innungskrankenkassen, von denen einige die Ausbildung deutlich zurückgefahren, einige sogar überhaupt keine Auszubildenden mehr eingestellt haben.

Bei den Betriebskrankenkassen, die schon im Jahr 2003 weniger Ausbildungsplätze angeboten hatten, setzte sich dieser Trend, wenn auch abgeschwächt, fort. Obwohl sich wegen einiger Fusionen die Zahl der bundesunmittelbaren Kassen erhöht hat, sank die Zahl der von uns zu betreuenden neuen Auszubildenden auf 310, ein Minus von 5,8 %.

Die Gründe für diese Entwicklung bei den Krankenversicherungsträgern sind bekannt:

Im Wettbewerb sehen sich viele Träger generell, insbesondere aber dann, wenn sie Versicherte verloren haben, veranlasst, umzustrukturieren und zu rationalisieren. Die daraus resultierenden Personalüberhänge reduzieren die Bereitschaft, neue Auszubildende einzustellen, deutlich. Hinzu kam, dass der Gesetzgeber die Verwaltungskosten der Kassen, zu denen auch die Ausbildungskosten zählen, „gedeckt“ hatte.

Auch noch so eindringliche Appelle der Bundesregierung - und erst recht die Androhung einer Ausbildungsplatzabgabe - konnten diese Entwicklung nicht auffangen. Das war auch die einhellige Meinung unseres Berufsbildungsausschusses, der sich mit der abzusehenden schlechten Entwicklung der Ausbildungszahlen befasste. Mit der Androhung von „Fehlabbgaben“ verbundene Ausbildungsappelle müssten zwangsläufig ohne Erfolg bleiben. Erst wenn die Ausbildungskosten von

der an sich sinnvollen „Deckelung“ der Verwaltungskosten in § 4 Absatz 4 SGB V ausgenommen würden, könnten Kassen daran denken, mehr Auszubildende einzustellen. Obwohl entsprechende Vorstöße einzelner Kassen beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung bereits abschlägig beschieden worden waren, hielt es der Ausschuss für dringend erforderlich, in diesem Sinne aktiv zu werden und an die Ministerin zu appellieren, die Ausbildungskosten aus der Budgetierung herauszunehmen.

Dessen bedurfte es allerdings nicht mehr, nachdem die Bundesregierung mit Vertretern der Wirtschaft den „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ schloss, sich verpflichtet hatte, auch auf die Sozialversicherungsträger einzuwirken, ihre Ausbildungsleistung noch einmal deutlich zu erhöhen, und in der Folge Anfang August in einem Gespräch der Spitzenverbände der Krankenversicherung und der Gewerkschaft Verdi mit der Bundesregierung in der Frage der Budgetierung der Durchbruch erzielt worden war: Die „Ausbildungsoffensive“ der Bundesregierung für den Bereich Sozialversicherung. Um bei den Krankenkassen Anreize für die Ausbildung über Bedarf zu schaffen, sind ab 2004 die dadurch entstehenden Mehrkosten nicht mehr der Deckelung der Verwaltungskosten unterworfen, mit der Folge, dass die Krankenkassen jetzt auch über Bedarf ausbilden dürfen. Für das Ausbildungsjahr 2004 kam diese Entwicklung allerdings im We-

sentlichen zu spät. Die meisten Krankenkassen hatten ihre Planungen abgeschlossen und sahen sich außer Stande noch zu reagieren. Nur wenige Ausbildungsplatzbewerber konnten daher von der positiven Wendung noch profitieren.

Ähnlich (wie bei uns), wenn auch nicht ganz so ausgeprägt sieht die Ausbildungsplatzsituation bei den Sozialversicherungsfachangestellten bei den Ländern aus. Die landesunmittelbaren Träger boten nach 4660 Ausbildungsplätzen im Jahr 2003 im Jahr 2004 nur noch 4130 Ausbildungsplätze an, also 11,4 % weniger. Lediglich in Bremen und Thüringen ging die Anzahl der neu geschlossenen Ausbildungsverträge geringfügig nach oben.

Im Bund-Ländervergleich betreuten wir zum Stichtag 31.12.2004 gleichwohl - genau wie zum 31.12.2003 - etwas mehr als 50 % aller Auszubildenden, die zum Sozialversicherungsfachangestellten ausgebildet werden. Ursächlich dafür sind sicher auch Fusionen, in deren Folge die Zuständigkeit auf den Bund überging.

Die Anzahl der neuen Ausbildungsplätze im Beruf Fachangestellte für Bürokommunikation hat sich im Vergleich zum Jahr 2003 fast gedrittelt. 2004 wurden lediglich sieben zur Verfügung gestellt (vier in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung, drei in der Fachrichtung Unfallversicherung); 2003 waren es noch 20 gewesen. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Bundesversicherungsanstalt für

Angestellte, die diesen Beruf im Jahr 2003 noch angeboten hatte, statt dessen erstmals 22 Ausbildungsplätze für Verwaltungsfachangestellte zur Verfügung stellte.

Die Verteilung der neuen Ausbildungsverhältnisse auf weibliche und männliche Auszubildende hat sich beim Beruf Sozialversicherungsfachangestellte/-r in 2004 etwas zugunsten der Männer entwickelt. Lag der Frauenanteil in den vergangenen Jahren bei ca. 72 %, so waren es 2004 „nur“ 68,5 %. Bei den Fachangestellte für Bürokommunikation ging der Anteil der Männer wieder auf unter 30 % zurück, nämlich 28,6 %. Er liegt aber immer noch über dem Wert von 2001 mit 25 %. Von den 22 von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätzen zum Verwaltungsfachangestellten gingen acht, d. h. rund 36,4 % an männliche Bewerber.

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt, d. h. konkret die Möglichkeit, „aus dem Vollen zu schöpfen“, wirkte sich auch auf die Personalauswahl der Träger aus. Der Anteil der eingestellten Auszubildenden mit Hochschul- oder Fachhochschulreife lag 2004 wieder - und mit 52,1 % deutlich - über 50 %. Spitzenreiter ist dabei in alter Gewohnheit die Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung mit 63 %. Bei ihr hat sich der Anteil der Abiturienten im Vergleich zu 2003 um fast 2 % erhöht. Ausbildungsabbrüche gab es weniger. 2004 endeten „nur“ 2,2 % der 1135 neuen Ausbildungsverhältnisse innerhalb

oder mit Ablauf der Probezeit. 2003 waren es noch 3,0 % und 2002 sogar 3,76 % gewesen. Auch insoweit darf man wohl vermuten, dass die große Anzahl der Bewerber um weniger Plätze und damit die bessere Auswahlmöglichkeit, z. T. aber auch verbesserte Auswahlverfahren, eine Rolle gespielt haben.

Der drastische Rückgang der Ausbildungsverhältnisse bei den Sozialversicherungsfachangestellten in Bund und Ländern wirkt sich inzwischen auch erheblich auf die Berufsschulen aus. In Bamberg, Aachen und Siegen mussten bereits die Fachklassen geschlossen werden, weil es zu wenige Auszubildende gab. D.h. die Beschulung von Sozialversicherungsfachangestellten ist dort nicht mehr möglich. In Neumünster konnte die Schließung der Fachklasse nur Dank einer Sondergenehmigung verhindert werden, die es ermöglichte, eine Klasse mit nur sieben Auszubildenden zu beginnen. Die Konsequenzen für die Auszubildenden sind erheblich: Längere Fahrtwege zum Berufsschulort, höhere Kosten und zum Teil überfüllte Klassen, sprich schlechtere Lernbedingungen.

Übernahme nach Beendigung der Ausbildung

Die Bundesregierung hat dazu aufgerufen, Absolventen einer Ausbildung wenigstens zunächst befristet zu übernehmen. Im Interesse der jungen Menschen ist zu hoffen, dass dieser Appell auch in der Sozial-

versicherung künftig mehr Gehör findet. Im Jahr 2004 wurden jedenfalls viele der Auszubildenden nicht einmal befristet übernommen.

In der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung traf das vor allem die Auszubildenden der DAK. Sie übernahm - im Vorjahr war das noch anders - diesmal keinen ihrer 255 Auszubildenden. So sehr diese Entscheidung personalwirtschaftlich gerechtfertigt sein mag, für die betroffenen Auszubildenden und für alle, die mit Ausbildung zu tun haben, d. h. natürlich auch für die Ausbilder, die ihre Aufgabe engagiert erfüllt haben, ist sie doch eine herbe Enttäuschung.

Von den 265 Barmer-Absolventen erhielten dagegen 180 einen auf ein Jahr befristeten Arbeitsplatz. Aufgrund ihrer positiven Mitgliederentwicklung konnte die TK allen Absolventen eine berufliche Perspektive bieten. Bei anderen Trägern wiederum hatten nur die Besten eine Übernahmekchance. Bei allen Trägern gilt ohnehin: Ohne mehr Mobilität und Flexibilität als bisher schon, sind die Chancen, eine Anstellung nach der Ausbildung zu bekommen, verschwindend gering. Dass heute jemand am Wohnort oder in dessen Nähe einen Arbeitsplatz erhält, ist inzwischen die Ausnahme. Besser als zunächst zu befürchten stand, entwickelte sich die Übernahme-situation in den Fachrichtungen Rentenversicherung und knappschaftliche Sozialversicherung. Allen Auszubildenden der Bahnversicherungsanstalt wurde ein

Übernahmevertrag angeboten. Auch die Auszubildenden der Bundesknappschaft wurden - abhängig vom Ergebnis ihrer Abschlussprüfung und den zuvor erbrachten Leistungen – fast ausnahmslos mit Dauer - oder zumindest Zeitverträgen übernommen.

Entscheidend dafür, dass es in diesen Fachrichtungen besser als angenommen lief, war, dass die BfA ihre ursprünglich deutlich restriktivere Haltung revidiert hat. Hier hatte es zunächst geheißen, nur 88 Auszubildende von 200 könnten damit rechnen, - zum Teil mit Zeitverträgen - übernommen zu werden. Das hätte für den Großteil der Auszubildenden Arbeitslosigkeit bedeutet. Denn weder von den Landesversicherungsanstalten noch der Bahnversicherungsanstalt - sie bilden ja selbst aus - wäre Entlastung zu erwarten gewesen. Auch die Möglichkeiten „fachfremd“ unterzukommen, sind heute nur noch die Ausnahme. In Einschätzung dieser Sachlage entschied die BfA verantwortungsbewusst, letztendlich doch 167 Auszubildende zu übernehmen, davon 11 in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis. 47 erhielten eine unbefristete Teilzeitstelle, 104 einen auf sechs Monate und 5 einen auf drei Monate befristeten Teilzeitvertrag. 33 gingen leider leer aus. Wer welchen Vertrag bekam, richtete sich - bei im Übrigen gleicher Eignung - nach den Ergebnissen der Abschlussprüfung. Die meisten Auszubildenden traf diese Situation gleichwohl unvorbereitet. Sie waren bis zuletzt davon ausgegangen, dass alle, wie

bisher üblich, nach der Ausbildung in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis übernommen würden. In den nächsten Jahren dürfte schon wegen der Auswirkungen der Organisationsreform der Rentenversicherung, d. h. des davon zu erwartenden Personalüberhangs, keine Besserung zu erwarten sein. Es soll dem Vernehmen nach vielmehr noch kritischer geprüft werden, ob und zu welchen Konditionen eine Übernahme möglich ist. Die BfA wird hierbei nicht mehr nur das Ergebnis, das in der Abschlussprüfung erzielt wurde, berücksichtigen, sondern auch die während der Ausbildung gezeigten Leistungen in Theorie, Praxis und in der Berufsschule. Die schlechten Aussichten, die die BfA in den Bewerbungsgesprächen jetzt deutlicher als bisher herausstellt, um keine falschen Hoffnungen aufkommen zu lassen, veranlassen inzwischen einen Teil der Bewerber mit Chancen auf einen Ausbildungsplatz, sich gegen eine Ausbildung bei der BfA zu entscheiden.

Die Träger der gesetzlichen Unfall- und landwirtschaftlichen Sozialversicherung haben ihre ausgelerten Auszubildenden zum größten Teil übernommen. Eine Übernahmegarantie, das zeigte sich in 2004, gibt es aber auch hier nicht mehr. So hat zum Beispiel die Unfallkasse des Bundes in Wilhelmshaven - anders als in den letzten Jahren - keinen der von ihr ausgebildeten Auszubildenden übernommen. Auch wenn sich die Übernahmesituation hier momentan nicht so darstellt wie bei vielen Krankenversicherungsträgern

und der BfA, besteht doch begründete Sorge, dass sich das Bild möglicherweise wegen der Fusionen bei den gewerblichen Unfallversicherungsträgern ebenfalls eintrüben könnte. Die unsichere Zukunftsperspektive hat bei den Auszubildenden den Beratungsbedarf nicht nur erhöht, sondern auch in eine ganz andere Richtung gelenkt. Nie zuvor erhielten wir so viele mündliche und schriftliche Anfragen zur Übernahme, zu alternativen Berufschancen und zum Anspruch auf Freistellung für Bewerbungsgespräche etc.. Sehr oft war moralische Unterstützung vonnöten, um die Auszubildenden, die von ihrer Nichtübernahme erfahren hatten, zu ermutigen und zu motivieren, trotz allem nach vorne zu schauen und nicht alles für „sinnlos“ zu halten. Diese „Aufbauhilfe“ geht zwar weit über die eigentliche Ausbildungsberatung hinaus. Wir hatten jedoch den Eindruck, dass die Auszubildenden das ihnen entgegen gebrachte Verständnis für ihre Lage, die Tipps und Ratschläge, die wir ihnen gaben, sehr zu schätzen wussten.

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

Im September 2004 trat die von unserem Berufsbildungsausschuss beschlossene Fortbildungsprüfungsordnung zum/zur Sozialversicherungsfachwirt/-in für die Fachrichtungen gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung in Kraft. Die ersten Kandidaten - Mitarbeiter der Seekasse - werden auf ihren ausdrücklichen Wunsch bereits im Jahr 2005

nach der neuen Fortbildungsprüfungsordnung geprüft. Die ursprüngliche Absicht, den Mitarbeitern von Trägern aller Fachrichtungen die Möglichkeit zu verschaffen, die Fortbildung mit einer staatlich anerkannten Prüfung abzuschließen, konnte nicht verwirklicht werden. Mehr scheiterte am energischen Widerspruch der Arbeitgebervertreter der Ersatzkassen und der gesetzlichen Unfallversicherung im Berufsbildungsausschuss. Vermutlich befürchteten sie, eine auch ihre Fachrichtung umfassende Prüfungsordnung könne sich als Konkurrenz für ihr internes, „maßgeschneidertes“ Fortbildungssystem bzw. den neu eingeführten Fachhochschulstudiengang mit Bachelorabschluss der gewerblichen Unfallversicherung erweisen. Es bestand allerdings bei allen Beteiligten Einigkeit, dass die Fortbildungsprüfungsordnung auch andere Fachrichtungen einbeziehen soll, sobald die betreffenden Träger entsprechendes Interesse signalisieren.

II. Ausbildung und Ausbildungsberatung

Ausbildungsberatung in der KV

Beratungsbilanz

Auch für das Jahr 2004 können wir eine positive Bilanz ziehen. Unser Ziel, alle Auszubildenden zu beraten, haben wir erneut erreicht. Dies ist uns wichtig. Denn gerade für die Auszubildenden, aber auch

für Ausbilder und Fachlehrer, haben aktuelle Informationen und Gespräche immer größere Bedeutung. Wir haben dafür 147 Lehrgänge der bundesunmittelbaren Krankenkassen besucht und die Teilnehmer umfassend über die bevorstehenden Prüfungen informiert. Zusätzlich haben wir 86 Beratungen in Geschäfts- und Betreuungsstellen durchgeführt, die wir zu intensiven Gesprächen mit Auszubildenden und Ausbildern im kleineren Kreis nutzten. Probleme, auf die wir von Auszubildenden angesprochen wurden, haben wir direkt vor Ort mit den Verantwortlichen der Träger besprochen und zum größten Teil gelöst. Zudem gab es Gespräche mit sieben Berufsschulen; auch haben wir vier mündliche Abschlussprüfungen beobachtet. Die Zusammenarbeit mit den Trägern funktionierte weitestgehend gut. Über die Verlagerung von Ausbildungsorten und Änderungen bei den Fachlehrern wurden wir im Regelfall frühzeitig informiert und konnten unsere Beratungen den neuen Gegebenheiten anpassen. Mit rund 34,33 % entfiel der größte Anteil an den Beratungen wiederum auf die Betriebskrankenkassen und die Gmünder Ersatzkasse (GEK), die gemeinsam weiterhin im Ausbildungsverbund stehen. Es folgten die Deutsche Angestelltenkrankenkasse (DAK) mit 21,03 % , die Barmer Ersatzkasse (BEK) mit 20,17 %, die Innungskrankenkassen (IK-Ken) mit 10,3 %, die Techniker Krankenkasse (TK) mit 6,87 %, die Kaufmännische Krankenkasse (KKH) mit 5,58%, die Hanseatische Krankenkasse mit 1,29 % und die Hamburgische Zimmererkasse mit

0,43 %. Der deutliche Rückgang bei der Einstellung von Auszubildenden wird sich ab Sommer 2005 auch auf die Organisation unserer Beratungen auswirken. Da weniger Lehrgangsorte aufzusuchen sein werden, können wir zusätzliche Termine für Beratungen in den Geschäftsstellen vereinbaren.

Neben unseren zahlreichen Beratungen führten wir im letzten Jahr Gespräche mit den Hauptverwaltungen der BEK, GEK, HZK und der TK sowie mit der BKK-Akademie. Abgesehen von einem Fall, dem der HZK, dienten diese Gespräche dazu, uns über neue Ausbildungsabläufe und -strukturen zu informieren. Wir sehen diese Treffen sehr positiv und werden diese Gespräche auch weiterhin regelmäßig führen. Im Fall der HZK bestand Veranlassung für ein grundlegendes Gespräch mit dem Vorstand über die Qualität der praktischen Ausbildung. Die Denkanstöße, die wir in diesem Gespräch gaben, haben dazu geführt, dass sich die Ausbildungssituation bei der Kasse inzwischen gebessert hat.

Eine personelle Veränderung ist an dieser Stelle mitzuteilen. Ab Sommer 2004 musste der letzte aus organisatorischen Gründen für uns noch verbliebene ehrenamtliche Ausbildungsberater wegen beruflicher Überlastung seine Tätigkeit für uns aufgeben. Für seine tatkräftige Unterstützung bei den Beratungen in der BKK- Akademie danken wir ihm auch an dieser Stelle. Auf eine Nachbesetzung wurde wegen der rückläufigen Anzahl der Ausbildungsver-

hältnisse verzichtet, so dass nur noch hauptamtliche Berater im Einsatz sind.

Allgemeines

Die Gesundheitsreformen der vergangenen Jahre, die Wanderungsbewegungen der Versicherten mit kurzfristig enormem Personalbedarf bei „wachsenden“ und Personalüberhang bei „schrumpfenden“ Kassen sowie die Fusionen insbesondere unter Betriebskrankenkassen haben zu einem erheblichen Umbruch in der Kassenlandschaft geführt. Überall wird reorganisiert, reformiert und rationalisiert.

Wie schon zuletzt berichtet, werden dabei u.a. bei vielen Kassen Aufgaben nur noch an einem oder einigen wenigen Standorten bearbeitet. So haben einige Träger Leistungsbearbeitung und Beitragseinzug an zwei Orten gebündelt. Andere haben ihre Tätigkeiten sogar soweit zentralisiert, dass Kuranträge, AU-Bescheinigungen, Pflegeangelegenheiten etc., aber auch das Marketing, der Beitragseinzug oder die Regressfälle bundesweit jeweils nur noch an einem Standort bearbeitet werden. Für die Ausbildung heißt das, nicht mehr alle im Ausbildungsrahmenplan geforderten Inhalte können an einem Ort vermittelt werden. Die Träger versuchen, das auf verschiedene Art zu kompensieren.

Einige Kassen verpflichten ihre Auszubildenden an die Orte zu reisen, wo die Tätigkeiten anfallen und die Praxisvermitt-

lung durch die dortigen Experten gewährleistet werden kann. Davon sind insbesondere die Auszubildenden einiger Betriebskrankenkassen betroffen. Die BKK Allianz hat ihre Aufgaben beispielsweise auf sechs Standorte bundesweit verteilt. Zur vollständigen Praxisvermittlung aller Inhalte ist es deshalb notwendig, dass die Auszubildenden bei der BKK Allianz alle diese Standorte aufsuchen. Das haben wir im letzten Bericht als „Ausbildungstourismus“ bezeichnet - ein Begriff, der womöglich Positives assoziiert und insofern nicht das trifft, was dies für die Auszubildenden bedeutet. Denn die Auszubildenden sind im ständigen Ortswechsel zwischen mehreren Ausbildungsstätten, dem Vollzeitunterricht und der Berufsschule. Folglich sind sie kaum noch zu Hause - der Kontakt zum Familien- und Freundeskreis schwindet. Ein solches Modell setzt bei den Auszubildenden eine große Selbständigkeit voraus. Das ist nicht allen Auszubildenden gegeben. Von den Auszubildenden fordert dieses System nicht nur eine detaillierte Planung, sondern - was aber nicht immer gelingt - Disziplin bei deren Umsetzung.

Die HEK hat aus den negativen Erfahrungen einer auf verschiedene Standorte verteilten Ausbildung Konsequenzen gezogen: Die Auszubildenden werden nur in der Hauptverwaltung ausgebildet. Dort werden alle Inhalte vermittelt und auch die Lehrgänge durchgeführt. Diese Ausbildung „aus einer Hand“ schafft klare Strukturen und schon das Reisebudget - erfordert allerdings, dass die Auszubildenden

nach Hamburg ziehen. Andere Kassen lassen die Ausbilder bzw. Ausbildungshelfer zu den Auszubildenden reisen, um bestimmte Ausbildungsinhalte praktisch zu vermitteln. Dieses Modell verursacht zwar geringere Reisekosten, die Schulung am Praxisfall ist aber theoretischer und weniger authentisch, zumal die Auszubildenden auch keine Möglichkeit haben, ihre neuen Kenntnisse anhand alltäglicher Geschäftspost am Ausbildungsplatz zu vertiefen.

Einige wenige Träger vertrauen auf die Vermittlung der Inhalte im Vollzeitlehrgang und ermuntern ihre Auszubildenden, sich die Praxis an Hand von beispielhaften Versicherungsfällen im Eigenstudium anzueignen. Die Bemerkung eines Geschäftsstellenleiters, man könne auf die fachpraktische Vermittlung bestimmter Themen verzichten, da diese ausgiebig im Vollzeitunterricht behandelt würden, kann die unzureichende und lückenhafte Ausbildung am Arbeitsplatz nicht rechtfertigen. Wir stellen nachdrücklich fest, dass dieses „Ausbildungsmodell“ nicht mit der Ausbildungsordnung in Einklang zu bringen ist. Für die Auszubildenden besteht nach der Abschlussprüfung im Übrigen das Problem, sich später mit eher einseitigen Praxiserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu müssen. Wir regen an, hier über einen Ausbildungsverbund mit anderen Kassen nachzudenken, um eine vollständige fachpraktische Ausbildung zu gewährleisten.

Die Vollständigkeit der Praxisausbildung war auch Gegenstand eines ausführlichen Gesprächs mit der GEK. Dabei ergab sich, dass die Auszubildenden der Hauptverwaltung überwiegend nur im Beitragsbereich praktisch ausgebildet werden. Lediglich ergänzend wird seit 2004 auch der Leistungsbereich mit einem gewissen Anteil einbezogen. Hier wird sich zeigen müssen, ob das ausreichend ist. Dagegen werden die Auszubildenden in den sog. Betreuungsstellen ausschließlich im Leistungswesen praktisch ausgebildet - Ausbildungsinhalte aus dem Beitragswesen sind überhaupt nicht vorgesehen. Deshalb fordern wir die GEK erneut auf, weiter nach Möglichkeiten zu suchen, den Anforderungen der Ausbildungsordnung und auch der im Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtung zu entsprechen.

Eine vierte Gruppe von Trägern nutzt neuerdings moderne Kommunikationstechnik und hat Tele-Learning-Programme entwickelt. Dabei bekommen die Auszubildenden einen Teil der Inhalte in der alltäglichen Praxis vermittelt. Den Rest müssten sie sich im Selbststudium per Online-Schulung erarbeiten. Hier müssen alle Beteiligten noch Erfahrungen sammeln. Wir werden uns 2005 intensiv um diese Ausbildungsform kümmern.

Auch die TK hat die Online-Schulung in ihr neues Ausbildungskonzept integriert. Künftig wird es bei ihr drei Typen von Geschäftsstellen geben: Kleine Service-Center in den Großstädten, Kompetenz-

zentren, in denen bundesweit nur eine Versicherungsleistung bearbeitet wird, und Online-Geschäftsstellen. Für die Ausbildung werden darüber hinaus fachliche und regionale Netzwerke gebildet, in denen alle drei Typen von Geschäftsstellen kooperieren. Für die Ausbildungsinhalte, die gleichwohl nicht abgedeckt werden können, wurde ein Online-Lernprogramm entwickelt. Im Selbststudium sollen sich die Auszubildenden die Inhalte aneignen, die weder in der Geschäftsstelle noch im jeweiligen Netzwerk vermittelt werden können. Für uns wird es interessant sein zu beobachten, wie die Ausbildung z.B. in einer Online-Geschäftsstelle ergänzt durch ein Online-Selbststudium funktioniert.

Die Fusionen der Kassen hatten ebenfalls Auswirkungen auf die Ausbildung. Nicht selten wurden zwei heterogene Strukturen nicht nur mit unterschiedlichen „Philosophien“, Arbeits- und Personal- und oft auch Tarifsystemen, sondern auch mit zwei unterschiedlichen Ausbildungskonzepten vereint. Meist führt das auch in der Ausbildung kurzfristig zu Chaos und ist verbunden mit Umzügen und vermehrter Reisetätigkeit für Ausbilder und/oder Auszubildende. Umstrukturierungen, Zentralisierung und Fusionen sind stets auch mit personellen Veränderungen verbunden. Das „Personalkarussell“ dreht sich auch im Bereich der Ausbildung enorm schnell. Die Auszubildenden vieler Träger hatten es in den vergangenen zwei bis drei Jahren mit häufig wechselnden Ausbildern zu tun. Leider verlaufen die Übergänge nicht

immer reibungslos und es kommt zu „Versorgungslücken“, d.h. ein Ausbilder beendet seine Ausbildertätigkeit z.B. schon im Mai, der Nachfolger kann aber erst Ende Juli übernehmen. Von den Auszubildenden wird dabei oft ein großes Maß an Eigenverantwortung und Verständnis gefordert. Die meisten sind hierzu bereit und in der Lage. Anderen wiederum fällt es schwerer, sich auf die neue Situation und z.T. auch auf die persönlichen Eigenarten der neuen Ausbilder einzustellen.

Manchmal hat man auch den Eindruck, dass sich die Träger bei der Auswahl der Ausbilder nicht immer von der Qualifikation als wichtigstem Maßstab leiten lassen. Es geht ja nicht darum, dass es „jemand“ macht. Ausbilder sollten gestandene Persönlichkeiten sein, mit ausgeprägtem Fachwissen und pädagogischem Geschick. Sie sollen mit jungen Leuten umgehen können. Das ist besonders wichtig, weil bei vielen Trägern die Zeiten, in denen die Ausbilder allein für die Zwecke der Ausbildung freigestellt wurden, leider vorbei sind. Erfreulicherweise bildet die TK - das nur am Rande bemerkt - insoweit eine Ausnahme. Sie beabsichtigt im Rahmen der Neukonzeption, ihre Ausbilder von anderen Tätigkeiten freizustellen. Die zahlreichen Veränderungen in der Ausbildungslandschaft führten zu einer spürbaren Zunahme der Konflikte zwischen Ausbildenden und Auszubildenden. Das Klima ist rauer geworden. Der Arbeitsdruck hat sich erhöht, die Einbeziehung der Auszubildenden in die Sachbearbei-

tung hat sich verstärkt: Wegen Arbeitsüberlastung der Ausbilder und Ausbildungshelfer übertragen die Kassen den Auszubildenden mehr Eigenverantwortung als früher.

Wenn Stress und Arbeitsdruck groß sind, sorgen oft schon Kleinigkeiten und Missverständnisse für Konflikte zwischen Ausbildern und Auszubildenden. Gelegentlich wurden in Ausbildungsberatungen sogar Mobbingvorwürfe laut. Wir befanden uns daher einige Male in der Position von Mediatoren. Helfen können wir allerdings nur, wenn wir frühzeitig einbezogen werden.

Beratung in Geschäfts- und Betreuungsstellen

Die Ausbildung genießt auch in Zeiten von Sparzwang und Rationalisierungsdruck einen hohen Stellenwert. Die qualifizierte Ausbildung der Nachwuchskräfte sehen die meisten Träger weiterhin als wichtig an, um im Wettbewerb bestehen zu können. Es ist aber nicht nur verständliches Eigeninteresse, das zu einer guten Ausbildung motiviert - zumal es derzeit für viele Träger nicht absehbar ist, ob man den gut und teuer ausgebildeten Nachwuchs nach drei Jahren überhaupt übernehmen kann. Es sind auch nicht nur die Appelle aus Politik und Wirtschaft. Einige Träger fühlen sich - wie uns Verantwortliche berichteten - auch moralisch verpflichtet, jungen Leuten eine Chance zu geben. „Ich habe beruflich Glück gehabt, davon möchte ich etwas weitergeben“, meinte ein Regional-

geschäftsführer einer Ersatzkasse.

Die Qualität der Ausbildung bei den meisten Trägern ist hervorragend. Manche bieten ihren Auszubildenden sogar mehr als die Ausbildungsordnung verlangt. Die BKK Miele z.B. unterstützt ihre Auszubildenden mit Englischkursen, Warenkunde, sowie Kursen in Zeitmanagement und Präsentationstechniken. Die BKK Bosch bietet Verhaltenstraining in Konfliktsituationen an. Ebenso können Auszubildende Erfahrungen bei der Arbeit im Krankenhaus sammeln oder einen Tag eine Pflegerin bei der häuslichen Pflege von Alten und Behinderten begleiten. An einem anderen Tag haben die Auszubildenden die Möglichkeit, eine Beratungsstelle für psychisch gestörte Jugendliche zu besuchen. „Wir verstehen unsere Ausbildung auch als Bildungsauftrag“, erklärte die verantwortliche Ausbilderin. Solche zusätzlichen Erfahrungsmöglichkeiten sehen wir sehr positiv.

Die Ausbildung setzt heute eine höhere Eigenverantwortung der Auszubildenden voraus. Die im BBiG formulierte Lernpflicht für Auszubildende hat einen neuen Stellenwert. Der Auszubildende ist in einer sehr viel aktiveren Rolle als früher. Wer in der Ausbildung lediglich passiv „beschult“ werden will, tut sich sehr schwer. Den Ausbildern fehlt heute häufiger die Zeit für eine intensive Betreuung. Sie sind eher die Wegweiser durch die Ausbildung - laufen müssen die Auszubildenden selbst. Eigenverantwortung und Selbststudium können die Träger allerdings nur von rei-

fen, aktiven und intelligenten Auszubildenden erwarten. Es ist daher nur konsequent, dass bei der Auswahl geeigneter Auszubildender immer mehr Träger ein anspruchsvolles, oft mehrtägiges Auswahlprogramm durchführen - mit insgesamt meist sehr guten Erfahrungen.

Wenn die Träger die Auszubildenden mehr als früher in die Verantwortung nehmen und mehr Selbständigkeit fordern, ist es unerlässlich, dass die Auszubildenden wissen, welche Fachinhalte sie im Laufe der Ausbildung vermittelt bekommen und welche sie sich selbst aneignen müssen. Dafür ist es erforderlich, dass die Auszubildenden schon zu Beginn der Ausbildung einen verständlichen Überblick über den gesamten zu vermittelnden Stoff erhalten. Beispielhaft stellen die bundesunmittelbaren Innungskrankenkassen ein gut strukturiertes Berichtsheft mit dem Titel „Step by Step“ als Check-Liste zur Verfügung, um die komplette Vermittlung aller Inhalte zu gewährleisten. Auszubildende vieler anderer Kassen dagegen antworten auf unsere Frage, ob alles vermittelt wird, „Woher soll ich das wissen?“. Wir regen, wie schon im letzten Jahresrückblick an, dem Berichtsheft mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Es sollte so aufgebaut sein, dass Auszubildende und Ausbilder stets einen Überblick haben, was bereits vermittelt wurde und was noch zu vermitteln ist.

Was unter solchen Voraussetzungen möglich ist, zeigt das Beispiel der KKH in Dortmund und Ulm. Die Auszubildenden

dürfen ihren Einsatz in den verschiedenen Teams des Regionalzentrums und der umliegenden Geschäftsstellen selbst und individuell planen. Die Ausbildungsinhalte sind im Arbeitsschrittekatalog (Berichtsheft) aufgeführt. Dort ist auch festgelegt, welche Inhalte in welcher Phase der Ausbildung in der Praxis vermittelt werden sollen. Diese Planung ist abgestimmt mit den Themen der Vollzeitlehrgänge. Innerhalb dieses Rahmens und in Absprache mit den Teamleitern ist es Aufgabe der Auszubildenden, ihre Ausbildung im Detail selbst zu koordinieren und zu planen. So ein System ist natürlich nur mit engagierten und sehr flexiblen Auszubildenden möglich. „Auch die Teamleiter und Ausbildungshelfer müssen mitziehen“, so der Leiter der Regionalgeschäftsstelle. Ziel sei es, auf diese Weise das Kommunikationsvermögen und das Verantwortungsbewusstsein zu stärken. Offenbar mit Erfolg. Die Auszubildenden waren begeistert. Es funktioniere hervorragend. Sie seien hochmotiviert.

Wie bereits im letzten Bericht angedeutet, gewinnt die regelmäßige Unterweisung am Arbeitsplatz wieder zunehmend an Bedeutung. Wegen Umstrukturierung, Personal- und Zeitmangel, sowie Arbeitsüberlastung schaffen es viele Kassen nicht, sämtliche Inhalte praxisgerecht am authentischen Versicherungsfall so zu vermitteln, dass keine Fragen offen bleiben. Viele Ausbilder organisieren daher mit Auszubildenden der eigenen Kasse oder gemeinsam mit anderen Kassen regelmäßige „Semi-

narstunden“, in denen bestimmte Themen noch einmal verdeutlicht und vertieft werden. „Im hausinternen Seminar muss ich es nur einmal, in der Einzelunterweisung acht Mal erklären“, begründete eine Ausbilderin das Verfahren. Als Zuständige Stelle ist uns durchaus bewusst, dass diese Renaissance der regelmäßigen Unterweisung nicht ganz dem Geist der Ausbildungsordnung entspricht. Eine solche Schulung sollte daher kein Rückschritt zu theorielastigem Lernen, sondern immer am lebendigen Praxisfall ausgerichtet sein.

Zur Sicherung des individuellen Lernerfolgs haben mittlerweile fast alle Kassen ein regelmäßiges Feedback-System aus Leistungsbeurteilungen und Bewertungsgesprächen entwickelt. Bei einigen Trägern wie z.B. der Deutschen BKK oder der BKK Mobil Oil können auch die Auszubildenden ihre Ausbilder beurteilen. Dabei sollte unseres Erachtens der Ausbilder allerdings von der „Bewertung“ seiner Arbeit Kenntnis erhalten, schon um sich mit ihr auseinandersetzen und seine Leistung evtl. optimieren zu können.

Wie auch immer die Kassen den heutigen Herausforderungen begegnen, auch in diesem Jahr richten wir den Appell an alle Auszubildenden, alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes vollständig auch in der Praxis zu vermitteln. Probleme in diesem Zusammenhang bei der HZK hatten wir bereits im letzten Jahresrückblick thematisiert. In einem Gespräch Anfang 2004

sicherte uns der Vorstand der HZK zu, dass künftig allen Auszubildenden die kompletten Leistungs- und Beitragsthemen am Arbeitsplatz vermittelt werden.

Denn eins ist nach der Abschlussprüfung 2004 deutlich geworden: Nur durch eine umfassende und nachhaltige Ausbildung haben die Auszubildenden auch im Fall der Nicht-Übernahme eine Chance, sich mit fundierten Kenntnissen und einer guten Abschlussnote beruflich weiter zu entwickeln.

Unter den Kassen mit guter Ausbildung fielen uns einige Träger auf, die noch nicht lange ausbilden, aber gleichwohl schon einen hohen Standard vorweisen können. Darunter z.B. BKK Taunus und BKK Mobil Oil. Beide Kassen organisieren eine gute und komplette Ausbildung. Der im Vollzeitunterricht vermittelte Stoff wird in regelmäßigen Praxisschulungen vertieft, bei Schwächen werden Lernhilfen gegeben, die größtenteils telefonische Kundenberatung wird bei der BKK Mobil Oil zur Vorbereitung auf die mündliche Abschlussprüfung durch betriebsinternes Kommunikationstraining ergänzt. Dort steht auch für jeden Auszubildenden ein Ausbildungsbeauftragter zur Verfügung. Beiden Kassen bescheinigten die Auszubildenden ein gutes Betriebsklima. Uns fiel auf, dass es häufig relativ junge, engagierte, motivierte und kreative Leute sind, die mit Unterstützung der Geschäftsleitung eine Ausbildung gestalten, die - O-Ton eines Auszubildenden - „einfach Spaß macht“.

Anderen Kassen gelingt das nicht so gut. Dort werden die Auszubildenden so sehr zur Sachbearbeitung herangezogen, dass die Vermittlung von Ausbildungsinhalten auf der Strecke bleibt. „Ab Mitte des zweiten Ausbildungsjahres haben wir eigentlich nichts mehr dazu gelernt, wir haben nur noch arbeiten müssen“, berichteten recht frustrierte Auszubildende. Wir müssen in unseren Beratungen Verantwortliche immer wieder darauf hinweisen, dass Ausbildung nicht Sachbearbeitung bedeutet. Es kann aus unserer Sicht nicht sein, dass ganze Abteilungen unter der Arbeitsbelastung regelrecht kollabieren, nur weil zwei Auszubildende zeitgleich in Urlaub gehen. Es spricht auch nicht für das Ausbildungskonzept einer Kasse, wenn eine Auszubildende nach dem erstmaligen Scheitern in der Abschlussprüfung wegen Arbeitsüberlastung ihr Ausbildungsverhältnis kündigt, um Zeit zum Lernen für die Wiederholungsprüfung zu haben. Dass gerade solche Kassen, die ihre Auszubildenden zur Sachbearbeitung einsetzen, um zu sparen, bei der letzten Abschlussprüfung überwiegend schlechte Ergebnisse erzielt haben, war keine Überraschung.

Beratung in den Lehrgängen

Die Ausbildung in den Vollzeitlehrgängen wirkt angesichts der Vielzahl an Veränderungen in den Geschäftsstellen vergleichsweise wie ein Hort der Ruhe und Beständigkeit. Es wird dort sehr hart gearbeitet, Ablenkungen, wie sie wegen der alltäglich wechselnden Anforderungen in der Ausbil-

dungsstätte üblich sind, gibt es nicht. Die Auszubildenden schätzen die intensive Schulung in diesen Wochen. Die meisten nutzen die Zeit auch für den Austausch mit den Auszubildenden anderer Geschäftsstellen.

Gleichwohl sind auch die Vollzeitlehrgänge vom Strukturwandel nicht ausgenommen. Er macht sich durch wechselnde Lehrgangsorte und wechselnde Fachlehrer bemerkbar. Bei der DAK beispielsweise fand der Eingangslehrgang in Rostock, der zweite in Neumünster und der nächste in Bad Segeberg statt. Die Bremer DAK-Lehrgangsgruppe hatte es mit vier verschiedenen Fachlehrern zu tun. Flexibilität ist auch von Barmer-Fachlehrern gefragt. Denselben Fachlehrer traf man in Magdeburg, Braunlage und Frankfurt. Andere wurden aufgefordert, ihre Arbeitsplätze von Köln nach Hamburg, Frankfurt nach Dortmund oder Chemnitz nach Nürnberg zu verlegen. Viele Fachlehrer wussten nicht, wie ihre berufliche Zukunft aussieht, wenn ihr Lehrgangszentrum Mitte 2005 schließt.

Die berufliche Zukunft beschäftigte natürlich vor allem aber die Auszubildenden. Die Frage was kommt, wenn sie nicht übernommen werden, bewegt die Auszubildenden verständlicherweise mehr als alles andere. Deutlich zu spüren ist die Angst vor Arbeitslosigkeit und die Sorge, von den Eltern erneut finanziell abhängig zu sein. Auszubildende, die der Ausbildung wegen aus strukturschwachen Regionen

in größere Städte gezogen sind, befürchten als „Verlierer in ihr Dorf“ zurückkehren zu müssen. Viele Auszubildende haben Angst vor dem sozialen Abstieg: Gestern noch hoffnungsfroher Gymnasiast und schlipstragender Auszubildender in einem glänzenden Büro, „morgen in der Schlange vor der Suppenküche“, meinte ein Auszubildender aus Hamburg. Die Angst vor Arbeitslosigkeit führte zu unterschiedlichen Reaktionen: Manche fühlten sich für die Abschlussprüfung besonders motiviert, andere resignierten und flüchteten in Passivität und Schuldzuweisungen. Wir haben in unseren Beratungen versucht, Mut zu machen, und haben den Auszubildenden andere Tätigkeitsfelder aufgezeigt und sie zu Eigeninitiative ermuntert.

Wie schon im letzten Bericht angedeutet hat sich unsere Ausbildungsberatung vor diesem Hintergrund zunehmend in Richtung Berufsberatung / Bewerbungcoaching verschoben. „Was kann ich denn mit meinem Abschluss sonst noch machen? Welche Kassen suchen noch Leute? Habe ich Chancen, wenn ich mich in der privaten Versicherungswirtschaft bewerbe? Soll ich mich selbständig machen?“, so lauten die Fragen der Auszubildenden. Andere betrafen z.B. den Zeitpunkt der Information über die Übernahme, das Recht auf wiederholte Freistellung zu Bewerbungsgesprächen, den Urlaubsanspruch zum Zweck der Stellensuche, den Wechsel zu einer anderen Kasse noch vor dem mündlichen Teil der Abschlussprüfung.

Wir stellen fest, dass die Identifikation der Auszubildenden mit „ihrer“ Kasse rapide abnimmt, sobald klar wird, dass sie nicht übernommen werden. Ein Fachlehrer einer Ersatzkasse, die bislang jedes Jahr eine traditionelle „Dienstreise“ zur Hauptverwaltung veranstaltete, stellte mit einiger Ernüchterung fest, dass keiner mitfahren wollte - die Auszubildenden waren eine Woche zuvor über die Nicht-Übernahme informiert worden und waren verständlicherweise gedanklich längst mit anderen Fragen beschäftigt.

Eine andere Beobachtung betrifft die Flexibilität der Auszubildenden. Wir hatten manchmal den Eindruck, je größer die Angst vor Arbeitslosigkeit, um so geringer die Bereitschaft zum Berufsstart in eine andere Stadt zu ziehen. Dies gilt in ersten Linie für Jugendliche aus westdeutschen Bundesländern. Die meisten ostdeutschen Auszubildenden sind dagegen sehr viel eher zum Umzug bereit. Ein Barmer-Auszubildender aus Thüringen etwa war zum Ausbildungsbeginn nach Nürnberg gezogen, hatte seine Ausbildung dann in München fortgesetzt und war klaglos bereit, für die Übernahme nach Norddeutschland umzuziehen. Ein Fachlehrer aus Dortmund klagte dagegen, seine Auszubildenden seien nicht einmal bereit, nach der Prüfung einen Arbeitsplatz im 30 Kilometer entfernten Iserlohn anzutreten. Eine Auszubildende aus Stuttgart, der man eine Übernahme in Norddeutschland angeboten hatte, entrüstete sich, „Ja und wer macht dann meine Bügelwäsche?“. Aus-

zubildende aus Metropolen sind wenig bereit, in der sogenannten „Provinz“ einen Berufsstart zu wagen.

Positiv zu vermerken ist in diesem Zusammenhang, dass Auszubildende und Fachlehrer mit großem Engagement auch dann das volle Lehrgangsprogramm anbieten, wenn bereits klar ist, dass „ihre“ Auszubildenden sich längst bei anderen Kassen bewerben und mit dem „Herzen“ womöglich schon bei einem Konkurrenzunternehmen sind. Dieses Engagement sollte eigentlich selbstverständlich sein, gleichwohl wollen wir dieses Verantwortungsbewusstsein positiv hervorheben.

Zum kompletten Lehrgangsprogramm gehört mehr als je zuvor auch das Training des Kundenberatungsgesprächs. Wir wollen an dieser Stelle erneut an diesen Ausbildungsinhalt erinnern. Denn selbst vier Jahre nach der ersten Abschlussprüfung nach neuer Prüfungsordnung ist nicht allen Praxisausbildern bewusst, dass das Ergebnis im Kundenberatungsgespräch 40% der Gesamtnote ausmacht. Wir haben bei unseren Besuchen in zahlreichen Geschäftsstellen bemerkt, dass die Kundenberatung im Service-Bereich ohne Einbeziehung der Auszubildenden stattfindet. „Unsere Kundenbetreuung ist so wichtig, da können wir keine Auszubildenden gebrauchen“, erklärte uns ein Geschäftsstellenleiter in Leipzig. Aber selbst wenn die Verantwortlichen guten Willens sind, verhindern nicht selten Umstrukturierungen und Personalwechsel den Einsatz in

der Kundenberatung. Die negative Folge: In diesem Jahr sind erstmals Auszubildende allein wegen schlechter Leistung in der mündlichen Abschlussprüfung gescheitert. Einigen Prüflingen merkte man an, dass sie in der Abschlussprüfung erstmals in einer Gesprächssituation mit einem „Kunden“ waren. Bei anderen Teilnehmern offenbarte sich eine Fehlinterpretation des Begriffs „Kundenorientierung“: Sie gingen von der fatalen Annahme aus, freundliches Lächeln reiche schon für eine gute Note.

Den meisten Fachlehrern in den Vollzeitlehrgängen sind die Defizite bewusst und sie reagieren. Insbesondere in den Lehrgängen der Ersatzkassen wird das Kundenberatungsgespräch intensiv geübt - in kleinen Gruppen mit Videoanalyse unter kompetenter Anleitung. Die Auszubildenden waren darüber zumeist voll des Lobes.

Überraschend oft wurden in den Beratungen auch psychische Belastungen angesprochen. Insbesondere in der Phase der Einführung der Praxisgebühr Anfang 2004 hatten viele Auszubildende den Unmut der Versicherten in Telefongesprächen oder persönlichen Beratungen zu spüren bekommen und ihm kaum standhalten können. „Die Wut und die Unverschämtheit der Versicherten machen mich fix und fertig“, sagte eine Auszubildende. Andere klagten über Schlafprobleme. Sie ertrugen den permanenten Konflikt in den Kundenberatungsgesprächen z.B. bei Themen

wie Zuzahlungen zu Medikamenten, Ablehnung von Kuranträgen etc. nicht. Immer wieder wurde deshalb gefordert, das Gesprächsverhalten in Stresssituationen trainieren zu können. Einige Träger machen das schon vorbildlich. Wir empfehlen allen Trägern gerade die Auszubildenden auf solche Konfliktgespräche / Stresssituationen vorzubereiten. Dies könnte im Vollzeitunterricht, aber auch in der Geschäftsstelle geschehen.

Aus unserer Sicht - und das erfasst den Vollzeitunterricht insgesamt - ist es von Vorteil, dass die Vollzeitlehrgänge bei den Ersatzkassen in der Regel von nur einem Fachlehrer betreut werden. Die „persönliche Haftung“ dieses Ausbilders für Erfolg oder Misserfolg des Lehrgangs stärkt das Verantwortungsgefühl. Anders ist es im Lehrgangssystem der BKK-Akademie. Dort wird jeder Lehrgang von bis zu 10 verschiedenen Dozenten betreut. Hier kommt es manchmal zu Kommunikationsproblemen. So ist einerseits eine „Doppelvermittlung“ nicht ausgeschlossen, andererseits werden manche Themen gar nicht angesprochen. Vereinzelt vernahmen wir in diesem Zusammenhang Kritik an der Qualität nebenamtlicher Dozenten in Rotenburg und Erkner. Der prüfungsrelevante Stoff werde nicht vollständig und/oder nicht verständlich vermittelt. Einige seien fachlich und/oder persönlich nicht für eine Dozententätigkeit geeignet. In unseren Beratungen trafen wir Auszubildende, die schier daran verzweifelten, dass ihnen der Stoff weder in der Ausbildungsstätte noch

im Vollzeitlehrgang komplett und kompetent vermittelt werde. Wie stark hier hineinspielt, dass die Auszubildenden vieler BKK'en noch relativ jung sind und - so ein hauptamtlicher Fachlehrer aus Erkner - ob einige BKK'en bei der Auswahl der Auszubildenden nicht sorgfältig genug sind, vermögen wir nicht zu beurteilen.

Die Ausbildungsleitung der BKK-Akademie hat im Gespräch jedenfalls zu erkennen gegeben, dass die Probleme bekannt sind und man sich trotz geringer Finanzmittel um eine Qualitätssteigerung bemühe. So wolle man die Auswahl der nebenamtlichen Kräfte verbessern und ihnen mehr Schulung anbieten. Künftig sollen die Auszubildenden zudem nach jedem Lehrgang die Qualität des Vollzeitunterrichtes einschätzen. Besondere Sorgfalt werde künftig auch auf die ständige Aktualisierung der Seminarmedien verwandt. Geplant sei auch eine Aufstockung des hauptamtlichen Lehrkörpers. Bei bis zu 700 Auszubildenden und jährlich etwa 13.000 Klausuren und Lernerfolgskontrollen könne jedoch auf nebenamtliche Unterstützung nicht verzichtet werden.

Ausbildung in der gesetzlichen Renten- und der knappschaftlichen Sozialversicherung

Beratungsbilanz

Wir bieten 981 angehende Sozialversicherungsfachangestellte der BfA, der Bahnversicherungsanstalt und der Bundesknappschaft in 50 Veranstaltungen.

Dabei informierten wir über die gesetzlichen Grundlagen der Ausbildung und über Anforderungen sowie Ablauf der Prüfungen und erkundigten uns nach dem Verlauf der Ausbildung. Die Beratungen erfolgten zu Beginn der Ausbildung und vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen in den Schulungsstätten der Versicherungsträger in Berlin, Brühl, Gera, Stralsund und Winterberg.

Außer den Sozialversicherungsfachangestellten bildeten die Träger noch Fachangestellte für Bürokommunikation (BfA), Verwaltungsfachangestellte (BfA), Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (BfA) und Fachinformatiker (BfA, BKn) aus. Die Auszubildenden der BfA in diesen Berufen berieten wir bei der Einstellung und vor den Prüfungen. Bei den angehenden Fachinformatikern der Bundesknappschaft erkundigten wir uns zwar ständig nach dem Verlauf der Ausbildung. Die Beratungen vor den Prüfungen erfolgten allerdings wegen der Sachnähe in Amtshilfe durch die zuständige Industrie- und Handelskammer. Insgesamt berieten wir in diesen Berufen 129 Auszubildende in 9 Veranstaltungen.

Ausbildung bei der BfA

Die BfA bildet in unterschiedlichen Ausbildungsformen (Lehrdezernat, Lerninsel, Einzelplatzausbildung) und an unterschiedlichen Standorten (Berlin, Gera, Stralsund) praktisch aus. Die theoretische Ausbildung erfolgt in Berlin, Gera und

Stralsund, wobei die Auszubildenden in Gera und Stralsund von den Berliner Lehrkräften unterrichtet wurden.

Um sicher zu stellen, dass an allen Standorten und in allen Ausbildungsformen gleichwertig ausgebildet wird, ließ die BfA 2004 eine Evaluation durchführen. Die Auswertung wird noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Die befragten Auszubildenden, Ausbilder und Anwarter beurteilten jedenfalls die Ausbildung in Gera und Stralsund sowie die Ausbildung in Lerninseln am besten. Zumindest scheint dort Ausbildung den meisten Spaß zu machen.

Praktische Ausbildung

Bei der Beratung vor der Abschlussprüfung in Berlin verhielten sich die Auszubildenden im Gegensatz zu früheren Jahren sehr ruhig. Nur wenige waren bereit, sich zum Verlauf der Ausbildung zu äußern. Die Ausbildung in den Lerninseln wird weiterhin ausgesprochen positiv bewertet. Die Lerninselnbetreuer seien sehr engagiert und bei Fragen jederzeit präsent, zudem fühlten sich die Auszubildenden durch das selbständige Arbeiten stark motiviert. Wie bereits im Vorjahr bedauerten sie, dass nur die Hälfte von ihnen in Lerninseln ausgebildet werden könne. Wir hoffen, dass es der Ausbildungsabteilung nach der Umsetzung der aus der Evaluierung gewonnenen Erkenntnisse gelingen wird, „Chancengleichheit“ für alle Auszubildenden zu erzielen. Bei der Einzelplatzausbildung hängt die Zufriedenheit stark von der

Bereitschaft der Ausbilder ab, sich für die Auszubildenden einzusetzen. Geht der Ausbilder auf Fragen der Auszubildenden ein und erklärt ihnen Vorgänge, genießt diese Einzelplatzausbildung einen hohen Stellenwert. Empfindet dagegen der Ausbilder die Auszubildenden als Belastung, bewirkt dies eine negative Einstellung der Auszubildenden zu dieser Ausbildungsform. Leider mussten wir feststellen, dass die Bereitschaft der Auszubildenden, Ausbilder, die nicht so engagiert sind, zu benennen, weiterhin nur gering ist. Die Befürchtung, ihre Kritik könne Konsequenzen haben - schließlich müssen die meisten Auszubildenden nach den Lehrgängen wieder zu diesen Ausbildern zurück - scheint groß zu sein. Dieses Verhalten wird von der Ausbildungsabteilung der BfA sehr bedauert, weil ihr damit die Möglichkeit genommen ist, die betreffenden Ausbilder gezielt anzusprechen. Insgesamt haben wir aber den Eindruck gewonnen, dass der Großteil der Einzelplatzausbilder seiner Aufgabe mit großem Engagement nachkommt.

Die Auszubildenden beurteilten bei der Beratung vor der Zwischenprüfung die Ausbildung in den Lehrdezernaten sehr positiv. Die Ausbilder kümmerten sich intensiv um sie und erklärten die Vorgänge gut. Unterschiede gebe es allerdings bei der Beschaffung des zu bearbeitenden Aktenmaterials. So stellten einige Ausbilder unabhängig vom Posteingang gezielt Aktenmaterial zusammen, das Bezug zu dem zuvor theoretisch vermittelten Stoff

hatte. Andere machten sich diese Mühe nicht und beschränkten sich auf das täglich eingehende Material. In diesem Fall ist natürlich eine gute Verzahnung zwischen Theorie und Praxis nicht immer gewährleistet. Bei einigen Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr stand die Ausbildung in den Lehrdezernaten dagegen nicht mehr „so hoch im Kurs“. Nach der Ausbildung in den Lerninseln oder der Einzelplatzausbildung fühlten sie sich hier wieder zu sehr „an’s Händchen“ genommen. Es gab aber auch Stimmen, die eine Rückkehr in die Lehrdezernate durchaus begrüßten.

An den Ausbildungsstandorten Gera und Stralsund wurde in diesem Jahr ein weiterer Ausbildungsjahrgang eingestellt. Bei der Beratung vor der Zwischenprüfung beurteilten die Auszubildenden des ersten Einstellungsjahrgangs ihre Ausbildung ausgesprochen positiv. Die Ausbildungsform ähnelt - von kleinen Abweichungen abgesehen - der Ausbildung in den Lerninseln, führt also zum selbständigen Arbeiten, verlangt aber auch das Mitdenken des Auszubildenden. Anders als in Berlin, wo bislang die Ausbildung in Lerninseln erst ab dem zweiten Ausbildungsjahr erfolgt, werden die Auszubildenden in Gera und Stralsund bereits ab dem ersten Ausbildungsjahr in dieser Form ausgebildet. Die Auszubildenden bedürfen deshalb im ersten Jahr noch einer besonders intensiven Anleitung. Da die Ausbilder vom regulären Tagespensum befreit sind, haben sie ausreichend Zeit, sich um die Ausbildung zu

kümmern. Eine gute Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis ist auch gewährleistet; geeignetes Aktenmaterial wird zuvor im Hause angefordert.

Theoretische Ausbildung

Der Großteil der Auszubildenden war mit der Leistung der Lehrkräfte zufrieden. Anders als in der Vergangenheit wechselten die Lehrkräfte nicht mehr so häufig innerhalb eines Theorieblocks. Bei einem Lehrgang bedurfte es dazu erst eines Gespräches mit der Ausbildungsleitung. Auszubildende aus dem ersten Ausbildungsjahr berichteten über ihre Schwierigkeiten, den Lehrstoff zu verstehen. Die Zeit für die Vermittlung sei sehr knapp bemessen, es bleibe während des Unterrichts kaum Gelegenheit für Fragen und Wiederholungen. Leider mussten wir von den Lehrkräften erfahren, dass die Auszubildenden gleichwohl die Hilfsangebote der Ausbildungsabteilung kaum nutzten. Dazu gehören ins Intranet eingestellte Übungsarbeiten, die nach Bearbeitung von den Lehrkräften korrigiert würden, Sprechtage, an denen sich die Auszubildenden mit ihren Fragen an die Lehrkräfte wenden können. Auszubildende, die wir fragten, warum sie dieses Angebot nicht nutzten, gaben an, dafür kaum Zeit zu haben. Besonders für junge Auszubildende scheint es noch recht schwierig zu sein, Ausbildung und eigene Haushaltsführung unter „einen Hut“ zu bekommen. Wir versuchen deshalb in unseren Beratungen den Auszubildenden zu verdeutlichen, dass nur

kontinuierliches Lernen - erforderlichenfalls auch nach dem Dienst - letztendlich zum Erfolg führen kann.

Ausbildung bei der Bahnversicherungsanstalt

Bei der Bahnversicherungsanstalt legte der erste Jahrgang, der in Eigenregie ausgebildet wurde, seine Zwischenprüfung ab. Mit erfreulichen Ergebnissen. Wir haben uns 2004 die Ausbildung in den Bezirksdirektionen Kassel und Rosenheim angeschaut. Ebenso wie im Jahr zuvor in Münster und Wuppertal trafen wir auch hier auf engagierte Ausbilder und zufriedene Auszubildende. Für fünf Auszubildende gibt es einen Gruppenausbilder, der fast völlig für die Ausbildung freigestellt ist. Aktenmaterial zu dem zuvor in der Theorie behandelten Stoff wird in der Bezirksdirektion angefordert. Die Auszubildenden schilderten ihre Ausbilder als engagiert und hilfsbereit. Auch an der theoretischen Vermittlung des Stoffes gab es keine Kritik. So positiv wie die Lehrkräfte Leistung und Verhalten ihrer „Schüler“ beurteilten, beurteilten auch die Auszubildenden den Unterricht ihrer Lehrkräfte.

Ausbildung bei der Bundesknappschaft

Die Auszubildenden beurteilten sowohl die praktische Ausbildung in der Hauptverwaltung und den Verwaltungs- und Geschäftsstellen wie auch die Vermittlung der Theorie im Ausbildungszentrum in Winterberg in der Regel mit „gut“ bis „ganz in

Ordnung“. Besorgnis äußerten einige nur zur Leistung eines Ausbilders, der diese Aufgabe neu übernommen hatte. Als wir uns deshalb an die Ausbildungsleitung wandten, erfuhren wir, das der Ausbilder bereits beobachtet wurde. Als sich die Kritik der Auszubildenden bestätigte, wurde der Ausbilder abgelöst und zunächst für weitere Schulungen vorgemerkt. Wir haben den Eindruck, dass sich die Auszubildenden insgesamt sehr wohl fühlen und der Bundesknappschaft gegenüber eine positive Einstellung haben. Das mag von der Fürsorge herrühren, mit der man sich dort um jeden Einzelnen bemüht. In regelmäßigen Gruppen- und auch Einzelgesprächen - so die Ausbildungsabteilung - versuche man zu erfahren, was die Auszubildenden bewegt, um rechtzeitig gezielt reagieren zu können. Wir erfuhren, dass einige Lehrkräfte nicht nur den Lehrstoff vermitteln, sondern in ihrem Unterricht auch auf sogenanntes „gutes Benehmen“ und Höflichkeit im Umgang miteinander eingehen. Eine Lehrkraft berichtete uns, sie habe feststellen können, dass Auszubildende durchaus stolz seien, wenn man sie bei entsprechendem Verhalten lobe. Wir erfuhren auch, dass sich die Bundesknappschaft verstärkt bemüht, durch ein verbessertes Auswahlverfahren nur wirklich geeignete Auszubildende einzustellen. Inzwischen habe man feststellen können, dass das neue Verfahren „fasse“. Die Anzahl der Gespräche, die man mit Auszubildenden wegen schlechter Leistungen in der Theorie wie auch in der Praxis führen müsse, habe deutlich abgenommen.

Ausbildung in anderen Ausbildungsberufen

Die angehenden Fachinformatiker der Bundesknappschaft waren mit ihrer Ausbildung vollauf zufrieden; man kümmere sich sehr um sie. Wünsche z.B. nach geeigneter Fachliteratur seien stets erfüllt worden. Ebenfalls zufrieden zeigten sich die angehenden Fachinformatiker der BfA. Um so überraschter waren wir daher, dass fünf Teilnehmer die Abschlussprüfung nicht bestanden. Weshalb es dazu kam, konnte der diesen Ausbildungsbereich leitende Ausbilder nicht klären. Es gebe lediglich Vermutungen. Man sei daher darauf angewiesen, erst einmal die Folgejahrgänge stärker zu beobachten und weitere Prüfungsergebnisse abzuwarten.

Nach den schlechten Ergebnissen bei der Zwischenprüfung der Fachangestellten für Bürokommunikation der BfA im Vorjahr hatte die Ausbildungsabteilung dafür gesorgt, dass sich die Praxisausbildung und - in Zusammenarbeit mit dem Bundesverwaltungsamt - auch die Vermittlung des theoretischen Stoffes besserte. Dies hat zu erfreulich guten Ergebnissen bei der Abschlussprüfung geführt. Da es bei der BfA nur wenig Einsatzmöglichkeiten für Fachangestellte für Bürokommunikation gibt, sind in diesem Jahr keine Auszubildenden für diesen Beruf eingestellt worden. Stattdessen wurde mit der Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten begonnen, auch hier im Ausbildungsverbund mit dem Bundesverwaltungsamt. Bei

der Einführungsberatung über die rechtlichen Grundlagen ihrer Ausbildung und die Aufgaben der Zuständigen Stelle waren noch alle Auszubildenden sehr angetan von dem gewählten Beruf.

Große Freude an ihrer Ausbildung schien auch die einzige Auszubildende der BfA für den Beruf der Fachangestellten für Medien und Informationsdienste zu haben. In der Bibliothek, in der ihr der Großteil der Ausbildungsinhalte vermittelt werde, kümmerten sich ihre Ausbilder sehr um sie.

Ausbildung in der Unfall- und landwirtschaftlichen Sozialversicherung

Wir berieten in 21 Veranstaltungen 335 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. Fortgesetzt haben wir auch unsere Beratungen bei den Bezirksverwaltungen der Träger der gewerblichen Unfallversicherung und uns dabei die Ausbildungssituation in der Geschäftsstelle der Verwaltungsberufsgenossenschaft in Berlin, der Maschinenbau Berufsgenossen-

schaft in Düsseldorf, der Steinbruch-Berufsgenossenschaft in Langenhagen und der Süddeutschen Metall Berufsgenossenschaft in Mainz angeschaut.

Sowohl die fachpraktische als auch die theoretische Ausbildung in den Schulungszentren bewerteten die Auszubildenden im Allgemeinen positiv. Soweit sie Kritik äußerten, haben wir diese aufgenommen und bei den Ausbildern direkt auf Abhilfe gedrängt. Oft konnte den Auszubildenden dadurch schnell geholfen werden.

Berufsschulen

Ebenso wie Ausbildungsstätten und Lehrgänge sind auch Berufsschulen von Umstrukturierungen betroffen. Der Rückgang der Auszubildendenzahlen hat in vielen Berufsschulen für Unruhe gesorgt. Die ersten Fachklassen für Sozialversicherungsfachangestellte wurden bereits geschlossen. Andere stehen vor dem „Aus“, weil auch für die nähere Zukunft kein Anstieg der Auszubildenden in Sicht ist und somit abzusehen ist, dass die nach den jeweiligen Landesgesetzen für die Bildung von Fachklassen benötigte Mindestzahl von Auszubildenden nicht erreicht wird. Eine Schließung hat aber meist endgültigen Charakter, da ein Ausbildungsgang nur befristet passiv zu erhalten und später nur schwer wiederherzustellen ist.

Da zumeist Fachklassen in strukturschwächeren Gebieten geschlossen wurden, sind diese Auszubildenden gezwungen, zu

den Berufsschulen in die nächstgelegene Stadt zu fahren. Das bedeutet nicht nur höheren Zeitaufwand, sondern auch mehr Kosten. So häufig wie nie zuvor wurden wir auf die hohen Reisekosten sowie eine eventuelle Erstattung durch den Auszubildenden angesprochen. Wir konnten nur das bestätigen, was die Auszubildenden bereits von diesen gehört hatten: Nach § 7 BBiG muss der Arbeitgeber lediglich seine Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freistellen. Er muss hingegen nicht die in Zusammenhang mit dem Besuch der Berufsschule anfallenden Reisekosten erstatten. Die finanzielle Belastung kann beträchtlich sein. Bei sechs Berufsschulblöcken können in drei Jahren immerhin bis zu 2100 Euro für Bahnfahrten anfallen. Einige Träger beteiligen sich dankenswerterweise aus Kulanz an den Fahrt- bzw. Unterbringungskosten - auch einige Schulträger übernehmen einen Teil. Ansonsten sind die Auszubildenden - darauf weisen wir hin - darauf angewiesen, die Reisekosten ebenso wie die Kosten für Arbeitsmittel, Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie Verpflegungsmehraufwendungen als Werbungskosten steuerlich geltend zu machen.

Die Qualität des Berufsschulunterrichts hat sich nach unseren Erfahrungen weiter stabilisiert. In den weitaus meisten Berufsschulen sind die Auszubildenden mit dem Unterricht zufrieden. Nur noch selten wurde über veraltete Unterrichtsmaterialien und/ oder antiquierte Lehrmethoden geklagt. Kritisiert wurde allerdings mehrfach

weiterhin, dass der prüfungsrelevante Stoff nicht komplett vermittelt wurde. Viel Lob ernteten wir in diesem Zusammenhang erneut für unsere Liste des prüfungsrelevanten Stoffes für Zwischen- und Abschlussprüfung. Sie wird inzwischen auch von vielen Berufsschulen „akzeptiert“ und von vielen Berufsschullehrern als „Checkliste“ genutzt, um die Vermittlung aller im Rahmenlehrplan aufgeführten Themen sicherzustellen. Sie wird sogar in einigen Berufsschulen an die Schüler als Themenkanon zur Vorbereitung auf die Prüfungen verteilt. Wir möchten allerdings an dieser Stelle deutlich machen, dass diese Liste lediglich den prüfungsrelevanten Stoff umfasst und nicht den Lehrplan ersetzen soll. Gerade bei der heutigen Arbeitsmarktlage ohne Gewissheit, im erlernten Beruf „unterzukommen“, haben die im Rahmenlehrplan und den Lehrplänen aufgeführten „allgemeinen und berufsbezogenen Lehrinhalte“, also die sogenannten Schlüsselqualifikationen, die nicht immer zum Prüfungsstoff gehören, einen besonderen Bildungswert.

Wir stellten bei unseren Beratungen häufig fest, dass gerade in der Vergangenheit oft kritisierte Berufsschulen heute von den Auszubildenden gelobt werden. Das liege in erster Linie an neuen, jungen Lehrkräften, die mit frischen Unterrichtsmethoden den Stoff aufbereiten. Wo früher Frontalunterricht und das Abschreiben von der Tafel kritisiert wurden, sagen die Auszubildenden heute, sie hätten „mit den Lehrern Glück gehabt“. Der Stoff werde inte-

ressant aufbereitet und es gebe häufig Gruppenarbeit. So müssten z.B. Auszubildende der Fachrichtung Rentenversicherung in Gruppenarbeit das Thema Übergangsgeld erarbeiten und dann den Auszubildenden der Fachrichtung Krankenversicherung vortragen. Das sei sehr produktiv, habe einen enormen Lernerfolg und mache darüber hinaus eine Menge Spaß.

Der gemeinsame Unterricht von Auszubildenden der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung wird allerdings nicht immer als produktiv empfunden. Zwar sei der Stoff in Wirtschafts- und Sozialkunde identisch, schwierig sei es dagegen, in Sozialversicherungslehre immer einen sinnvollen und aktuellen Bezug zu jedem der Sozialversicherungszweige herzustellen. Damit hätten viele Lehrer Probleme, meinten einige Auszubildende. „Unser Lehrer kümmert sich nur um den praktischen Bezug zur Arbeit der Rentenversicherung“, beschwerten sich Auszubildende der Fachrichtung Krankenversicherung. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist das Vorgehen der Berufsschule Hamburg. Dort werden Themen von gemeinsamem Interesse in der Klasse und fachrichtungsbezogene Inhalte nur mit den Auszubildenden der betreffenden Fachrichtung durchgenommen.

Einige Lehrer schafften es auch nicht, mit der von Alter und Vorbildung heterogenen Zusammensetzung der Klassen klarzukommen. Die Kritik konnte ein Berufs-

schullehrer aus Nürnberg verstehen, der in seiner Klasse 16jährige Realschulabsolventen und 22jährige Abiturienten vom Wirtschaftsgymnasium unterrichtet: „Es ist oft nicht leicht, den Mittelweg zwischen Unter- und Überforderung zu finden“.

An dieser Stelle appellieren wir an alle Berufsschulen, die Auszubildenden auch mit den nötigen Kompetenzen für die Stellensuche auszustatten. In unseren Beratungen werden wir erstaunlich oft gefragt, was alles in einem Bewerbungsschreiben stehen soll oder wie umfangreich ein Lebenslauf zu gestalten sei. Sie habe große Angst vor Bewerbungsgesprächen, meinte eine relativ junge BKK-Auszubildende, die ein halbes Jahr vor der Abschlussprüfung von ihrer Nicht-Übernahme erfuhr. Hier gibt es inzwischen an zahlreichen Schulen ermutigende Initiativen. Wir würden uns freuen, wenn alle Schulen die Gestaltung von Bewerbungsunterlagen auf den Unterrichtsplan setzen könnten.

III. Aus dem Prüfungswesen

Organisation

Im Jahr 2004 wurden 3.717 Auszubildende und somit 319 mehr als im Vorjahr geprüft. An 17 Zwischenprüfungen nahmen 1.737 Sozialversicherungsfachangestellte, 21 Fachangestellte für Bürokommunikation und fünf angehende Verwaltungsfachangestellte teil. Dabei wurden 86 Prüfungsausschüsse eingesetzt.

In 16 Abschlussprüfungen, bei denen 98 Prüfungsausschüsse tätig waren, wurden 1.755 Auszubildende und 199 Prüfungskandidaten, die wir nach § 40 Absatz 2 BBiG zur Prüfung zugelassen hatten, geprüft. Davon entfielen auf den Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellte/r 1.924 Prüflinge, vier auf den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r und 26 auf den Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Bürokommunikation. 71 dieser Prüflinge waren Wiederholer.

Von den 199 Prüflingen nach § 40 Abs. 2 BBiG kamen traditionsgemäß fast alle von den Betriebskrankenkassen und lediglich elf von der gesetzlichen Unfallversicherung. Bei letzteren handelte es sich wiederum um Absolventen der Fortbildung für Aufgaben des gehobenen Dienstes der gewerblichen Berufsgenossenschaften, die keine Chance hatten, nach der Prüfung unbefristet übernommen zu werden. Bekanntermaßen lassen wir diesen Personenkreis unter dieser Voraussetzung und beim Nachweis entsprechender Kenntnisse zur Prüfung für Sozialversicherungsfachangestellte zu. Ihm hilft das staatliche Zeugnis über die erfolgreiche Teilnahme an der Abschlussprüfung auf dem Arbeitsmarkt mehr als das interne des Hauptverbandes über die Fortbildungsprüfung.

Für das Jahr 2005 deutet sich an, dass sich die Anzahl der Bewerber aus diesem Bereich zumindest verfünffachen wird. Einige Berufsgenossenschaften haben

den Bedarf an Absolventen nach der sogenannten FPO offenbar drastisch nach unten revidiert und wollen keinen ihrer Teilnehmer übernehmen. Möglicherweise stellen sie sich schon darauf ein, dass mit dem Mitarbeiter neuen Typs, dem „Bachelor“, und einer damit einhergehenden Verlagerung von Aufgaben, weniger Mitarbeiter für gehobene Funktionen benötigt werden. Bei anderen - in mehreren Gesprächen klang das an - ist zu vermuten, dass sie ihre Entscheidung, wen sie nach der Prüfung übernehmen, offen halten wollen, bis ihnen die Ergebnisse der Prüfung vorliegen. Deshalb erklären sie uns gegenüber, keiner werde übernommen.

Im Berichtsjahr fanden ferner neun Ausbilder-Eignungsprüfungen statt, an denen 113 Ausbilderinnen und Ausbilder bundesunmittelbarer und neun landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger teilnahmen. Letztere wurden auf Bitten der betreffenden Zuständigen Stellen der Länder im Wege der Amtshilfe geprüft. 67 Ausbilderinnen und Ausbilder bei bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern arbeiten bei Krankenkassen, 17 bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften, drei bei der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, 15 bei der Bundesknappschaft und elf bei der BfA. Alle Prüfungsteilnehmer bestanden die Prüfung.

Die Prüfungen liefen wie immer reibungslos ab. Dies haben wir nicht zuletzt den Versicherungsträgern, Verbänden und den Prüfungsausschüssen zu verdanken, die

uns bei der Prüfungsorganisation halfen. Sie stellten Prüfungsräume zur Verfügung, übernahmen die Aufsichtsführung und unterstützten uns beim Versand der Arbeiten an die Prüfungsausschüsse.

Gemeinsamer Aufgabenausschuss Krankenversicherung

Der gemeinsame Aufgabenausschuss Krankenversicherung (wir berichteten im Jahresrückblick 2003 S. 41, 42) hat seine Arbeit mit Erfolg fortgesetzt. In vier dreitägigen Arbeitssitzungen war ein umfangreiches Arbeitspensum zu bewältigen, da der Ausschuss neben der Entwicklung neuer Prüfungsaufgaben neuerdings auch die Zusammenstellung und Abstimmung der Prüfungsaufgaben für die gemeinsamen Abschluss- und Zwischenprüfungen übernommen hat.

Trotz großen Engagements der Mitglieder ging es daher mit der Entwicklung neuer Teilaufgaben nicht so schnell voran, wie man es sich gewünscht hätte. Denn für die gesetzliche Krankenversicherung teils schon in Kraft getretene, teils konkret anstehende Neuregelungen brachten es mit sich, dass zunächst ein Großteil des Aufgabenbestandes - insbesondere im Hinblick auf die unmittelbar bevorstehenden Prüfungen - dringend auf den Prüfstand musste. Dabei war unter anderem zu klären, ob und inwieweit unter dem Gesichtspunkt des Praxisbezuges überhaupt noch Prüfungsaufgaben zu dem Thema „Geringfügigkeit“ eingesetzt werden können,

nachdem das Beitrags- und Meldeverfahren für geringfügig Beschäftigte auf die Bundesknappschaft übertragen worden ist. Wie sich in den Beratungen ergab, spielt diese Thematik in der alltäglichen Praxis der Krankenkassen jedoch weiterhin eine nicht zu unterschätzende Rolle, wenn es um Folgeentscheidungen (freiwillige Versicherung, Familienversicherung) oder die Beurteilung eines Sachverhalts geht, bei dem von einem Versicherten geringfügige Beschäftigungen neben einer Vollbeschäftigung ausgeübt werden. Deshalb einigte man sich darauf, dass Fragen zur Geringfügigkeit auch künftig - allerdings in geringerem Umfang als bisher und modifiziert - Bestandteil der Prüfungsaufgaben bleiben.

Einwendungen gegen Prüfungsergebnisse

Allgemein

Im Hinblick auf die herausragende Bedeutung, die das Prüfungsergebnis derzeit für den weiteren Berufsweg hat, verwundert es nicht, dass viele Auszubildende nicht bereit sind, ihre Abschlussnote ohne weiteres hinzunehmen. Dennoch waren wir verwundert, wie viele Anträge auf Einsichtnahme in die Prüfungsunterlagen diesmal bei uns gestellt wurden. Unabhängig von der großen Arbeitsbelastung, die das für uns mit sich brachte, stand vor allem zu befürchten, dass unsere Prüfungsausschüsse in erheblichem Umfang gefordert werden würden. Gott sei Dank

kam es nicht dazu. Denn nur jede siebte Einsichtnahme führte auch zu einem Widerspruchsverfahren. Die übrigen Auszubildenden hatten sich offenbar - das spricht auch für die Qualität unserer Prüfer/innen - davon überzeugt, dass an der Bewertung nichts auszusetzen war.

Sofern Widerspruch eingelegt wurde, wurde um jede Arbeit und um jeden Punkt gekämpft. Die detaillierte Kritik am Verfahren und an der Bewertung ging in der Regel über mehrere Seiten. Einige Prüflinge hatten - zumindest was die Gesamtpunktzahl anging - auch Erfolg. Die Prüfer korrigierten nachträglich ihre Bewertungen und vergaben zusätzliche Punkte. Ein Prüfling erreichte sogar eine Verbesserung seiner Note.

Wir selbst können nicht in die Bewertung der Prüfer eingreifen und zusätzliche Punkte vergeben. Das können nur die Prüfer. Nur so ist sichergestellt, dass die gleichen Maßstäbe, Erfahrungen und Vorstellungen wie bei der Erstbewertung zugrunde gelegt werden. Anders als zum Teil geschehen, dürfen deshalb auch weder der Ausschussvorsitzende noch andere Mitglieder des Prüfungsausschusses, die nicht Erst- oder Zweitkorrektor der schriftlichen Arbeit waren, zum Widerspruch Stellung nehmen. Hier kommt es immer wieder zu Missverständnissen bei den Prüfungsausschüssen. Wenngleich wir also keine zusätzlichen Punkte vergeben dürfen, ist es uns jedoch unbenommen, mit den Prüfern über deren Bewertung zu

sprechen und ihnen einen Hinweis zu geben, wenn wir meinen, dass eine Lösung mehr Punkte verdient hätte. Das haben wir auch im Fall des Prüflings getan, der seine Note verbessern konnte (vgl. oben). Bei seiner Arbeit war uns aufgefallen, dass die im Prüfungsgeschäft noch unerfahrenen Prüfer besonders streng bewertet hatten. Nachdem sie von uns einen Hinweis erhalten hatten, schlossen sie sich unserer Sicht an und werteten höher.

Wir können die Bewertungen der Prüfer allerdings aufheben, wenn allgemeingültige Bewertungsgrundsätze verletzt wurden, die Prüfer von einem falschen Sachverhalt ausgingen oder das Gebot der Sachlichkeit oder das Willkürverbot nicht beachtet wurde. Derartige Mängel haben wir in diesem Jahr mehrfach festgestellt. In einem Fall hatte der Prüfer eine Seite einer Prüfungsarbeit bei der Bewertung übersehen und war insofern von einem falschen Sachverhalt ausgegangen. Darüber hinaus hatten beide - Erst- und Zweitkorrektor - die von ihnen für die einzelnen Teilaufgaben vergebenen Punkte nicht richtig addiert. In einem anderen Fall hatten die Prüfer für richtige Angaben keine anteiligen Punkte vergeben. Dabei glaubten sie sich einem Hinweis im Lösungs- und Bewertungsvorschlag verpflichtet. Dieser bezog sich jedoch auf einen anderen Teil der Aufgabe. An dieser Stelle möchten wir Folgendes klarstellen: Es handelt sich bei den Hinweisen zur Bewertung nur um Empfehlungen, die den Prüfern eine einheitliche Bewertung erleichtern sollen. Sie

können die Prüfer nicht binden, denn jeder Prüfer muss die Prüfungsleistung eigenständig bewerten. Nur so kann er seinen Bewertungsspielraum auch ausfüllen. Wir haben in allen Fällen die Bewertung aufgehoben und eine Neubewertung vornehmen lassen.

Mehrere Prüfungsteilnehmer wandten sich mit ihrem Widerspruch gegen die Bewertung der mündlichen Prüfung. In der Regel ging es dabei darum, dass die Bewertung aus ihrer Sicht zu schlecht ausgefallen war, wenn man so will also „Normalfälle“. Berichtenswert sind lediglich zwei Verfahren. In dem einen behauptete der Prüfling, der „Prüferkunde“ habe das Beratungsgespräch ständig unterbrochen und ihn damit aus dem Konzept gebracht. Ferner sei die Prüfung mit 20 Minuten zu kurz gewesen. Im zweiten Verfahren ging es darum, dass die Bewertungen der Prüfer auf den Beobachtungs- und Bewertungsbögen angeblich unvollständig und widersprüchlich seien. Keiner der beiden konnte mit seinen Beanstandungen durchdringen.

Die Überprüfung ergab:

Im ersten Fall hatte der Prüfer gezielt in den Gesprächsablauf eingegriffen, um dem Prüfungskandidaten, wenn er erkennbar auf dem falschen Weg war, durch seine Fragen die Möglichkeit zu geben, seine fehlerhaften Ausführungen zu korrigieren. Dieses Verhalten hatte der Prüfling falsch interpretiert. Auch den Vorwurf, die Prüfung sei mit 20 Minuten zu kurz gewe-

sen, mussten wir zurückweisen. Die Prüfungsordnung legt in § 17 Abs. 4 mit 30 Minuten lediglich eine Höchstgrenze fest. Eine Mindestgrenze gibt es nicht. Wie lange ein Kandidat geprüft wird, obliegt daher grundsätzlich der Einschätzung der Prüfer. Die Grenze ist aber da zu ziehen – und nur dann handelt es sich um einen wesentlichen Verfahrensmangel – wenn die Zeit derartig kurz bemessen ist, dass sich der Prüfungsausschuss kein hinreichend sicheres Bild von den Leistungen und der Befähigung des Prüflings machen kann. Das ist aber bei einer Prüfung von 20 Minuten Dauer nicht der Fall.

Zum zweiten Fall: Es gibt - das ist vorauszuschicken - keine rechtliche Pflicht der Prüfer, ihre Beobachtungen und Beurteilungen während der mündlichen Prüfung schriftlich festzuhalten. Wir halten unsere Ausschüsse allerdings dazu an, die von der Arbeitsgruppe aus Vertretern der Verbände und Gewerkschaften entwickelten Beobachtungs- und Bewertungsbögen zu benutzen (vgl. Jahresrückblick 2002 Seite 40), damit sie dem Prüfungsteilnehmer - sei es im Anschluss an die Verkündung des Prüfungsergebnisses oder im Widerspruchsverfahren - eine Begründung für die Prüfungsentscheidung geben können. Leider halten sich - das sei hier nur am Rande bemerkt - noch immer nicht alle Prüfer an diese Vorgabe. Richten sich die Prüfer nach unserer Vorstellung und machen Aufzeichnungen, so kann der Prüfling allein daraus, dass die Beobachtungen und Bewertungen der Mitglieder des

Prüfungsausschusses voneinander abweichen, nichts für sich herleiten. Die Eigenständigkeit der Beurteilung jedes Prüfers ist unabdingbare Voraussetzung eines ordnungsgemäßen Prüfungsverfahrens. Dabei liegt es in der Natur der Sache, dass die Wahrnehmungen unterschiedlich sein können und das Urteil über die Prüfungsleistung nicht immer einheitlich ausfällt.

Prüfungsfach Wirtschafts- und Sozialkunde

Sofort nach der schriftlichen Prüfung im Sommer 2004 ging eine Reihe gleichlautender Beschwerden von Berufsschülern aus Köln und Aachen bei uns ein, die sich über die Prüfungsaufgabe im Fach „Wirtschafts- und Sozialkunde beklagten. Sie hätten Teile der Aufgabe nicht lösen können, weil ihnen die entsprechenden Themen in der Berufsschule „nicht im erforderlichen Maß“ vermittelt worden seien.

Wir konnten für diese Auszubildenden nichts tun. Zwar steht außer Frage, dass der im Rahmenlehrplan vorgegebene und durch Landeslehrpläne und die Mindestinhalte konkretisierte Lehrstoff vollständig zu vermitteln ist. Denn nach der Ausbildungsordnung und korrespondierend mit der Prüfungsordnung erstreckt sich die Abschlussprüfung auf den im Berufsschulunterricht vermittelten Lehrstoff. Das war aber offensichtlich nicht das Problem. Die Auszubildenden hatten ja nicht in Abrede gestellt, dass die abgefragten Inhalte im

Unterricht behandelt worden waren. Aus ihrer Sicht nur nicht in dem notwendigen Maß. Diese Einschätzung wäre prüfungsrechtlich lediglich relevant gewesen, wenn die Vermittlung so rudimentär erfolgt wäre, dass keiner der Auszubildenden in der Lage gewesen wäre, die Aufgaben zu lösen. Das war jedoch nach dem Ergebnis unserer Erkundigungen nicht der Fall gewesen und wurde auch durch die Prüfungsergebnisse der anderen Auszubildenden dieser Schulen widerlegt.

Dass für einige Auszubildende eine intensivere Befassung mit den entsprechenden Themen notwendig gewesen wäre, kann dagegen für uns keine Rolle spielen. Es wäre schlechterdings überzogen zu fordern, dass ein Lehrstoff so vermittelt worden sein muss, dass jeder – unabhängig von seinem Leistungsvermögen – alle Aufgaben richtig lösen kann. Die Auswertung der Ergebnisse der Auszubildenden, die sich beschwert hatten, bestätigte im Übrigen, was zu vermuten stand. Der Grund für ihr Versagen bei den in Frage stehenden Aufgaben war nicht die mangelhafte Vermittlung, sondern ihre Leistungsschwäche. Sie hatten nicht nur im Fachgebiet „Wirtschafts- und Sozialkunde“, sondern auch in den übrigen Fachgebieten im Schnitt ein schlechteres Ergebnis als die anderen Prüflinge erzielt.

Vermittlung des Berufsschulstoffes außerhalb der Berufsschulen

Schon mehrfach haben wir berichtet, dass einige Träger, dort wo die Schulgesetze es

ermöglichen, ihre nicht berufsschulpflichtigen Auszubildenden statt in die Berufsschule in gesonderte Lehrgänge schicken. Im Anschluss an den Vollzeitunterricht vermitteln fachkundige Dozenten in insgesamt sechs Wochen den prüfungsrelevanten Berufsschulstoff der Zwischen- und Abschlussprüfung. Die BKK-Akademie in Rotenburg bietet diese Kurse seit 1998 an. Während die Ergebnisse der ersten Prüfungsteilnehmer dieser Kurse im Schnitt noch fünf Punkte besser gewesen waren als die der berufsschulpflichtigen Auszubildenden, war in der diesjährigen Prüfung kaum noch ein Unterschied auszumachen. Ähnlich auch das Ergebnis bei der TK, die ab 2001 zwölf Auszubildenden selbst den prüfungsrelevanten Berufsschulstoff vermittelt hat. Sie schnitten bei der Prüfung im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde nur um 0,3 Punkte besser als der Durchschnitt ab.

Dass die Ergebnisse der Teilnehmer an den sogenannten Kompaktkursen und der Berufsschulabsolventen inzwischen nahezu identisch sind, dürfte damit zu tun haben, dass sich die Qualität der Berufsschulen in den letzten Jahren deutlich gebessert hat. Daher ist das ursprüngliche Argument der Kassen, wegen der unzureichenden Qualität des Berufsschulunterrichts eigene Lehrgänge mit Berufsschulstoff zu veranstalten, nicht mehr tragfähig. Wenn diese Kassen – die KKH kommt mit 14 nicht berufsschulpflichtigen Auszubildenden jetzt als zweite Ersatzkasse hinzu - gleichwohl an ihren kasseneigenen Lehrgängen festhalten, dürfte das einen anderen Grund haben:

anderen Grund haben: Der ca. 30 Wochen längere Aufenthalt der Auszubildenden in den Geschäftsstellen.

Wir sehen die Entwicklung weiter skeptisch, hat sich doch gezeigt, dass in den Kursen kein Raum für Lerninhalte vorgesehen ist, die nicht unmittelbar prüfungsrelevant sind. Das widerspricht dem Grundgedanken jeder Ausbildung, eine breit angelegte berufliche Grundbildung zu vermitteln. Erhebliche Defizite bei der Vermittlung – wir berichteten darüber im letzten Jahr – gab es zudem auch beim Zwischenprüfungstoff „System der sozialen Sicherung“. Hier mussten wir auf eine vollständige Vermittlung der Inhalte drängen.

Es kommt hinzu, dass die Träger, die unter Ausnutzung der Schulgesetze der Länder Auszubildende nicht zur Berufsschule schicken, dadurch dazu beitragen, dass an den in Frage kommenden Berufsschulstandorten die Anzahl der Schüler weiter sinkt und eventuell Fachklassen geschlossen werden müssen. Ob das mit allen Konsequenzen erstrebenswert ist, wagen wir zu bezweifeln.

Übersicht 1

Anzahl der am 31. Dezember 2004 bestehenden
Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten bei
landes- und bundesunmittelbaren
Sozialversicherungsträgern

	landes- unmittelbar	bundes- unmittelbar	insgesamt
Baden-Württemberg	840	449	1289
Bayern	662	314	976
Berlin	82	641	723
Brandenburg	45	92	137
Bremen	60	41	101
Hamburg	72	214	286
Hessen	203	266	469
Mecklenburg-Vorpommern	24	99	123
Niedersachsen	461	291	752
Nordrhein-Westfalen	845	1122	1967
Rheinland-Pfalz	229	118	347
Saarland	17	67	84
Sachsen	270	162	432
Sachsen-Anhalt	96	104	200
Schleswig-Holstein	96	58	154
Thüringen	128	129	257
insgesamt (ohne Abbrecher)	4130	4167	8297

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	
2002	357	906	22	67	90	263	45	100	2	4	1856
2003	273	689	27	72	63	165	37	112	2	9	1449
2004	206	501	34	78	48	125	58	80	2	4	1136

Übersicht 3

Neue Ausbildungsverhältnisse 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	
2002	-	2	-	4	2	15	-	-	-	-	23
2003	-	-	-	5	6	9	-	-	-	-	20
2004	1	3	1	2	-	-	-	-	-	-	7

Übersicht 4

Schulische Vorbildung der Auszubildenden Einstellungsjahrgänge 2002- 2004

berufliche Vorbildung	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	ins- gesamt
Hauptschul- abschluss	21	-	4	1	-	26
Realschul- oder gleich- wertiger Ab- schluss	1068	172	542	226	22	2030
Hochschul- oder Fach- hoch- schulreife	1859	138	190	53	-	2240

Übersicht 5

Ausbildungsabbrüche im Jahr 2004

	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	ins- gesamt
in der Probezeit	15	-	-	10	-	25
im 1. Ausbil- dungsjahr nach der Probezeit	11	4	6	1	-	22
im 2. Ausbil- dungsjahr	16	1	9	2	-	28
im 3. Ausbil- dungsjahr	7	-	7	1	-	15

Übersicht 6

Verlängerung der Ausbildungszeit im Jahr 2004

(ohne Verkürzer und Verlängerung wegen Mutterschutz)

Grund	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	insgesamt
Verlängerung nach § 14 Abs. 3 BBiG	53	1	5	11	-	70
Verlängerung nach § 29 Abs. 3 BBiG	2	1	5	-	-	8
insgesamt	55	2	10	11	-	78

Übersicht 7

Ausbildungsberatungen im Jahr 2004

Grund	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	BVA	ins- gesamt
Anzahl der Beratungs- veranstaltungen	233	20	34	19	3	6	315
Anzahl der beratenen Aus- zubildenden	2607	214	706	407	21	17	3972

Übersicht 8

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2004 - Sozialversicherungsfachangestellte -

	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	ins- gesamt
Anzahl der Teilnehmer	1203	81	316	130	7	1737

Übersicht 9

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2004 - Fachangestellte für Bürokommunikation -

	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	ins- gesamt
Anzahl der Teilnehmer	2	5	14	-	-	21

Übersicht 10

Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen im Jahr 2004

	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV
Anzahl der Teilnehmer	67	23	11	15	6
davon mit bestandener Prüfung	67	23	11	15	6

Übersicht 11

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Sozialversicherungsfachangestellte im Jahr 2004

	Krankenversicherung		Unfallversicherung		Rentenversicherung		Knappschaftsversicherung		Landw. SV		Teilnehmer insgesamt	
	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.
Teilnehmer	1445	75,10	89	4,63	231	12,01	150	7,80	9	0,47	1924	100,00
davon Bewerber nach												
§ 39 (1) BBiG	1168	71,52	78	4,78	229	14,02	150	9,19	9	0,55	1633	84,88
§ 40 (1) BBiG	91	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	91	4,73
§ 40 (2) BBiG	186	93,00	11	5,50	2	1,00	-	-	-	-	200	10,40
Wiederholer	25	42,37	8	13,56	14	23,73	12	20,34	-	-	59	3,07
davon bestanden mit												
sehr gut	156	10,80	6	6,74	9	3,90	9	6,00	-	-	180	9,36
gut	521	36,06	40	44,94	54	23,38	36	24,00	7	77,78	658	34,20
befriedigend	466	32,25	31	34,83	86	37,23	47	31,33	2	22,22	632	32,85
ausreichend	220	15,22	9	10,11	56	24,24	42	28,00	-	-	327	17,00
insgesamt	1363	94,33	86	96,63	205	88,74	134	89,33	9	100,00	1797	93,40
Durchschnitts- note	2,55		2,50		2,92		2,91		2,22		2,62	
nicht bestanden												
erstmalig	72	4,98	2	2,25	23	9,96	13	8,67	-	-	110	5,72
Wiederholer	10	0,69	1	1,12	3	1,30	3	2,00	-	-	17	0,88
insgesamt	82	5,67	3	3,37	26	11,26	16	10,67	-	-	127	6,60

Übersicht 12

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für
Fachangestellte für Bürokommunikation im Jahr 2004

	Krankenversicherung		Unfallversicherung		Rentenversicherung		Teilnehmer insgesamt	
	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.
Teilnehmer	5	19,23	6	23,08	15	57,69	26	100,00
davon bestanden mit								
sehr gut	-	-	-	-	-	-	-	-
gut	2	40,00	3	50,00	9	60,00	14	53,85
befriedigend	3	60,00	2	33,30	5	33,30	10	38,45
ausreichend	-	-	1	16,70	-	-	1	3,85
insgesamt	5	100,00	6	100,00	14	93,30	25	96,15
Durchschnittsnote	2,6		3,1		2,36		2,48	
nicht bestanden								
erstmalig	-	-	-	-	1	5,26	1	3,85
Wiederholer	-	-	-	-	-	-	-	-

Übersicht 13

Nach § 33 BBiG angezeigte Ausbilder

Stand: 31. Dezember 2004

	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV
Prüfung nach AEVO	958	84	284	66	8
Mit anderen Nachweisen	66	5	24	43	4
Befreiung vom Nachweis	42	6	146	6	1

Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle

Telefonnummer: 0228 – 619-0
(Zentrale)

Leitung

Durchwahl:
Herr Eberenz 1860

Grundsatz, zentrale Angelegenheiten

Referatsleitung:

Frau Kowalewski-Brüwer 1848

Sachbearbeitung:

Herr Sander 1646

Ausbildungsberatung

Referatsleitung:

Frau Ridder 1529

Ausbildungsberater/innen:

Frau Moll 1961
Herr Moritz 1865
Herr Haas 1864
Herr Erler 1767

Ausbildung und Prüfung

Referatsleitung:

(z. Zt. wahrgenommen von Herrn Eberenz) 1860

Sachbearbeitung:

- *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 Sander 1646

Berufsbildungsausschuss beim Bundesversicherungsamt

- VIII. Amtsperiode (2002 – 2006) -

Mitgliederverzeichnis

Mitglieder

Beauftragte der Arbeitgeber

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

Stellvertretende Mitglieder

Baust, Hartmut
Heinisch, Siegmar
Hente, Siegmar
Mey, Ludwig
Morawitz, Reinhard
Dr. Strehle, Volker

Beauftragte der Arbeitnehmer

Aschenbeck, Rolf-Dieter
Gosmann, Uwe
Kursawe, Holger
Oppel, Wolfgang
Völlmecke, Marion
Wiedenroth, Peter

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

Lehrer an berufsbildenden Schulen

Berkefeld, Jürgen
Faltin, Karola
Hallmann, Peter-Jürgen
Kirsch, Siegfried
Zeller-Taiwo, Dorothea
Zarnowka, Barbara

Brodersen, Uwe
Brückmann, Jürgen
Hiedl, Wolfgang
Rosum, Kai
Runge, Dorit
Weigel, Christina