



Bundesversicherungsamt

Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

Jahresrückblick 2005



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

Jahresrückblick 2005 des Bundesversicherungsamtes als Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

	Seite
I. Im Blick	
Ausbildungsplatzsituation	7
Übernahme nach Beendigung der Ausbildung	9
Das neue Berufsbildungsgesetz vom 01. April 2005	10
Auswirkungen des neuen Berufsbildungsgesetzes auf die Prüfungsordnungen	11
Organisationsreform in der Rentenversicherung	14
Konfliktmoderation und Schlichtungsausschuss	14
II. Ausbildung und Ausbildungsberatung	
Beratungsbilanz	15
Ausbildungsberatung in der Krankenversicherung	
- Allgemeine Entwicklung und Tendenzen	17
- Ausbildungsberatung in Geschäfts- und Betreuungsstellen	20
- Ausbildungsberatung in Lehrgängen	24
Ausbildungsberatung in der gesetzlichen Renten- und knappschaftlichen Sozialversicherung	
- Ausbildung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund	26
- Ausbildung bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	28
Ausbildungsberatung in der Unfallversicherung und landwirtschaftlichen Sozialversicherung	29
Ausbildung in anderen Ausbildungsberufen	30
Berufsschulen	31
Ausbildereignung / Widerrufliche Zuerkennung	33
Verlängerung der Ausbildungszeit / Elternzeit	35

III. Aus dem Prüfungswesen

Organisation	36
Rücknahme von Prüfungsentscheidungen	37
Umgang mit Fehlern in der Aufgabenstellung	38
Mündliche Prüfung	40

Anlagen

Statistische Übersichten

Übersicht 1	42
Anzahl der am 31. Dezember 2005 bestehenden Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern	
Übersicht 2	43
Neue Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten	
Übersicht 3	43
Neue Ausbildungsverhältnisse mit Verwaltungsfachangestellten	
Übersicht 4	44
Neue Ausbildungsverhältnisse mit Fachangestellten für Bürokommunikation	
Übersicht 5	44
Schulische Vorbildung der Auszubildenden Einstellungsjahrgänge 2003 – 2005	
Übersicht 6	45
Teilnehmer an Zwischenprüfungen - Sozialversicherungsfachangestellte –	

	Seite
Übersicht 7	45
Teilnehmer an Zwischenprüfungen - Fachangestellte für Bürokommunikation –	
Übersicht 8	46
Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Sozialversicherungsfachangestellte	
Übersicht 9	47
Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Fachangestellte für Bürokommunikation	
Übersicht 10	47
Ausbildungsberatungen	
Übersicht 11	48
Ausbildungsabbrüche im Jahr 2005	
Übersicht 12	48
Verlängerung der Ausbildungszeit	
Übersicht 13	49
Nach § 33 BBiG angezeigte Ausbilder Stand 31. Dezember 2005	
Übersicht 14	49
Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen	
Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle	50
Verzeichnis der Mitglieder/stellvertretenden Mitglieder des Berufsbildungsausschusses beim Bundesversicherungsamt in der VIII. Amtsperiode	51

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 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, der Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes und möglichen Auswirkungen des neuen Berufsbildungsgesetzes.

Bonn, im Mai 2006

Bundesversicherungsamt

I. Im Blick

Ausbildungsplatzsituation

Erstmals seit drei Jahren können wir den Rückblick mit einer erfreulichen Nachricht beginnen. Der seit 2003 beobachtete Abwärtstrend bei den Ausbildungszahlen ist nicht nur gestoppt. Es kam mit 1.326 geschlossenen Ausbildungsverträgen sogar zu einer Steigerung von 13,81 % gegenüber dem Vorjahr mit 1.165 Verträgen. Dieses Ergebnis ist ausschließlich auf die Entwicklung bei den Sozialversicherungsfachangestellten zurückzuführen. 1.289 neue Ausbildungsverträge für diesen Beruf bedeuten einen Zuwachs von 13,46 % gegenüber dem Vorjahr. Die Träger stehen offenbar doch mehr zu diesem fachspezifisch, bewährten Berufsbild, als in Anbetracht der Tendenzen einiger Träger hin zu kaufmännischen Berufen zu erwarten gewesen war. Anzunehmen ist auch, dass die „Ausbildungsoffensive“ der Bundesregierung für den Bereich der Sozialversicherung im Jahr 2004 und die damit einhergehende Herausnahme der ausbildungsbedingten Mehrkosten aus der Verwaltungskostendeckelung nach § 4 Abs. 4 SGB V späte Früchte getragen hat.

Das erfreuliche Ergebnis geht denn auch im Wesentlichen auf die Entwicklung in

der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung zurück. In dieser Fachrichtung wurden 194 Ausbildungsverträge für Sozialversicherungsfachangestellte mehr als im Vorjahr abgeschlossen. Das ist ein Plus von 27,17 %. Bis auf die Betriebskrankenkassen - hier gab es wie im Vorjahr 317 Ausbildungsverträge - stellten alle anderen Kassenarten dieser Fachrichtung mehr Auszubildende als im Vorjahr ein. Bei den Ersatzkassen ist sogar eine Steigerung um 60 % zu verzeichnen. Beteiligt daran sind vor allem die GEK mit einem Plus von 25 % und die DAK, die in 2004 keine Auszubildenden eingestellt hatte. Sie ist wieder mit dabei und wird hoffentlich auch dabei bleiben. Die Ikken haben ein Plus von 34,54 % vorzuweisen.

In der Fachrichtung gesetzliche Unfallversicherung wurden im Jahr 2005 mit 87 Auszubildenden 22,32 % weniger Auszubildende als im Jahr 2004 eingestellt. Dies scheint unsere Vermutung zu widerlegen, dass gewerbliche Berufsgenossenschaften wegen der Einführung des Fachhochschulstudiums Aufgaben auf Sozialversicherungsfachangestellte verlagern und damit einen zusätzlichen Ausbildungsbedarf in diesem Berufszweig entwickeln. Möglicherweise spielen aber auch nur Mitarbeiterüberhänge aus Fusionen eine Rolle, die zurzeit ein wichtiges Thema bei den Berufsgenossenschaften sind.

Die Organisationsreform in der Rentenversicherung hat sich zwangsläufig auf die Ausbildungsplatzsituation in den Fachrichtungen gesetzliche Rentenversicherung und knappschaftliche Sozialversicherung ausgewirkt. Während in der Fachrichtung knappschaftliche Sozialversicherung durch die Einbeziehung der Bahnversicherungsanstalt und der Seekasse mit 141 Ausbildungsverträgen noch ein kleines Plus von 2,17 % zu verzeichnen ist, schloss die Deutsche Rentenversicherung Bund (bis 01.10.2005 BfA) nur noch 120 Ausbildungsverträge. Hier wirkt sich aus, dass aufgrund der Neuordnung der Rentenversicherung mit einem Überhang an Mitarbeitern zu rechnen ist.

Bei den landesunmittelbaren Trägern hält der Abwärtstrend dagegen insgesamt offenbar noch an. Zwar ging die Anzahl der neu geschlossenen Ausbildungsverträge bei rund der Hälfte der Länder, namentlich Sachsen, Saarland, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin und Hessen geringfügig nach oben. Der weitere Rückgang in den übrigen Ländern bewirkte jedoch, dass zum 31. Dezember 2005 insgesamt nur noch 3.750 Verträge bestanden. Das sind 9,2 % weniger als 2004 mit 4.130 Verträgen.

Trotz dieser Entwicklung und obwohl die bundesunmittelbaren Träger 13,12 % mehr Auszubildende eingestellt haben, sind wir beim Gesamtbestand an Ausbildungsverhältnissen zum 31. Dezember

2005 hinter den Ländern zurückgefallen. Im Bund – Ländervergleich betreuten wir zum Stichtag mit 3.641 nur noch 49,26 % aller Auszubildenden, die zum Sozialversicherungsfachangestellten ausgebildet wurden. Im Vorjahr fiel noch gut die Hälfte (50,22 %) in unseren Zuständigkeitsbereich. Der wesentliche Grund dafür ist, dass der starke Einstellungsjahrgang 2002 im Jahr 2005 die Prüfung abgelegt hat. Ein weiterer Grund ist die gestiegene Zahl der Ausbildungsabbrüche. Denn nach einem kontinuierlichen Rückgang auf 2,2 % im Vorjahr, endeten 2005 mit 3,9 % sogar mehr Ausbildungsverhältnisse innerhalb oder mit Ablauf der Probezeit als noch 2002. Damals waren es 3,76 %.

Bei den Fachangestellten für Bürokommunikation gab es 11 neue Verträge und damit vier mehr als im Jahr 2004 (je vier in der Fachrichtung allgemeinen Krankenversicherung und gesetzliche Unfallversicherung, drei im Bundesversicherungsamt). Das sind zwar immer noch deutlich weniger als im Jahr 2003. Aber dabei ist zu berücksichtigen, dass die ehemalige BfA, die daran maßgeblich beteiligt war, anschließend die Ausbildung von Fachangestellten für Bürokommunikation zugunsten der von Verwaltungsfachangestellten eingestellt hatte. Die Deutsche Rentenversicherung Bund setzte diese Linie konsequent fort. Von den 25 neuen Ausbildungsverträgen in diesem Beruf wurden allein 23 bei ihr ge-

schlossen, einer mehr als im Vorjahr bei der ehemaligen BfA. Zwei Jugendliche werden vom Bundesversicherungsamt ausgebildet.

Bei den neuen Ausbildungsverträgen liegt der Anteil weiblicher Auszubildender bei 69,53 %. Bei den Sozialversicherungsfachangestellten hat sich der Frauenanteil mit 69,2 % im Vergleich zu 2004 mit 68,5 % nur unwesentlich erhöht. Bei den Fachangestellten für Bürokommunikation ging der Anteil der Männer deutlich auf 9,1 % zurück. Von den 25 Verwaltungsfachangestellten sind 20 % männlich.

Der Anteil der eingestellten Auszubildenden mit Hochschul- oder Fachhochschulreife ist erneut gestiegen. Nach 52,1 % im Vorjahr beträgt er jetzt 58,9 %. Spitzenreiter war zwar auch diesmal die Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung mit 45 %. Bemerkenswert ist jedoch, dass hier der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten im Vergleich zu 2004 (63 %) um 18 % zurückgegangen ist. Daraus folgt, dass in den anderen Fachrichtungen der höhere Schulabschluss einen größeren Stellenwert bei der Auswahl der Bewerber als bisher hatte.

Übernahme nach Beendigung der Ausbildung

Von den 1.763 Auszubildenden, die im Jahr 2005 die Abschlussprüfung zum Sozialversicherungsfachangestellten be-

standen haben, wurden 313 (17,75 %) in unbefristete und 683 (38,74 %) in bis zu einem Jahr befristete Arbeitsverhältnisse übernommen. 767 Auszubildende (rund 43,5 %) mussten sich dagegen auf dem freien Arbeitsmarkt um einen Start ins Berufsleben bemühen. Die Gründe hierfür sind hinlänglich bekannt.

Die mit Abstand meisten unbefristeten Verträge, nämlich 279, wurden in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung geschlossen, davon allein 102 bei den Betriebskrankenkassen und je 86 bei der TK und der GEK. Vier unbefristete Verträge schloss die HZK, einen eine Ikk. Die übrigen unbefristeten Verträge verteilten sich auf die Fachrichtungen Unfallversicherung mit 13, Rentenversicherung mit 12, knappschaftliche Sozialversicherung mit sieben und Landwirtschaftliche Sozialversicherung mit zwei.

Von den befristeten Arbeitsverträgen entfielen rund 45 % auf die Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung, die meisten davon auf die BEK. Sie übernahm 167 ihrer 227 Absolventen. Bei der DAK gab es 16, bei der Hansesatischen Krankenkasse 13, bei der TK zwei, bei den Ikken 12 und bei den Betriebskrankenkassen 98 befristete Übernahmen. Von den verbleibenden 375 bis zu einem Jahr befristeten Verträge entfiel das Gros auf die Fachrichtungen Rentenversicherung mit 220 (für drei bzw. sechs Monate) und knappschaftliche Sozialversicherung mit

112 (für ein Jahr). Hinzu kamen 43 in der Fachrichtung Unfallversicherung (davon zwei bei der Unfallkasse des Bundes).

Das neue Berufsbildungsgesetz vom 1. April 2005

Zu kaum einer Zeit unterlagen die Anforderungen am Arbeitsplatz einem so schnellen und umfassenden Wandel wie heute. Benötigt werden daher Arbeitskräfte, die sich schnell und flexibel auf sich ändernde Rahmenbedingungen und Anforderungen am Arbeitsplatz einstellen können. Das Rüstzeug dafür muss möglichst früh, also bereits in der Ausbildung, und nicht erst im Verlaufe der beruflichen Praxis erworben werden. Mit dem Ziel, die Rechtslage diesen Erfordernissen anzupassen, trat am 1. April 2005 das Berufsbildungsreformgesetz (BBiG) in Kraft, in dem das Berufsbildungsförderungsgesetz von 1981 und das Berufsbildungsgesetz von 1969 (BBiG alt) umfassend novelliert bzw. beide Gesetze zusammengeführt wurden.

Hier die wichtigsten Änderungen:

Das BBiG definiert das Ziel der Berufsausbildung zwar nicht grundlegend anders als die Vorgängerregelung. Es stellt jedoch explizit heraus, dass neben beruflichen Fertigkeiten und Kenntnissen auch die Fähigkeiten zu vermitteln sind, die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit erforderlich sind, und fasst dies unter dem Begriff der „berufli-

chen Handlungsfähigkeit“ zusammen. Für die Ausbildung in der Sozialversicherung ist das zwar in der Sache nichts Neues. Denn die Fähigkeiten, um die es dabei geht, wurden bei der Neuordnung der Ausbildungsordnung für Sozialversicherungsfachangestellte berücksichtigt und, wie z.B. die Kommunikationsfähigkeit – bei der mündlichen Prüfung – bisher schon geprüft. Bei der schriftlichen Prüfung sieht das aber zuweilen noch anders aus. Hier gehen die Meinungen der Aufgabenausschüsse darüber, wie Handlungsorientierung zu definieren und welcher Aufgabentyp möglich oder sinnvoll ist, häufig auseinander. Schlugen wir unseren Aufgaben- und Prüfungsausschüssen z.B. vor, bei der schriftlichen Prüfung auch Briefe schreiben zu lassen, führte dies regelmäßig zu kontroversen Diskussionen. Wir sehen uns durch die Betonung der Handlungsorientierung im neuen BBiG veranlasst, uns weiter darum zu bemühen, dass Schreiben an Versicherte von allen akzeptierte Aufgabenstellungen werden.

Ausbildungsordnungen können nunmehr vorsehen, dass über das Berufsbild hinaus zusätzliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln sind, die die berufliche Handlungsfähigkeit ergänzen und erweitern. In diesem Fall sind sie gesondert zu prüfen und zu bewerten.

Statt wie bisher nur die vermittelten sind künftig auch beim Berufsschulstoff die zu

vermittelnden Inhalte Prüfungsgegenstand.

Galt die Stufenausbildung bisher als Ausnahme, erkennt sie das BBiG jetzt als eine Regelausbildungsform an und erlaubt infolgedessen, dass Ausbildungsordnungen eine Abschlussprüfung in zwei aufeinander folgenden Teilen vorsehen können. Damit wurde klargestellt, dass im Falle der Stufenausbildung jede Stufe mit einem Abschluss enden muss, der zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt (vgl. auch Zusammenstellung der Begründungen in Materialien zu Reform der beruflichen Bildung, herausgegeben vom BMBF, zu § 5 BBiG neu).

Nicht nur, dass die im alten BBiG zuvor verstreuten Vorschriften zur fachlichen Eignung der Ausbilder und Ausbilderinnen nunmehr zusammengefasst sind, es werden jetzt insoweit auch konkrete Anforderungen an deren Vorbildung gestellt. Wegen der Auswirkungen auf unsere Arbeit berichten wir in einem gesonderten Kapitel.

Ein Unterausschuss unseres Berufsbildungsausschusses hat sich mit den Möglichkeiten befasst, die das BBiG eröffnet. Erhebliche Diskussionen löste dabei der Vorschlag einer Stufenausbildung in der Fachrichtung allgemeine Rentenversicherung aus. Der Vorschlag erwies sich nicht als konsensfähig. Zum einen wurde die Ausbildung zum Sozialversicherungs-

fachangestellten für eine Stufenausbildung als nicht geeignet angesehen. Zum anderen bestand weitgehend Einigkeit, dass ein Neuordnungsverfahren nicht ohne Not angestoßen werden dürfe, weil nicht auszuschließen sei, dass das einheitliche Ausbildungsberufsbild auseinander drifte. Lebhaft diskutiert wurde auch der Vorschlag, eine Neuordnungsempfehlung für die gestreckte Abschlussprüfung auszusprechen. Auch dafür gab es jedoch keine Mehrheit. Nicht nur, dass dann die Ausbildungsrahmenpläne mit der vorstehend aufgezeigten Gefahr neu geordnet werden müssten, man müsste sich dann auch von der bewährten Zwischenprüfung – über deren Bedeutung für die Auszubildenden, aber auch für die Ausbilder wir ja schon häufiger berichtet haben – verabschieden. Wegen des nachhaltigen Werbens der Arbeitnehmervertreter wird sich der Berufsbildungsausschuss aber auf der nächsten Sitzung im Mai 2006 von einem Vertreter des Bundesinstitutes für berufliche Bildung über die dort im Rahmen von Modellversuchen gewonnenen Erkenntnisse zur gestreckten Abschlussprüfung informieren lassen.

Auswirkungen des neuen Berufsbildungsgesetzes auf die Prüfungsordnungen

Infolge der Neufassung des BBiG müssen wir auch unsere Zwischen- und Abschlussprüfungsordnungen überarbeiten und an die neue Rechtslage anpassen.

Viele Änderungen sind dadurch bedingt, dass geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet werden, um einerseits die Anforderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes zu erfüllen, andererseits die Regelungen gleichwohl noch lesbar zu formulieren. Andere Änderungen vollziehen solche des BBiG lediglich nach (z.B. andere Paragrafenfolge des BBiG oder die geänderten Zulassungsvoraussetzungen) oder dienen der Klarstellung. Die Gelegenheit wird allerdings genutzt, auch von der Änderung des Berufsbildungsgesetzes unberührte Vorschriften zu modifizieren oder zu konkretisieren bzw. ergänzende Regelungen aufzunehmen.

Die wesentlichen Änderungen der Abschlussprüfungsordnung:

Bisher war vorgesehen, dass der Vorsitz im Prüfungsausschuss jährlich zwischen den Gruppen wechseln konnte. Diese Möglichkeit musste entfallen. Hier war einzuräumen, dass das vorsitzende Mitglied stets für die volle Amtsperiode gewählt wird. Der Vorsitz kann daher künftig nur wechseln, wenn das vorsitzende Mitglied zurücktritt und neu gewählt wird.

Die bisher mit „Erleichterungen für Behinderte“ überschriebene Vorschrift wurde der Terminologie des SGB IX angepasst. Da dort nunmehr von „behinderten Menschen“ die Rede ist, war allerdings klar zu stellen, dass die Regelung auch Prüflinge erfasst, die nicht unter das SGB IX fallen, die aber wegen einer aktuellen Beein-

trächtigung, z. B. wegen einer Verletzung der Schreibhand, ohne einen Ausgleich benachteiligt wären.

Der bisherige „besondere“ Zulassungsfall, dass sich jemand zur Prüfung anmeldet, der in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung ausgebildet worden ist, ist nach § 43 Absatz 2 BBiG jetzt ein Regelfall. Die Neufassung trägt dem Rechnung.

Mussten diejenigen, die sich außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses zur Abschlussprüfung anmelden wollten (Zulassung in besonderen Fällen), bisher das Zweifache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, im Beruf tätig gewesen sein, genügt nach dem neuen BBiG das Eineinhalbfache der Ausbildungszeit. Diese Regelung des BBiG wird in der Prüfungsordnung nachvollzogen. Ergänzt werden musste zudem, dass zur Glaubhaftmachung der beruflichen Handlungsfähigkeit jetzt auch ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland zu berücksichtigen sind. Eine klarstellende Regelung für (ehemalige) Soldatinnen und Soldaten (auf Zeit) wurde ebenso eingefügt.

Durfte bisher nur der im Berufsschulunterricht „vermittelte“ Lehrstoff im Prüfungsfach Wirtschafts- und Sozialkunde geprüft werden, ist dies nach dem Willen des Gesetzgebers künftig der „zu vermittelnde“

Lehrstoff. Da inzwischen in allen Fachrichtungen die mündliche Prüfung als Einzelprüfung stattfindet und auch nicht damit zu rechnen ist, dass sich daran etwas ändert, können die Regelungen zur Gruppenprüfung entfallen.

Bisher fehlte eine schlüssige Regelung, wie der Prüfungsausschuss zu entscheiden hat, wenn ein Prüfling wegen störenden Verhaltens von der Bearbeitung einer Prüfungsarbeit ausgeschlossen wird. Insbesondere die bisher vorgegebene Alternative Punktabzug sanktioniert ein störendes Verhalten, das zum Ausschluss geführt hat, nicht sachgerecht. Künftig soll der Ausschuss entscheiden, ob die bis zum Ausschluss erbrachte Leistung bewertet wird oder die Prüfungsarbeit wiederholt werden muss.

Geregelt wird nunmehr auch, wie Prüflinge sich verhalten müssen, wenn sie sich durch äußere Einwirkungen oder durch das Verhalten anderer erheblich gestört fühlen. Bisher haben sich Prüflinge im Regelfall erst dann auf derartige Beeinträchtigungen berufen, wenn sie mit der erzielten Note nicht einverstanden waren, also im Widerspruchsverfahren. Künftig wird von den Prüflingen erwartet, dass sie ihre Rüge unverzüglich gegenüber der aufsichtführenden Person oder dem vorsitzenden Mitglied des Prüfungsausschusses geltend machen.

Bisher kann ein Prüfling bis zum Beginn der Prüfung ohne einen wichtigen Grund von der Prüfung zurücktreten. Wohin das führen kann, zeigt das Beispiel eines Prüflings, der sich erstmals vor acht (!) Jahren zur Abschlussprüfung angemeldet hatte und, weil er immer wieder zurücktrat, heute noch eine Wiederholungsmöglichkeit hat. An diesem Beispiel wird klar, dass mit immer größer werdendem Abstand zur Ausbildung die Unsicherheit der Prüflinge und damit auch deren Prüfungsangst steigt. Dem soll nicht länger Vorschub geleistet werden. Künftig wird ein Rücktritt vor Beginn der Prüfung nur noch bei wichtigem und unverzüglich nachgewiesenem Grund zulässig sein.

Das BBiG hat die Möglichkeit eröffnet, dass der Prüfungsausschuss zur Bewertung einzelner Prüfungsarbeiten künftig gutachterliche Stellungnahmen Dritter, insbesondere von Lehrkräften berufsbildender Schulen einholen kann, sofern das für eine vollständige und inhaltlich zutreffende Bewertung erforderlich ist. Obwohl fraglich ist, ob diese Möglichkeit für die Prüfungen, um die es bei uns geht, überhaupt relevant werden kann, wird eine entsprechende Regelung in die Prüfungsordnung aufgenommen. Gleichzeitig wird aber auch klargestellt, dass davon nur im Einvernehmen mit uns Gebrauch gemacht werden darf.

Künftig kann das Prüfungszeugnis auf Antrag der Prüflinge auch das Ergebnis

berufsschulischer Leistungsfeststellungen enthalten. Die Umsetzung dieser Regelung ist allerdings nicht einfach. Denn berufsschulische Leistungsfeststellungen sehen wegen der Kultushoheit der Länder nahezu in jedem Bundesland – manchmal sogar von Schule zu Schule - anders aus. Teilweise gibt es Abschlussprüfungen mit Feststellung einer Gesamtnote, teilweise Einzelnoten für die unterrichteten Fächer, teilweise auch nur Darstellungen der Lernfelder. Wir werden daher von dem uns eingeräumten Ermessen Gebrauch machen und die Abschlussnote nur dann aufnehmen, wenn uns die Berufsschulen eine Durchschnittsnote mitteilen.

Organisationsreform in der Rentenversicherung

Nach dem „Gesetz zur Organisationsreform in der deutschen Rentenversicherung“, das am 1. Oktober 2005 in Kraft trat, gibt es zwei Träger, für die wir zuständige Stelle sind. Das ist zum einen die „Deutsche Rentenversicherung Bund“ (DRV Bund), hervorgegangen aus der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) und dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, der Dachorganisation aller Rentenversicherungsträger. In einem zweiten Bundesträger wurden die Bundesknappschaft, die Bahnversicherungsanstalt und die Seekasse zusammengefasst. Er firmiert als „Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See“ (DRVKB).

Auf die bereits bestehenden Ausbildungsverhältnisse wirkte sich die Neuordnung der Rentenversicherung wie folgt aus: In die Ausbildungsverträge bei der BfA trat die DRV Bund ein; die bei der Bahnversicherungsanstalt und der Seekasse in den Jahren 2003 und 2004 begonnenen Ausbildungsverhältnisse werden von der DRVKB fortgeführt. Ausgebildet und geprüft werden diese Jahrgänge aber noch in der Fachrichtung allgemeine Rentenversicherung. Die Ausbildungsverträge, die die Bahnversicherungsanstalt im Jahr 2005 abgeschlossen hat, sehen dagegen bereits die Ausbildung in der Fachrichtung knappschaftliche Sozialversicherung vor.

Konfliktmoderation und Schlichtungsausschuss

Zunehmend häufiger wenden sich Auszubildende auch außerhalb der Beratungsveranstaltungen an uns und fragen um Rat, wie sie sich im Konfliktfall verhalten sollen. Aber auch Ausbilder und Ausbildungsleitungen suchen das Gespräch mit unseren Ausbildungsberatern. Häufig genügt bereits ein Gedankenaustausch bzw. ein Rat, um den – manchmal auch nur vermeintlichen – Konflikt noch in der Phase der Anbahnung zu entschärfen. Es mehren sich jedoch die Fälle – meist wenn wir zu spät angesprochen werden – in denen das Ausbildungsverhältnis schon tiefergehend gestört ist. In diesen Fällen bietet eine Konfliktmoderation durch uns als neutralen Partner die Chance, noch

zwischen Ausbildern und Auszubildenden zu vermitteln. Fünf Mal konnten wir im Jahr 2005 auf diese Weise helfen. Dieser Erfolg veranlasst uns, erneut darauf aufmerksam zu machen, dass wir gerne – auch kurzfristig – für eine Moderation zur Verfügung stehen.

In dem Bemühen, gestörten Ausbildungsverhältnissen möglichst doch noch zu einem Abschluss zu verhelfen, sind wir aber noch einen Schritt weiter gegangen. Wir haben uns in Abstimmung mit unserem Berufsbildungsausschuss entschlossen, auch bei uns einen Schlichtungsausschuss nach § 111 Abs. 2 ArbGG einzurichten. Unmittelbarer Anlass war die Anfrage eines Anwaltes ob ein solcher Ausschuss existiert.

Der Schlichtungsausschuss hat die Aufgabe zu versuchen, Streitigkeiten aus einem Ausbildungsverhältnis beizulegen und damit ein Gerichtsverfahren zu vermeiden. Dem Ausschuss werden je ein Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter angehören. Die Geschäftsführung werden wir übernehmen. Eine Verfahrensordnung, bei der wir uns auf die anderer zuständiger Stellen stützen werden, ist derzeit in Vorbereitung.

II. Ausbildung und Aus- bildungsberatung

Beratungsbilanz

In der allgemeinen Krankenversicherung berieten wir in 108 Lehrgängen knapp 1.800 Teilnehmer jeweils vor der Zwischen- bzw. Abschlussprüfung. Das sind 39 Beratungen weniger als im Vorjahr. Das liegt zum einen daran, dass Bildungseinrichtungen bei den Ersatzkassen zusammengelegt wurden. Zum anderen wirkte sich aus, dass die DAK in 2004 keine Auszubildenden eingestellt hatte. Ferner berieten wir in 90 Geschäftsstellen rund 390 Auszubildende. Dabei handelte es sich ganz überwiegend um Routineberatungen, wobei die Auswahl der Geschäftsstellen danach erfolgte, wann wir diese zuletzt besucht hatten bzw. wie viele Auszubildenden zum vereinbarten Termin vor Ort anzutreffen waren. Einige Ausbildungsstätten suchten wir allerdings gezielt auf, weil Auszubildende oder Ausbilder uns darum gebeten hatten.

Bei den Beratungen wurde eine Vielzahl kleinerer und größerer Probleme angesprochen, die teilweise schon vor Ort gelöst werden konnten. Wir haben aber nicht nur kritische Anmerkungen gehört, vielfach wurden Praxis-Ausbilder und Geschäftsstellenleiter ausdrücklich wegen des besonderen Engagements gelobt. Nach wie vor interessierten sich die Auszubildenden in den Gesprächen am

meisten für den Ablauf ihrer Zwischen- und Abschlussprüfung. Bei den Abschlussprüfungsberatungen stand dabei das Kundenberatungsgespräch im Vordergrund. Um insoweit immer auf dem aktuellen Stand zu sein, haben wir uns 2005 auch sieben mündliche Prüfungen in der allgemeinen Krankenversicherung angeschaut.

Besonders gefreut hat uns eine Einladung zu einem Treffen der Arbeitsgemeinschaft der Betriebskrankenkassen im Raum Köln. Bei dieser Veranstaltung erläuterten wir den Ausbildungsverantwortlichen der beteiligten Kassen unsere Arbeit und informierten sie über aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Bildung. Aus diesem Treffen hat sich eine enge Zusammenarbeit mit den beteiligten Ausbildungsleitern entwickelt. Wir sind daher gerne bereit, an ähnlichen Veranstaltungen anderer Arbeitsgemeinschaften oder an gemeinsamen Treffen von Ausbildungsbetrieben mit Berufsschulen teilzunehmen.

In den Fachrichtungen gesetzliche Rentenversicherung und knappschaftliche Sozialversicherung berieten wir in 50 Veranstaltungen 1.051 angehende Sozialversicherungsfachangestellte der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See über die gesetzlichen Grundlagen der Ausbildung sowie über Ablauf und Anforderungen der Zwischen- und Abschlussprüfung und erkundigten uns nach

dem Verlauf der Ausbildung. Wurde Kritik geäußert, informierten wir umgehend die zuständigen Ausbildungsabteilungen der Träger, die dann für Abhilfe sorgten.

Neben den Sozialversicherungsfachangestellten berieten wir bei der „Deutschen Rentenversicherung Bund“ auch Auszubildende zur/m Fachangestellten für Bürokommunikation, zur/m Verwaltungsfachangestellte/n, zur/m Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste sowie zur/m Fachinformatiker/in.

In den Fachrichtungen gesetzliche Unfallversicherung und landwirtschaftliche Sozialversicherung trafen wir in 33 Veranstaltungen mit 374 Auszubildenden der bundesunmittelbaren Träger der gewerblichen Unfallversicherung, der landwirtschaftlichen Sozialversicherung und der Unfallkasse des Bundes, der Unfallkasse Post und Telekom und der Eisenbahnerunfallkasse zusammen. Die Beratungen fanden ganz überwiegend anlässlich des Vollzeitunterrichts in der Berufsgenossenschaftlichen Akademie für Arbeitssicherheit und Verwaltung (BGA) in Hennef, im Verwaltungsseminar für landwirtschaftliche Sozialversicherung in Kassel und im Bildungszentrum des Bundesverbandes der Unfallkassen in Bad Hersfeld statt.

Unsere Beratung bei den Bezirksverwaltungen der Träger der gewerblichen Unfallversicherung und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung haben wir fortge-

setzt und weiter ausgebaut. Wir informierten uns dabei in neun Bezirksverwaltungen über die Ausbildungssituation der Sozialversicherungsfachangestellten und in einer Bezirksverwaltung über die der Auszubildenden zur/m Fachangestellten für Bürokommunikation.

Trägern, die neu oder wieder in die Ausbildung einsteigen wollen, bieten wir ein Informationsgespräch vor Ort an. Dieses Angebot haben 2005 zwei Krankenkassen genutzt. Auch für Konflikt-Moderationen stehen wir gerne zur Verfügung. Wir wollen dazu beitragen, dass die Beteiligten das Ausbildungsverhältnis ordnungsgemäß und in guter Lern- und Arbeitsatmosphäre gestalten. Hierbei ist es sinnvoll, uns möglichst frühzeitig einzuschalten. 2005 ist es uns so gelungen, in fünf Fällen zu helfen.

Ausbildungsberatung in der allgemeinen Krankenversicherung

Allgemeine Entwicklung und Tendenzen

Zentralisierung (Bündelung der Arbeit in zunehmend weniger Geschäftsstellen) und Spezialisierung (weniger Allround-Geschäftsstellen und mehr Kompetenzzentren) haben enorme Auswirkungen auf die Ausbildung. In vielen Ausbildungsstätten werden nicht mehr alle Ausbildungsinhalte in der Praxis vermittelt, weil entsprechende Vorgänge dort nicht mehr anfallen. Um gleichwohl eine komplette Ausbildung zu gewährleisten, werden Auszubildende

– wie bereits in früheren Berichten erwähnt – entweder zeitweise in andere Geschäftsstellen abgeordnet oder es kommen Fachleute zu Schulungszwecken ins Haus.

In diesem Zusammenhang zeichnete sich 2005 noch eine weitere Tendenz ab, die wahrscheinlich an Bedeutung gewinnen wird: Internetgestützte Ausbildung, Online-Lernen bzw. E-learning. Mehr und mehr Träger planen, ihre Ausbildungsstrukturen durch E-learning-Programme zu ergänzen bzw. anzureichern. Dafür nennen sie folgende Gründe:

- In Ausbildungsstätten, in denen man nicht alle Ausbildungsinhalte anbieten könne, werden fehlende Inhalte mit Hilfe netzgestützter Programme vermittelt.
- Zeitmangel und Arbeitsdruck führen dazu, dass sich Ausbilder und Ausbildungshelfer nicht immer optimal um ihre „Schützlinge“ kümmern können. Standardisierte Lernmodule können die Inhalte erweitern und durch Praxisaufgaben vertiefen.
- E-learning vermeidet Reisezeiten und Reisekosten bei Auszubildenden und Lehrkräften.
- Die zumeist durch die Hauptverwaltungen entwickelten bzw. eingestellten Lern-Programme können z.B. bei Gesetzesänderungen schnell und umfassend angepasst werden.

- Einige Träger nutzen ihre E-learning-Plattform zusätzlich als Kommunikationsebene, damit Auszubildende z.B. den Fachlehrern der Bildungszentren Fragen stellen können.

Das Spektrum der technischen Möglichkeiten ist jedenfalls breit und erweitert sich ständig: Die Möglichkeiten der methodisch-didaktischen Integration sind vielfältig. Dies erlaubt den Trägern sehr individuelle Formen für eine Integration des E-learning in ihre betrieblichen Ausbildungsstrukturen. Es gab im Laufe des Jahres eine Reihe telefonischer Anfragen, ob wir insoweit Tipps, Empfehlungen oder Erfahrungen hätten. Wichtig ist uns bei den unterschiedlichen Methoden, dass damit praktische Ausbildung erfolgt. Eine „Wissensdatenbank“ o.ä. mag ergänzend sinnvoll sein, ersetzt aber nicht die geforderte praktische Vermittlung der Inhalte des Ausbildungsrahmenplans. Entscheidend für den Erfolg dieser Initiativen ist die Selbstlernkultur der Auszubildenden. Früher waren Auszubildende eher in einer passiven Rolle, heute gilt das Ziel, sich Inhalte selbst und eigenverantwortlich anzueignen, wie uns Verantwortliche verschiedener Träger erläuterten. „Wir erhoffen uns von den E-learning-Programmen einen geringeren Betreuungsaufwand“, spekulierte der Ausbildungsleiter einer großen Kasse.

Erste Erfahrungen z.B. bei der TK und der BKK Gesundheit zeigen, dass

erfolgreiches E-learning von mehreren Voraussetzungen abhängt: Neben der Qualifikation der Teletrainer, Teledesigner und Telemanager, der Qualität der Lernprogramme, den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen sowie der Lernbereitschaft des Einzelnen ist nach wie vor eine personelle Unterstützung vor Ort erforderlich, um den Lerneffekt zu gewährleisten. Mit anderen Worten: E-learning kann die persönliche Betreuung durch Ausbilder und Ausbildungshelfer nicht ersetzen, sondern nur ergänzen. Beim Einsatz von Lernprogrammen ist es aus unserer Sicht wichtig, dass die Ausbilder erreichbar sind und den aktuellen Leistungsstand ihrer Auszubildenden kennen.

Eine weitere Entwicklung, auf die wir noch im nächsten Kapitel zu sprechen kommen, ist die Ausbildung auf Online-Arbeitsplätzen, wie sie die TK bereits seit August 2004 durchführt. Diese neue Ausbildungsform stellt besondere Anforderungen, bietet den Auszubildenden aber zugleich die Chance, nach der Ausbildung auf zukunftsträchtige Arbeitsplätze übernommen zu werden.

Die Auswahl geeigneter Bewerber für einen Ausbildungsplatz scheint für viele Träger immer mehr zum Problem zu werden. Die Klagen über mangelnde Ausbildungsfähigkeit nahmen im letzten Jahr erneut zu. Man treffe im Bewerbungsverfahren nicht immer auf den Typ des Auszubildenden, den man suche, heißt es in

vielen Gesprächen mit Geschäftsstellenleitern, Fachlehrern und Ausbildern. Es mangle insbesondere an Kommunikations- oder Teamfähigkeit. „Wir hätten im Jahr 2005 zehn Auszubildende einstellen können“, meinte die Personalchefin der BKK Verkehrsbau-Union in Berlin, man habe aber nur vier geeignete Bewerber gefunden. Für das Ausbildungsjahr 2006 sei die Perspektive ähnlich. Nach Sichtung von 60 Bewerbungen seien nur drei für die zweite Auswahlstufe vorgesehen.

Geringer geworden ist auch die Bereitschaft von Auszubildenden, Defizite der Bewerber in Kauf zu nehmen und darauf zu setzen, sie durch Ausbildungsanstrengungen ausgleichen zu können. Sie sind nicht mehr gewillt, den Aufwand in der praktischen Ausbildung zu betreiben, den das erfordern würde. Es fehle im Vergleich zu früher heute an Zeit, Personal und Finanzmitteln. Aus unserer Sicht wird dabei allerdings außer Acht gelassen: Die meisten Auszubildenden bringen heute wichtige Schlüssel-Qualifikationen mit, die – anders als früher - nicht mehr aufwändig geschult werden müssen, wie z.B. die Fähigkeit, mit modernster Technik umgehen zu können.

Ausbilder, die eine gute Ausbildung organisieren, möchten dies neuerdings dokumentiert wissen. Nie zuvor wurden wir nach unseren Beratungen in Geschäftsstellen gefragt, ob wir ein Zertifikat in Form eines Gütesiegels vergeben. „Tue Gutes

und rede darüber“, sagte ein Geschäftsstellenleiter. In der Konkurrenz der Abteilungen um Personal und Finanzmittel müsse alles getan werden, damit der Vorstand die Arbeit des Ausbildungsbereichs zu schätzen wissen. Auch müsse erklärt werden, warum es in Zeiten von „Sofa-Schwemme“ und „leeren“ Kassen durchaus Sinn mache, selbst Nachwuchs auszubilden, „statt gut ausgebildete Bewerber anderer Kassen einzustellen“, erklärte der Ausbildungsleiter einer BKK.

Veränderte Modalitäten deuten sich bei der Übernahme an. Einige Träger haben damit begonnen, ihre Auszubildenden bereits vor der Abschlussprüfung in den für sie in anderen Städten vorgesehenen Arbeitsbereich zu versetzen. Die Bereitschaft zum Umzug wird mit der Aussicht auf eine längerfristige Übernahme „belohnt“.

Eine junge Auszubildende aus dem Norden wurde wenige Wochen vor dem schriftlichen Prüfungsteil nach Stuttgart versetzt. Eine andere musste kurz vor der Prüfung von Zwickau nach Köln übersiedeln. Wohnungssuche, Umzug, neues Arbeitsumfeld, neue Kollegen und die Trennung von den Mit-Auszubildenden ihrer Lerngruppe erschwerten eine angemessene Prüfungsvorbereitung. Das habe sie mindestens eine Note gekostet, meinte die Betroffene.

Die Schlussphase der Ausbildung und die Vorbereitung auf die Prüfung sollten aus unserer Sicht nicht ohne Not durch eine

Versetzung belastet werden. § 45 Abs. 1 BBiG gibt nämlich die Möglichkeit, die Abschlussprüfung bei entsprechenden Leistungen vorzuziehen. Mit der anschließenden Übernahme könnte dann problemlos die Versetzung in die Geschäftsstelle in einer anderen Stadt erfolgen.

Ausbildung in Geschäfts- und Betreuungsstellen

Wir haben bei unseren 90 Beratungen in Geschäfts- und Betreuungsstellen die Erfahrung gemacht, dass die große Mehrheit der Träger eine zufriedenstellende bis gute Ausbildung organisiert. Einige vermitteln ihren Auszubildenden sogar mehr, als die Ausbildungspläne vorsehen. Es gibt aber auch Träger, deren Ausbildung verbesserungsbedürftig ist.

Bei vielen Trägern wird die Ausbildung nach wie vor durch erhebliche Umstrukturierungen geprägt. Die Zahl der Geschäftsstellen bei den bundesunmittelbaren Kassen ist stark rückläufig. Fusionen von Betriebs- und Innungskrankenkassen sowie weitreichende Zentralisierung haben in den vergangenen zwei Jahren dazu geführt, dass über 30% aller ausbildenden Geschäftsstellen geschlossen wurden. In zwei Bundesländern waren es sogar etwa die Hälfte der Ausbildungsstätten.

Zentralisierung und Spezialisierung führen dazu, dass oft nicht mehr alle Inhalte am Ort der Ausbildung angeboten werden

können. Um trotzdem alle Inhalte zu vermitteln, wurden die bereits angesprochenen neuen Ausbildungsstrukturen geschaffen. Sie sind allerdings besonders in der Umstellungsphase anfällig für Störungen aller Art: fehlerhafte Organisation, zu wenig Betreuungspersonal, unzureichende Einsatzpläne, missverständliche Absprachen zwischen den Ausbildungsstätten etc. Wir haben jedoch festgestellt, dass sich die meisten Träger sehr intensiv um die Lösung der Probleme kümmern und alles Notwendige unternehmen, um auch in diesen schwierigen Phasen eine gute und vollwertige Ausbildung zu gewährleisten.

Die Qualität einer Ausbildung hängt nach unseren Beobachtungen auch wesentlich von den handelnden Personen ab. Gute und belastbare Auszubildende kommen eher auch mit Unzulänglichkeiten und Defiziten zurecht, wenn das persönliche Verhältnis zu Ausbildern und Ausbildungshelfern stimmt. Umgekehrt können auch qualifizierte Auszubildende trotz vorteilhafter Strukturen in Schwierigkeiten kommen, wenn die „Wellenlänge“ zwischen Auszubildenden und Ausbildern nicht stimmt. Massive Probleme gibt es nach unseren Erfahrungen zwangsläufig dann, wenn weder das Konzept noch die Personen zueinander passen.

In einigen Fällen eskalierte die Situation derart, dass Auszubildende sich wegen Bulimie, Depressionen und Angstzuständen sogar in psychotherapeutische Be-

handlung begeben mussten. In einem weiteren Fall führte der psychische Druck durch Arbeitsbelastung und persönliche Differenzen mit der Ausbilderin dazu, dass eine Auszubildende, nachdem sie einmal in der Abschlussprüfung gescheitert war, die Ausbildung beendete und sich in Eigeninitiative auf die Wiederholungsprüfung vorbereitete, die sie dann mit der Note „gut“ bestand. In diesem Fall waren wir relativ spät einbezogen worden, konnten aber beruhigend, beratend und empfehlend zur Seite stehen. In anderen Fällen konnten wir als Moderatoren zwischen Ausbildern/Geschäftsstellenleitern und Auszubildenden Anstöße geben, die zur Entspannung der Situation beitrugen. Oft reichte es schon, wenn wir die Probleme ansprachen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigten. Regionale Lehrgangsführer unterstützten uns hierbei. Sie nutzten ihre langjährigen, oft persönlichen Kontakte zu Ausbildern und Geschäftsstellenleitern, um unseren Änderungswünschen Nachdruck zu verleihen. Für uns war es auch hilfreich, wenn sie von ihren Lehrgangserfahrungen mit den Auszubildenden berichteten, die am Ausbildungsplatz in der Kritik standen. Leider kam es aber auch vor, dass Auszubildende versuchten, die Ausbildungsberater zu instrumentalisieren, um von eigenen Fehlern und Unzulänglichkeiten abzulenken. Wir haben den Betroffenen klar gemacht, was unsere Aufgabe ist und sie deutlich auf ihre Pflichten hingewiesen.

Wie bereits in früheren Berichten wollen wir auch an dieser Stelle noch einmal auf die Bedeutung regelmäßiger Feed-Back-Gespräche hinweisen. In einigen Kassen ist es nach wie vor nicht üblich, mit den Auszubildenden regelmäßig über ihren Leistungsstand zu sprechen. So werden jedoch oft erhebliche Defizite erst in der Zwischen- bzw. Abschlussprüfung offensichtlich. Das Instrument des Beurteilungs- und Bewertungsgesprächs eignet sich sowohl dazu, rechtzeitig Fehlentwicklungen gegenzusteuern als auch durch Lob zu motivieren.

Um Probleme im zwischenmenschlichen Bereich rechtzeitig zu erkennen bzw. auszuschließen, haben einige Träger das Mentorprinzip eingeführt: Junge und verantwortungsbewusste Mitarbeiter, deren eigene Ausbildung noch nicht lange zurückliegt, übernehmen eine Beratungsfunktion für ein oder zwei Auszubildende. Diese Mentoren geben auf inoffiziellen Wegen und in altersgemäßer Sprache Tipps und Ratschläge, worauf in der Ausbildung zu achten ist. Die Arbeit der Mentoren erstreckt sich nicht selten auch auf das soziale Umfeld, wenn z.B. junge Auszubildende vom Land in Wohnheimen in der Großstadt untergebracht werden. Diese Mentoren sind keine Aufpasser, sie haben eine beratende und begleitende Funktion. Wir begrüßen ein solches Mentoren-Modell.

Der Konfliktfall - ob wegen struktureller oder zwischenmenschlicher Probleme - war glücklicherweise die Ausnahme. In den meisten Ausbildungsstandorten wird gut und verantwortungsvoll ausgebildet. Das Klima ist zwar durch den Konkurrenzkampf um die oft wenigen Übernahmeplätze etwas rauer geworden. Auch hat die Arbeitsbelastung der Ausbilder nicht zuletzt durch mehr ausbildungsfremde Tätigkeiten zugenommen. Die Ausbildungsqualität wurde jedoch meist nicht beeinträchtigt.

An dieser Stelle erneut ein Lob für die Träger, die ihren Auszubildenden eine Zusatzausbildung bieten, ohne dass dadurch die Zeit für die praktische Ausbildung verkürzt wird. Beispielhaft sei hier die BKK DaimlerChrysler erwähnt. Gemeinsam mit den Auszubildenden der DaimlerChrysler-Werke werden ihre „Sofas“ zusätzlich am PC und in Englisch geschult. Ferner gibt es Seminare zur Konfliktbewältigung, zur Teamarbeit, zu Kommunikations- oder Präsentationstechniken. Auch lernen die Auszubildenden, Vorträge zu halten oder Pressemitteilungen zu verfassen.

Erneut möchten wir in diesem Zusammenhang die regionalen Arbeitsgemeinschaften einiger Träger als sehr positiv hervorheben. So kooperieren z.B. im ostwestfälischen Raum die Betriebskrankenkassen Miele, Bertelsmann, Gildemeister, Melitta, Oetker und Diakonie gut miteinander. Bei

regelmäßigen Treffen der Auszubildenden mit den Fachexperten der Träger werden im Vollzeitunterricht bereits vermittelte Themen, wie Mutterschaft, Krankengeld, Versicherungspflicht, Familienversicherung an Hand von Praxisbeispielen vertieft. Ähnliche Arbeitsgemeinschaften gibt es auch in Hamburg, Köln und Duisburg. Aus unserer Sicht können solche regionalen Arbeitsgemeinschaften in Zeiten der Zentralisierung und Spezialisierung dazu beitragen, praktisch Inhalte zu vermitteln, die in den Geschäftstellen zu kurz kommen.

Die TK hat ihr herkömmliches Geschäftstellensystem aufgegliedert. Neben kleinen Beratungszentren in den Innenstädten gibt es nun Servicezentren, in denen Aufgaben gebündelt sind. Darüber hinaus wurden bundesweit vier Online-Geschäftsstellen eingerichtet, in denen Anliegen von Versicherten aus dem gesamten Bundesgebiet bearbeitet werden. Wir haben uns alle angesehen.

Im Online-Center gibt es keine Abteilungen, sondern zwei Bearbeitungslevel. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bearbeiten alle Anfragen, die zumeist über Telefon oder online über den Rechner „reinkommen“. Sie sind datentechnisch bundesweit mit den Beratungszentren und den Servicezentren verbunden.

Die Auszubildenden sind ab dem ersten Tag in diese Arbeitsprozesse integriert. Am Anfang ist der Wissens- und Erfahrungsstand natürlich gering. Daher

gibt es zu Ausbildungsbeginn über den Tag verteilt spontan Lehreinheiten, in denen Probleme erörtert werden, die im „laufenden Geschäft“ von den Auszubildenden nicht bewältigt werden konnten. Mit wachsender Kompetenz und zunehmenden Kenntnissen werden diese Einheiten seltener und kürzer. Der Ausbilder ist freigestellt und befindet sich ständig in unmittelbarer Nähe der Auszubildenden. Er ist immer ansprechbar und betreut die Entwicklung seiner „Schützlinge“. Am Anfang der Ausbildung werden auch Kommunikationsschulungen in Form von Telefonatsimulationen durchgeführt: Wie verhalte ich mich bei einem unzufriedenen, aggressiven, ahnungslosen oder unverschämten Kunden?

Darüber hinaus gibt es regelmäßige Unterweisungen zu bestimmten, vorgegebenen Themen, die mit den Inhalten der Lehrgänge korrespondieren. Ferner können die Auszubildenden auf eine Datenbank zurückgreifen, in der Stichworte erklärt, rechtliche Grundlagen sowie Verfahrens- und Verhaltensweisen erläutert werden.

Die Ausbildung ist zweifellos anspruchsvoll, weil von Beginn an ein hohes Konzentrations- und Leistungsvermögen in Kombination mit komplexem Denken und sprachlicher Kompetenz gefragt ist. Die gezielt ausgewählten Auszubildenden durchlaufen nicht mehr planmäßig verschiedene Abteilungen die Ausbildungsinhalte erschließen sich eher in Form eines

Mosaikbildes, das durch Hinzufügen der Steinchen von Tag zu Tag deutlicher wird.

Wir haben 2005 auch gezielt die Träger aufgesucht, bei denen auffällig viele Prüflinge bei der Abschlussprüfung gescheitert bzw. durch sehr mäßige Leistungen aufgefallen waren. Die Ursachenforschung ergab ein differenziertes Bild. Oft waren es kasseninterne Umstrukturierungsprozesse und Personalwechsel- bzw. vorübergehende Vakanz, die die Qualität der Ausbildung beeinträchtigt hatten. Bei den meisten „Durchfallern“ lag es jedoch an eigenen Unzulänglichkeiten: Mangelndes Leistungsvermögen oder fehlende Motivation. „Ich geh' eben gerne in die Disko“, begründete eine Auszubildende aus Berlin ihre lückenhafte Prüfungsvorbereitung. In zwei Fällen hatte man allerdings Auszubildende bewusst von der Vermittlung des Themas „Kundenmarketing im Betrieb“ ausgeschlossen, weil - so die Begründung - diese Inhalte nur denen vermittelt würden, die man später übernehmen wolle. Wir haben den Trägern deutlich zu verstehen gegeben, dass es ihre Pflicht ist, alle Auszubildenden in allen im betrieblichen Ausbildungsplan vorgesehenen Themen auf die Prüfung und das Berufsleben vorzubereiten.

Die bereits einmal gescheiterten Auszubildenden haben wir mit allem Nachdruck aufgefordert, mehr Eigeninitiative und weniger Anspruchsdenken zu entwickeln. Leider meinen einige Auszubildende im-

mer noch, sie müssten alles „serviert“ bekommen. Deshalb haben wir in unseren Beratungen ausdrücklich das aktive Bemühen der Auszubildenden um ein Gelingen der Ausbildung als Muss herausgestellt. Die im BBiG formulierte Lernpflicht impliziert die Pflicht, nicht nur auf Anweisungen und Aufforderungen zu reagieren, sondern auch zu agieren und sich aktiv zu beteiligen.

In diesem Zusammenhang wurde erneut die Bedeutung von Assessment-Programmen deutlich. Die meisten Träger haben inzwischen recht aufwendige Programme, um schon im Bewerbungsverfahren die „Spreu vom Weizen“ zu trennen. Die Notwendigkeit einer guten Auswahl haben auch solche Träger erkannt, die in der Vergangenheit eher persönliche und subjektive Bewertungskriterien anwandten. Das Interesse an geeigneten Auswahlverfahren ist jedenfalls groß.

Als hilfreich bei der Bewerberauswahl bzw. bei der Auswahl eines Ausbildungsberufes erweist sich mehr und mehr das frühzeitige gegenseitige Kennenlernen im Rahmen von Schülerpraktika. Viele Träger schätzen diese Praktika inzwischen als zwanglose Form, auf geeignete Bewerber aufmerksam zu werden. Andererseits ermöglicht die bis zu vierwöchige Zusammenarbeit den Auszubildenden in den Beruf „reinzuschnuppern“, um noch vor der Begründung eines Ausbildungsverhältnisses festzustellen, ob es der richtige Beruf ist.

Ausbildungsberatung in Lehrgängen

Weniger Auszubildende sowie Rationalisierungen und Umstrukturierungen haben zu weiteren Veränderungen geführt. Die beiden großen Ersatzkassen sind dabei, ihre Vollzeit-Ausbildung auf wenige Zentren zu konzentrieren bzw. haben dies bereits getan. Die Barmer wird im Jahr 2007 nur noch in vier regionale Bildungszentren und zwei Fach- und Führungsakademien Vollzeitlehrgänge durchführen. Die DAK reduzierte die Zahl ihrer Vollzeitlehrgangszentren auf 12, die den Landesgeschäftsstellen angegliedert sind. Die Techniker Krankenkasse, die Kaufmännische Krankenkasse und auch die Betriebskrankenkassen im Ausbildungsverbund mit der GEK haben ihre Vollzeit-Ausbildung ohnehin schon seit längerem auf wenige Zentren konzentriert. Bei keinem Träger hat die Qualität der Vollzeit-Ausbildung dadurch Schaden genommen. Sie ist überall auf unverändert hohem Niveau. Auch der Unterricht in den Schulungsstätten der BKK-Akademie wurde im vergangenen Jahr insgesamt positiv beurteilt. Die früher gelegentlich auftauchende Kritik an der Qualität der Nebenamtler und der Bearbeitung der Lernerfolgskontrollen (LEK's) hat deutlich nachgelassen. Die Vermittlung aller Inhalte dürfte somit heute in vollem Umfang gewährleistet sein.

Insbesondere Auszubildende der Ersatzkassen loben das persönliche Engagement ihrer Fachlehrer. Bemerkenswert ist,

dass Fachlehrer nicht selten als persönliche Vorbilder mit hohen menschlichen Qualitäten gewürdigt werden. Aus Sicht der Auszubildenden ist es vorteilhaft, dass meist nur ein Fachlehrer für die Schulung eines Jahrgangs verantwortlich ist. Der persönliche Kontakt sei intensiver, die Qualität der individuellen Betreuung besser und die „Begleitung“ durch die Ausbildung - zumeist in enger Kooperation mit den Ausbildern der Ausbildungsstätten - effektiver als in einem Lehrgangssystem mit ständig wechselnden Fachlehrern.

Die alleinige Verantwortung eines Fachlehrers für viele Auszubildende einer Region erweist sich gelegentlich auch als Vorteil für die Ausbildungsberatung. Denn oft hat dieser persönlichen Kontakt zu den Verantwortlichen der Geschäftsstellen, in denen die Ausbildung Probleme aufwirft. In zwei Fällen war es besonders hilfreich, dass uns Fachlehrer ihre Unterstützung anboten. In einem Fall trug ein persönliches Gespräch mit der Geschäftsleitung vor Ort dazu bei, Missverständnisse zwischen einer Auszubildenden und zwei Ausbilderinnen auszuräumen. In einem anderen Fall reichte ein Telefonanruf, um Defizite zu beheben.

Bei unseren Beratungen in den Vollzeitlehrgängen ruft das Thema „Mündlicher Teil der Abschlussprüfung“ nach wie vor das größte Interesse hervor - und das sogar bereits bei der Beratung vor der Zwischenprüfung. Einerseits begrüßen die

Auszubildenden die Prüfungsform eines Kundenberatungsgespräches. Andererseits haben sie großen Respekt vor dem mit 40% hohen Anteil an der Gesamtbewertung.

Eine gewisse Verunsicherung ruft die Subjektivität der Leistungsbewertung durch die Prüfungsausschussmitglieder hervor. „Wie kundenfreundlich soll ich sein?“ oder „Wie wird es denn bewertet, wenn ich bei aller Kundenfreundlichkeit inhaltlich falsch berate?“ und „Hat denn jeder Ausschuss die gleichen Bewertungskriterien?“, mit diesen und ähnlichen Fragen werden wir bei unseren Beratungen konfrontiert. Wir machen deutlich, dass eine Bewertung naturgemäß subjektiv ist, wir uns allerdings bemühen, den Einfluss der Subjektivität auf das unvermeidbare Maß zu reduzieren, u.a. indem wir die Prüfer schulen. Für zusätzliche Verwirrung der Auszubildenden ist gesorgt, wenn berichtet wird, der eine oder andere Ausschuss erwarte, dass man auf keinen Fall den Augenkontakt mit dem „Kunden“ verliere und deshalb das mitgebrachte SGB nicht zu Rate gezogen werden dürfe. Die Verunsicherung ist insbesondere bei den Auszubildenden groß, die in der Praxis nur wenig Möglichkeiten zum Trainieren des Kundenberatungsgespräches bekommen. Die Lehrgangleiter bemühen sich natürlich, Ängste auszuräumen, gleichwohl bleiben Fragen, die an uns Berater gerichtet werden. Wir versuchen zu beruhigen, zu motivieren und zu informieren.

Gestützt auf unsere vielfältigen Erfahrungen aus Prüfungsbeobachtungen geben wir Tipps und Hinweise zu den verschiedenen Beratungssituationen.

Mehr als je zuvor werden wir auf unsere Einschätzung der beruflichen Perspektiven angesprochen. Die Sorge, nach der Ausbildung ohne „Job“ dazustehen, war noch nie so groß. Ebenso wie für die Fachlehrer, die natürlich ebenfalls auf diese Problematik angesprochen werden, ist es auch für uns Ausbildungsberater nicht einfach, in dieser Stimmungslage zu ermutigen und zu motivieren. Selbst unsere Hinweise, dass bei einer ähnlichen Arbeitsmarktsituation in den vergangenen Jahren jeder Prüfungsabsolvent mit ordentlichem Abschluss und flexibler Einstellung einen Arbeitsplatz gefunden habe, konnten meist die Stimmung nicht aufhellen. Die Befürchtung, selbst mit exzellentem Abitur, engagierter Ausbildung und hervorragender Abschlussprüfung in Gefahr zu geraten, sich auf den Fluren der Arbeitsagenturen wiederzufinden, ist massiv und verbreitet. Konterkariert werden unsere Bemühungen und die der Fachlehrer, wenn ein Ausbilder - so geschehen bei einer BKK - seinen Auszubildenden gegenüber äußert: „So tot wie jetzt, war der Arbeitsmarkt für Sofas noch nie“.

Ausbildungsberatung in der gesetzlichen Renten- und knappschaftlichen Sozialversicherung

Ausbildung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund

Die „Deutsche Rentenversicherung Bund“ (ehemals BfA) bildet weiterhin an den Standorten Berlin, Gera und Stralsund aus.

Bei unseren Beratungen vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen beurteilen die Auszubildenden die praktische Ausbildung an allen drei Standorten im Großen und Ganzen positiv. Kritik bezog sich hauptsächlich auf Überlastung von Ausbildern in einem Lehrdezernat. Die Ausbilder hätten ihr Soll zu erfüllen, dies ginge oftmals zu Lasten der Ausbildung. Kritisiert wurde auch das Beurteilungsverfahren in einem anderen Dezernat. Hier könne man nach Ansicht der Auszubildenden trotz guter Leistungen höchstens ein „Vollbefriedigend“ erzielen. Einige Auszubildende glaubten zudem, schlechter beurteilt zu werden, wenn sie zusammen mit Anwärtern ausgebildet würden.

Wir haben die Praxisbeauftragten über die Ergebnisse unserer Beratungen informiert und ihnen die Kritikpunkte mitgeteilt. Sie sagten zu, mit den Betroffenen zu sprechen und für Abhilfe zu sorgen.

Als Reaktion auf die Ergebnisse der Evaluation der Lernorte im Jahr 2004 ist ein neues Ausbildungskonzept für die prakti-

sche Ausbildung entwickelt worden, mit dessen Umsetzung im Jahr 2005 begonnen wurde. Dieses für alle Lernorte geltende Konzept - kurz „Drei-Phasen-Modell“ genannt -, bündelt die ermittelten Stärken der unterschiedlichen Lernorte und schafft dadurch auch vergleichbare Standards. Im Rahmen dieses Konzepts werden die Auszubildenden mit allen relevanten Vorgängen befasst, wobei die Betreuung durch Ausbilder unterschiedlich intensiv ist. Während sich in der ersten Phase ein Ausbilder um zwei Auszubildende kümmert, wird in der letzten Phase ein größeres Maß an Eigenverantwortung erwartet. Der Ausbilder greift hier nur noch steuernd ein und hilft, falls notwendig (coaching). Die Dauer der einzelnen Phasen ist mit 16, 63 und 31 Wochen zwar grundsätzlich festgelegt. Abgesehen von der ersten Phase, in der Grundfertigkeiten vermittelt werden, sind die Zeitansätze jedoch keineswegs starr. Es hängt vielmehr von den Leistungen der Auszubildenden ab, wie lange sie in den Phasen zwei und drei verbleiben. So kann der Wechsel von Phase zwei nach drei früher erfolgen, wenn die beteiligten Ausbilderinnen und Ausbilder dies aufgrund des Leistungsstandes befürworten. Umgekehrt kann es auch geschehen, dass ein Auszubildender länger in der zweiten Phase verbleibt, wenn mehr Zeit für die erfolgreiche Vermittlung benötigt wird und der Auszubildende für die in Phase drei vorgesehene mehr eigenverantwortliche Tätigkeit noch nicht geeignet ist.

Der Ablauf der Probezeit in Berlin wurde der in Gera und Stralsund angepasst. Während der ersten sechs Wochen werden die Auszubildenden vormittags theoretisch geschult, am Nachmittag erfolgt die Umsetzung in die Praxis. Bei den Einführungsberatungen äußerten sich die Auszubildenden darüber sehr positiv. Es erleichtere das Theorieverständnis, wenn sie das Erlernte anschließend sofort in die Praxis umsetzen könnten.

Da die „Deutsche Rentenversicherung Bund“ zunehmend weniger Auszubildende nach der Ausbildung in ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis übernehmen kann, bemüht sie sich, denen, die sich einen neuen Arbeitgeber suchen müssen, durch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen bessere Chancen zu verschaffen. Teilnehmern der sogenannten „Verkürzerprüfung“ im Jahr 2005 wurde im Anschluss an die schriftliche Prüfung unter Beteiligung des Berufsbildungswerkes der Versicherungswirtschaft (BWV) und der Industrie- und Handelskammer die Thematik „Altersvorsorge“ vermittelt.

Alle 17 „Verkürzer“ haben die bundeseinheitliche Prüfung vor dem BWV erfolgreich abgelegt. Der Großteil mit recht guten Ergebnissen. Da aber nur einem Prüfling aufgrund dieser Qualifikation eine Stelle angeboten worden sei, der messbare Erfolg dieser Aktion daher nur gering gewesen sei, verzichtete man auf die kosten-trächtige Inanspruchnahme Externer. Die Auszubildenden hätten künftig die Mög-

lichkeit, an internen Schulungen zu diesem Thema teilzunehmen. Nach erfolgreicher Teilnahme werde ein internes Zertifikat ausgestellt.

Ausbildung bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Die angehenden Sozialversicherungsfachangestellten, die zum 1. September 2005 ihre Ausbildung bei der Bahnversicherungsanstalt begonnen hatten, werden zusammen mit den Auszubildenden der „Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See“ in der Fachrichtung „knappschaftliche Sozialversicherung“ ausgebildet. Die Auszubildenden der Einstellungsjahrgänge 2003 und 2004 erhalten ihre Ausbildung dagegen weiterhin in der Fachrichtung „allgemeine Rentenversicherung“.

Ausbildung bei der ehemaligen Bundesknappschaft

Die Auszubildenden, die wir in der Hauptverwaltung in Bochum sowie in den Schulungsstätten in Schloss Schönberg und Winterberg berieten, beurteilten ihre Ausbildung ganz überwiegend positiv. Sie seien sehr zufrieden, Gruppen- wie auch Einzelplatzausbilder „machten ihre Sache gut“. Zu den Lehrkräften hätten sie ein vertrauensvolles und freundliches Verhältnis. Prüfungsteilnehmer, die in unserer Gegenwart auf die Verkündung des Er-

gebnisses der mündlichen Prüfung warteten, äußerten spontan, sie hätten bei der Knappschaft eine gute Ausbildung erhalten.

Über kleinere Probleme, von denen wir hörten, zeigte sich die Ausbildungsabteilung bei Nachfrage stets informiert und sorgte kurz darauf für Abhilfe.

Als Konsequenz einer Evaluierung der Ausbildung ist Anfang Juni 2005 mit der Umstrukturierung der Gruppenausbildung in der Hauptverwaltung begonnen worden. Bisher hatten Ausbilder nur Auszubildende eines Jahrgangs betreut. Nun sind die Gruppen zu gleichem Anteil mit Auszubildenden aller drei Jahrgänge besetzt. Da immer ein Einstellungsjahrgang auf Lehrgängen oder in der Berufsschule ist, hat das zur Folge, dass weniger Auszubildende anwesend sind. Man erwarte deshalb eine intensivere Betreuung der jeweils anwesenden Auszubildenden. Die Umsetzung werde kritisch begleitet, über die Erkenntnisse werde man uns regelmäßig informieren.

Ausbildung bei der ehemaligen Bahnversicherungsanstalt

In 2005 stand der erste in „Eigenregie“ ausgebildete Jahrgang zur Abschlussprüfung an. Alle 20 Teilnehmer haben die Prüfung mit recht guten Ergebnissen bestanden und bekamen ein Übernahmeangebot.

Bei den Beratungen vor der Zwischen- und Abschlussprüfung äußerten sich die Auszubildenden ausgesprochen positiv über die praktische wie theoretische Vermittlung der Ausbildungsinhalte. Ausbilder wie Lehrkräfte hätten stets Zeit gehabt, auf Probleme einzugehen. „Sie seien vollauf zufrieden, sie hätten über nichts zu klagen“. Umgekehrt zeigten sich auch die Lehrkräfte mit den Leistungen der Auszubildenden absolut zufrieden.

Ausbildungsberatung in der Unfallversicherung und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung

Die Ausbildung bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung gab auch im Jahr 2005 keinen Anlass zu größerer Kritik. Die Ausbildungsstätten, in denen die fachtheoretischen und die fachpraktischen Ausbildungsinhalte vermittelt werden, leisteten erneut gute Arbeit.

In einigen Fällen konnten wir durch unsere Vermittlung dazu beitragen, dass Unstimmigkeiten zwischen Auszubildenden und ihren Ausbildungsbetrieben behoben wurden. Die Ausbildungssituation der Betroffenen hat sich anschließend deutlich und nachhaltig verbessert. Wichtig war, dass wir meist frühzeitig eingeschaltet worden waren, denn Rat und Hilfestellung sind wirksamer, solange ein Konflikt noch nicht eskaliert ist.

Das Bildungszentrum des Bundesverbandes der Unfallkassen hat im Jahr 2005 erstmals den Unterrichtsblock vor der Zwischenprüfung geteilt. Damit wurde einem Wunsch der Auszubildenden entsprochen, die den großen Abstand zwischen dem Einführungs- und dem Zwischenlehrgang kritisiert hatten. Diese Aufteilung trägt auch nach unserer Auffassung zu einer besseren Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung bei. Darüber hinaus bietet sie bessere Möglichkeiten der Wiederholung der für die Zwischenprüfung relevanten Lerninhalte.

In der Berufsgenossenschaftlichen Akademie für Arbeitssicherheit und Verwaltung (BGA) fand im Oktober 2005 eine Tagung der Ausbildungsleiter statt. Ein Schwerpunkt dieser Veranstaltung, an der zeitweise auch ein Vertreter von uns teilnahm, war die Qualitätssicherung der Ausbildung. Ein dazu eingesetzter Arbeitskreis konnte bereits bis Jahresende 2005 erste Ergebnisse vorlegen: Die tägliche Unterrichtszeit in den Blöcken wird bis 14.30 Uhr verlängert. Es werden den Auszubildenden zudem zwei Ansprechpartner genannt, die ihnen zu festen Sprechzeiten zur Verfügung stehen. Wir finden diese Maßnahmen gut und werden mit Interesse verfolgen, wie sie bei den Auszubildenden „ankommen“.

Die BGA bietet seit 2005 Unterrichtseinheiten zum Thema „Kommunikation“ an. Damit soll die schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit der Auszubildenden

verbessert werden, die die Ausbilder in der Vergangenheit immer wieder kritisiert hatten.

Eine Berufsgenossenschaft hat sowohl im Jahr 2004 als auch im Jahr 2005 Auszubildende für eine auf zwei Jahre verkürzte Ausbildung eingestellt. Das war nach § 8 Abs.1 BBiG zulässig, weil die betreffenden Auszubildenden einen Abschluss hatten, der sie zum Studium an einer Hoch- oder Fachhochschule befähigt. Die auf zwei Jahre verkürzte Ausbildung stellt an die Auszubildenden allerdings sehr hohe Anforderungen. Sie müssen die Lerninhalte der auf drei Jahre angelegten Ausbildung in entsprechend kürzerer Zeit aufnehmen und verinnerlichen. Es kommt hinzu, dass die zum 1. August eines Jahres eingestellten Auszubildenden aufgrund der organisatorischen Gegebenheiten bereits nach fünf Monaten den Zwischenprüfungslehrgang besuchen und die Zwischenprüfung ablegen müssen. Nur dann ist gewährleistet, dass ihnen trotz der verkürzten Ausbildungszeit alle theoretischen Fachkenntnisse vermittelt werden können. Hier ist also eine hohe Bereitschaft und Fähigkeit zum Selbststudium gefordert. Das gilt insbesondere für die prüfungsrelevanten Lerninhalte des Rahmenlehrplanes Wirtschafts- und Sozialkunde. Da die Auszubildenden nicht die Berufsschule besuchen – die Schulgesetze der betreffenden Länder ermöglichen das – obliegt die Pflicht zur Vermittlung dieser Inhalte dem ausbildenden Träger. Dies geschieht,

unserer Anregung entsprechend, in zwei WiSo-Lehrgängen von je einer Woche, die im zweiten Ausbildungsjahr, also erst nach der Zwischenprüfung, in der BGA stattfinden. Den Stoff für die Zwischenprüfung müssen sich die Auszubildenden daher im Selbststudium erarbeiten. Obwohl wegen der Verkürzung die Zeit für die Praxisausbildung nur knapp ist, erscheint es uns wünschenswert, den Auszubildenden deshalb noch einen weiteren einwöchigen Lehrgang vor der Zwischenprüfung anzubieten.

Ausbildung in anderen Ausbildungsberufen

Im Jahr 2005 hatten wir erstmals die Gelegenheit, die Auszubildenden der TK zum Kauffrau/mann im Gesundheitswesen in den Beratungen vor der Zwischenprüfung kennen zu lernen. Dabei gewannen wir einen guten Eindruck vom bisherigen Verlauf der Ausbildung.

Trotz mancher Anfangsprobleme sind sowohl die TK wie auch die Auszubildenden mit den ersten Erfahrungen sehr zufrieden. Aus dem kaufmännischen Bereich werden Inhalte wie Finanz- und Rechnungswesen, Organisation, medizinische Dokumentation, Beschaffung und Materialwirtschaft sowie Marketing vermittelt. Dazu kommen überwiegend im ersten Ausbildungsjahr Themen der allgemeinen Krankenversicherung. Die Theorie-Schulung aller Ausbildungsinhalte erfolgt im Vollzeitunterricht und in der Berufsschule.

Praktisch werden die Themen entweder in der ausbildenden Geschäftsstelle / Hauptverwaltung oder im Rahmen von Hospitationen z.B. in Krankenhäusern vermittelt.

Bei der ehemaligen Bundesknappschaft haben 2005 sieben Fachinformatiker/innen ihre Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt. Bei unserer Beratung, die bereits Ende 2004 erfolgte, hatten sich die Auszubildenden sehr positiv über ihre Ausbildung geäußert. 2005 haben erneut acht Fachinformatiker/innen - je vier in den Fachrichtungen Systemintegration und Anwendungsentwicklung - ihre Ausbildung begonnen.

Die Fachinformatiker/innen der ehemaligen BfA haben bei der Abschlussprüfung vor der Industrie- und Handelskammer einen besseren Notendurchschnitt erzielt als die Auszubildenden anderer Berliner Träger. Zwei wurden sogar ausgezeichnet, da sie zu den vier Besten gehörten. Da andererseits aber vier Auszubildende ihre Abschlussprüfung nicht bestanden haben, und die Zwischenprüfung im Jahr 2005 schlecht ausgefallen ist, sollen zukünftigen Jahrgängen durch eine methodische Prüfungsvorbereitung bessere Chancen eingeräumt werden. Kritik an der Ausbildung wurde von den Auszubildenden bei unseren Beratungen nicht geäußert.

Ausgesprochen zufrieden waren die einzige Auszubildende für den Beruf Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste mit ihrer Ausbildung bei der ehe-

maligen BfA und die Auszubildenden zum/zur Fachangestellten für Bürokommunikation. Von vierzehn Teilnehmern der Abschlussprüfung für den letztgenannten Beruf bestanden sieben mit einem „Gut“ und die übrigen mit einem „Befriedigend“. Offenkundig hatten die schlechten Ergebnisse bei der Zwischenprüfung 2004 die Auszubildenden veranlasst, ihre Anstrengungen zu steigern.

Die Berufsgenossenschaft Metall Süd in Mainz und die Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik in Köln bilden jeweils Fachangestellte für Bürokommunikation aus. Die Auszubildenden äußerten sich bei unseren Beratungen durchweg sehr positiv über ihre Ausbildung.

Berufsschulen

Die Anzahl der Berufsschulen mit Fachklassen für Sozialversicherungsfachangestellte geht ähnlich wie die Anzahl der ausbildenden Geschäftsstellen zurück. In Bamberg, Dessau, Aachen, Siegen und Neuwied wurden Fachklassen geschlossen. In Neumünster existiert eine Klasse mit sechs Schülern nur dank einer Sondergenehmigung der Kultusbehörde.

Die geringere Anzahl von Schulen führt zwangsläufig zu längeren Fahrtwegen und höheren Kosten für die Auszubildenden, wie wir bereits in vergangenen Berichten schilderten. Wir werden häufig darauf an-

gesprächen. Seitdem es z.B. in Rostock keine Fachklasse mehr gibt, müssen Auszubildende aus Neubrandenburg mit der Bahn bis nach Schwerin fahren. Schon weil der tägliche Hin- und Rückweg zu aufwändig ist - eine Fahrt dauert zweieinhalb Stunden -, sind sie gezwungen, sich am Schulort zu dritt oder viert eine Unterkunft zu suchen. An dieser Stelle erneut Dank an die Träger, die sich kulanterweise an diesen Kosten beteiligen.

Wir haben den Eindruck, dass die Auszubildenden gerne Mühen und Kosten investieren, wenn die Qualität des Unterrichts stimmt. Unmut kommt verständlicherweise aber auf, wenn bei langen Wegen und hohen Kosten der Unterricht als schlecht empfunden wird. Das ist glücklicherweise aber die Ausnahme. Alles in allem stellen wir fest, dass sich die Arbeit und das Renommee der Berufsschulen in den letzten Jahren zweifellos verbessert hat. Dazu tragen auch Lehrer-Ausbilder-Treffen wie z.B. an der Martin-Luther-King-Schule in Kassel bei. Auf diese Weise können beide Partner im dualen System Probleme direkt ansprechen und aufeinander zugehen. Ungeachtet vereinzelter Kritik sind die meisten Auszubildenden und Ausbilder mit dem Unterricht, den meisten Lehrern und der Stoffvermittlung inzwischen recht zufrieden.

In Anbetracht dieser positiven Entwicklung ist es daher umso bedauerlicher, dass sich immer mehr Auszubildende, dort wo die Schulgesetze das ermöglichen, aus dem

dualen System verabschieden und den prüfungsrelevanten Stoff in Eigenregie vermitteln. Nach den BKK'en und IKK'en bieten inzwischen auch die TK und die KKH eigene WiSo-Lehrgänge an. Von insgesamt 865 Ausbildungsstartern im Jahr 2005 besuchten ca. 130, und damit 15%, diese Lehrgänge.

Das Hauptargument der Träger für die Einrichtung der WiSo-Kurse ist der Zeitgewinn. Die Auszubildenden sind häufiger im Betrieb. Die WiSo-Kurse dauern insgesamt sechs Wochen, der Schulbesuch dagegen im Schnitt 36 Wochen. Man zahle pro Auszubildendem knapp 70.000 Euro, da wolle man sie in der Ausbildung und nicht monatelang in Berufsschulen haben. „Zudem“, erklärte der Fachlehrer einer großen Ersatzkasse, „haben unsere Nicht-Berufsschüler eine engere Unternehmensbindung“. In der Berufsschule werde auch überflüssiger Stoff vermittelt, argumentieren die Verfechter der sechswöchigen WiSo-Schulung. So kritisierte ein Ausbilder in Augsburg, dass dort pro Woche sechs Stunden Deutschunterricht erteilt werden. Befürworten Ausbilder und Geschäftsstellenleiter den Berufsschulunterricht, dann meist nur in Verbindung mit der Vorstellung, die Berufsschule solle mehr praxisbezogenen Unterricht anbieten: Kommunikationsschulung, Schulung der Teamfähigkeit, Verhaltenstraining im Konfliktfall, Unterricht zu medizinischen Themen (z.B. Rücken, Herz-Kreislauf) und Grundelementen der Sport- und Be-

wegungstherapie oder sogar Schulung der Umgangsformen.

Wir stellen bei unseren Gesprächen mit den Ausbildungsexperten der Träger fest, dass das duale System in der Ausbildung von Sozialversicherungsfachangestellten nicht unumstritten ist. Bei allem Respekt vor den Verbesserungen in den letzten Jahren wird bezweifelt, ob die im Rahmenlehrplan geforderten außerberuflichen Lernziele wie ökologisches, soziales und politisches Denken Auszubildende mit Hochschulreife tatsächlich weiterbringen.

Wir können diese Argumente nicht unbedingt nachvollziehen. Insbesondere was den kritisierten Deutschunterricht angeht, sind wir keineswegs der Auffassung, dass hier zuviel getan wird. In manchen Schreiben von Auszubildenden an uns wimmelt es nur so von orthografischen Fehlern. Aber auch unabhängig davon plädieren wir gerade in Zeiten, in denen viele Auszubildende nicht übernommen werden, dafür, das duale System zu erhalten und zu stärken. Denn in den Schulen werden neben den berufsbezogenen auch die allgemeinen Lehrinhalte vermittelt, die womöglich Hilfen im Bewerbungsverfahren und beim Einstieg in einen andere Beruf geben. Der Berufsschulunterricht soll die jungen Menschen befähigen, "sich auf veränderte Anforderungen einzustellen und neue Aufgaben zu übernehmen. Damit werden auch ihr Entscheidungs- und

Handlungsspielraum und ihre Möglichkeit zur freien Wahl des Arbeitsplatzes über die Grenzen hinaus erweitert", wie es der Rahmenlehrplan u.E. treffend formuliert.

Die vorstehend beschriebenen Entwicklungen wirken sich inzwischen bereits auch auf die Arbeit in unserem Ausschuss für Wirtschafts- und Sozialkunde aus. Darin - so sieht es eine Vereinbarung mit der Kultusministerkonferenz vor - ist aus jedem Bundesland eine Lehrkraft einer berufsbildenden Schule vertreten. Die Arbeit im Ausschuss, also das Erarbeiten von Prüfungsaufgaben, die bundesweit bei Zwischen- und Abschlussprüfungen eingesetzt werden - verteilt sich somit auf 16 Köpfe. Seit Mitte 2005 trifft dies (hoffentlich nur vorübergehend) nicht mehr zu, denn die Vertreterin von Sachsen-Anhalt kam von der Berufsschule in Dessau, steht daher nicht mehr zur Verfügung. Das Gleiche ist für die Vertreterin von Rheinland-Pfalz zu befürchten, die an der Berufsschule Neuwied unterrichtet. Selbst wenn die Kultusministerien der betreffenden Bundesländer Nachfolger von anderen Schulen benennen sollten, wird sich der Verlust dieser, in der Ausschussarbeit erfahrenen Lehrer auswirken.

Ausbildereignung / Widerrufliche Zuerkennung

Für bestimmte Berufs- und Wirtschaftszweige mag die Neuregelung auch eine Vereinfachung mit sich bringen, weil die

zuvor verstreuten Vorschriften zur fachlichen Eignung der Ausbilder durch das Berufsbildungsreformgesetz jetzt in § 30 BBiG zusammengefasst sind. Für uns ist die Feststellung der fachlichen Eignung, speziell das Vorhandensein der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, jedoch mit der Neuregelung keinesfalls einfacher geworden. Im Gegenteil. Während die bisherige Regelung für die fachliche Eignung pauschal die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten als Voraussetzung forderte, wir daher auf die Einschätzung des Ausbildenden vertrauen durften, werden nach der neuen Regelung bestimmte Anforderungen an die Vorbildung der potentiellen Ausbilderinnen und Ausbilder gestellt. Beruflich geeignet ist danach nur, wer die Abschlussprüfung als Sozialversicherungsfachangestellte/r oder eine sonstige anerkannte Prüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung abgelegt oder ein Studium einer entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat. Das bedeutet für uns: Wir müssen nun prüfen, ob diese Vorbildungsvoraussetzungen erfüllt sind. Bei Sozialversicherungsfachangestellten ist das kein Problem. Schwierig wird es allerdings dann, wenn die Versicherungsträger Mitarbeiter als Ausbilder einsetzen wollen, die nicht die Prüfung als Sozialversicherungsfachangestellte/r abgelegt haben. Diese Fälle sind nicht selten. Die Träger haben schon immer – und verstärkt nach der Wiedervereinigung – Mitarbeiter anderer Berufs-

gruppen eingestellt und intern erfolgreich für die Sachbearbeitung geschult. Wenn deren erlernter Beruf keinen Bezug zum Sozialversicherungsrecht aufweist, könnten sie grundsätzlich selbst dann nicht als Ausbilder eingesetzt werden, wenn sie bereits über langjährige Berufserfahrung in der Sozialversicherung verfügen. Denn den weiteren, alternativ anerkannten Vorbildungen ist gemeinsam, dass der Nachweis „in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung“ erbracht sein muss, eine Voraussetzung, die wegen der Spezialisierung des Ausbildungsberufs „Sozialversicherungsfachangestellte/r“ kaum ein anderer Beruf erfüllen dürfte. Wohl in der Erkenntnis, dass die oben beschriebenen Vorbildungsvoraussetzungen sich auch bei anderen Ausbildungsberufen nicht unbedingt ausbildungsfördernd auswirken würden, eröffnet das Gesetz aber eine Abhilfemöglichkeit. § 30 Abs. 6 BBiG erlaubt es der zuständigen Behörde, d.h. in unserem Fall dem Ministerium für Arbeit und Soziales, die fachliche Eignung in Einzelfällen widerruflich zuzuerkennen.

Um das Verfahren im Interesse der Ausbildenden nach dieser Vorschrift zu verkürzen, wird das Ministerium diese Aufgabe uns übertragen. Neben einem neuen Formular für Ausbilderanzeigen (zu finden auf unserer Homepage www.bva.de unter „Fachinformationen – Ausbildung in der Sozialversicherung“) haben wir deshalb Kriterien für die widerrufliche Zuerkennung

der beruflichen Eignung entwickelt, um den Ausbildungsbetrieben eine Grundlage für ihre Personalplanung an die Hand zu geben und um eine einheitliche Entscheidungspraxis zu gewährleisten. Wir werden danach unter folgenden Voraussetzungen die berufliche Eignung widerrufen:

1. Teilnahme an Weiter-/Fortbildungsmaßnahmen (z.B. Lehrgänge), in denen die in § 30 Abs. 1 BBiG geforderten beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt wurden

oder

2. abgeschlossenes Hochschul-/Fachhochschulstudium und mindestens 2 Jahre Beschäftigung in dem Bereich, in dem sie/er als Ausbilder/in eingesetzt werden soll

oder

3. mindestens 4 ½ Jahre Beschäftigung im Ausbildungsberuf oder in einem entsprechenden Beruf oder in dem Bereich, in dem sie/er als Ausbilder/in eingesetzt werden soll.

Verlängerung der Ausbildungszeit / Elternzeit

Bekommen weibliche Nachwuchskräfte während ihrer Berufsausbildung ein Kind, ist die Situation für die jungen Mütter nicht unbedingt einfach. Denn die Auszubildenden müssen neben ihrer neuen Mutterrolle auch ihre weitere Berufsausbildung meistern. Hier lässt sie der Gesetzgeber allerdings nicht allein.

Wie „normale“ Arbeitnehmerinnen können auch junge Mütter, die sich in Ausbildung befinden, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes Elternzeit nach § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) in Anspruch nehmen. Damit sie dennoch die für eine qualifizierte berufliche Bildung erforderliche Zeit zur Verfügung haben, wird die Elternzeit nach § 20 Abs. 1 Satz 2 BERzGG auf die Ausbildungszeit nicht angerechnet. Die Ausbildungszeit verlängert sich also automatisch um die Elternzeit. Das heißt aber keineswegs, dass die gesamte in Anspruch genommene Elternzeit als Ausbildungszeit nachgeholt werden kann. Die automatische Verlängerung bezieht sich vielmehr ausschließlich auf die Elternzeit, die in die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit fällt. Nur dieser Zeitraum steht nach Ende der Elternzeit grundsätzlich noch als Ausbildungszeit zur Verfügung.

Eine lange Elternzeit bedeutet für die junge Mutter aber regelmäßig, dass sie aus dem Ausbildungsumfeld herausgerissen wird, den bisher gelernten Stoff vergisst und sich nach Rückkehr an den Aus-

bildungsplatz erst einmal wieder in den kontinuierlichen Lernprozess einfinden muss. Meist kommt hinzu, dass sie aus organisatorischen Gründen einem Lehrgang zugeteilt werden muss, der inhaltlich noch nicht so weit ist, wie sie es bei der Unterbrechung der Ausbildung schon war. So auch in einem von uns zu entscheidenden Fall einer jungen Mutter, die ein halbes Jahr vor Ende ihrer Ausbildung eine zweijährige Elternzeit in Anspruch genommen hatte. Ihr wäre nach Ablauf der Elternzeit aufgrund der automatischen Verlängerung nur noch ein halbes Jahr Ausbildungszeit verblieben, um sich auf die anstehende Abschlussprüfung vorzubereiten.

Deshalb beantragte sie – wie die meisten Auszubildenden in dieser Situation – eine über die automatische Verlängerung des § 20 Abs. 1 Satz 2 BERZGG hinausgehende Verlängerung nach § 8 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Wir stehen solchen Anträgen unter Berücksichtigung der vorstehend beschriebenen Probleme durchaus positiv gegenüber. Andererseits lässt das Gesetz eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses im Interesse der Auszubildenden nur in Ausnahmefällen zu. Im Regelfall ist eine Verlängerung nur bei längeren Krankheitszeiten und/oder anderen, den Auszubildenden nicht anzulastenden Ausfallzeiten (z.B. Mutterschutz) möglich. Da die Antragstellerin Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und des Mutterschutzes im Umfang von insgesamt fast einem Jahr aufzuweisen hatte, war das kein Problem.

Wir konnten ihre Ausbildungszeit über die automatische Verlängerung hinaus um ein Jahr verlängern. So hat die junge Mutter die Möglichkeit, ihre Ausbildung trotz der langen Ausfallzeit und der Doppelbelastung infolge der Betreuung ihres Kindes erfolgreich zu beenden.

III. Aus dem Prüfungswesen

Organisation

Im Jahr 2005 wurden 3.483 Auszubildende und somit 234 weniger als im Vorjahr geprüft. An 17 Zwischenprüfungen nahmen 1.389 Sozialversicherungsfachangestellte, 20 Fachangestellte für Bürokommunikation, sechs angehende Verwaltungsfachangestellte und ein Auszubildender im Ausbildungsberuf Fachangestellter für Medien und Informationsdienste teil. Dabei wurden 83 Prüfungsausschüsse eingesetzt.

In 19 Abschlussprüfungen, bei denen 106 Prüfungsausschüsse tätig waren, wurden 1.874 Auszubildende und 193 Prüfungskandidaten, die wir nach § 45 Absatz 2 BBiG (§ 40 Abs. 2 BBiG a.F.) zur Prüfung zugelassen hatten, geprüft. Davon entfielen auf den Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachangestellte/r 2.040 Prüflinge, vier auf den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r und 23 auf den

Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Bürokommunikation. 115 dieser Prüflinge waren Wiederholer.

Von den 193 Prüflingen nach § 45 Absatz 2 BBiG kamen wie immer die Mehrzahl, nämlich 116, von den Betriebskrankenkassen, 63 kamen von der gesetzlichen Unfallversicherung und 14 von der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit hat sich - wie bereits im letzten Jahr vermutet - die Zahl der Bewerber aus dem Bereich der Unfallversicherung sogar fast versechsfacht. Es handelt sich dabei ausschließlich um Dienstanwärter der gewerblichen Berufsgenossenschaften, die mit dem staatlichen Zeugnis ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern wollen. Denn nur 9 der 63 Prüfungsbewerber sollten im Anschluss an ihre Ausbildung nach der Fortbildungs- und Prüfungsordnung (FPO) von der Berufsgenossenschaft - wenigstens befristet - übernommen werden. Allen anderen stand nach der Prüfung die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bevor. Da die Ausbildung nach der FPO bei den Berufsgenossenschaften im Hinblick auf die Einrichtung des Studienganges „Sozialversicherung, Schwerpunkt Unfallversicherung“ an der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg nicht mehr angeboten wird, erwarten wir aber zukünftig in dieser Fachrichtung – mit Ausnahme einiger Nachzügler - keine Anmeldungen „externer“ Bewerber mehr.

Im Berichtsjahr fanden sechs Ausbilder-Eignungsprüfungen statt, an denen 66

Ausbilderinnen und Ausbilder bundesunmittelbarer und ein Teilnehmer landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger teilnahmen. Letzterer wurde auf Bitten der betreffenden zuständigen Stelle der Länder im Wege der Amtshilfe geprüft. 13 Ausbilderinnen und Ausbilder bei bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern arbeiten bei Krankenkassen, 24 bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften, sechs bei der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, 14 bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See und 10 bei der Deutschen Rentenversicherung Bund. Alle Prüfungsteilnehmer bestanden die Prüfung.

Für die tatkräftige Hilfe der Versicherungsträger, der Verbände und der Prüfungsausschüsse bei der Organisation und Durchführung der Prüfungen möchten wir uns wieder herzlich bedanken.

Rücknahme von Prüfungsentscheidungen

Es kommt immer mal wieder vor, dass Prüfungsausschüsse bei der Feststellung des Prüfungsergebnisses falsch runden oder sich verrechnen. Das ist unerfreulich und ließe sich im Übrigen vermeiden, wenn alle Ausschüsse die von uns gefertigte Excel-Datei verwendeten, die das Prüfungsergebnis korrekt berechnet. Derartige Rundungs- und Rechenfehler lassen sich aber mit wenig Aufwand korrigieren.

Eine Berichtigung ist allerdings nicht mehr möglich, wenn – wie in der diesjährigen Sommerprüfung geschehen – zwei Prüfungsausschüsse übersehen, dass eine Ergänzungsprüfung durchzuführen gewesen wäre. Betroffen davon waren drei Prüfungsteilnehmer, die nach der mündlichen Prüfung zwar im Gesamtergebnis ein „ausreichend“ hatten, deren Leistung jedoch in zwei der drei Prüfungsfächer nur mit „mangelhaft“ bewertet worden war. Da die Prüfungsordnung in mindestens zwei Prüfungsfächern ausreichende Leistungen zum Bestehen der Prüfung verlangt, hätten diese Teilnehmer die Prüfung daher nur mit einer erfolgreichen Ergänzungsprüfung bestehen können. Trotzdem erhielten sie allein aufgrund des Gesamtergebnisses ein Zeugnis ausgehändigt, das ihnen das Bestehen der Prüfung mit der Note „ausreichend“ bescheinigte.

Schon aus Gründen der Chancengleichheit konnten diese Prüfungsentscheidungen nicht bestehen bleiben. Nach Durchsicht der Prüfungsunterlagen haben wir daher die Prüfungsteilnehmer sofort über die Sachlage und die von uns beabsichtigte Rücknahme der Prüfungsentscheidungen informiert und sie dazu angehört. Wenngleich ja noch nicht alles verloren war, war das für sie natürlich ein Schock. Da hielten sie nach Bangen und Zittern endlich erleichtert das begehrte Zeugnis in der Hand, schon wurde es ihnen wieder weggenommen. Ein Prüfungsteilnehmer

hatte sogar schon ein Arbeitsverhältnis in Aussicht. Zu Lasten der Prüfungsteilnehmer fiel allerdings ins Gewicht, dass sie an Hand der mit der Ladung zur mündlichen Prüfung zugegangenen Unterlagen hätten erkennen können, dass sie ohne Ergänzungsprüfung nicht hätten bestehen können. Alle drei erklärten sich dann auch bereit, an der Ergänzungsprüfung in einem mit „mangelhaft“ bewerteten Prüfungsfach teilzunehmen.

Wir haben daher die Prüfungsentscheidungen nach § 48 Abs. 1 Verwaltungsverfahrensgesetz durch förmlichen Bescheid zurückgenommen und die Prüfungsteilnehmer so schnell wie möglich zur Ergänzungsprüfung geladen. Ende gut, alles gut: Alle drei konnten sich in der Ergänzungsprüfung in einem Prüfungsfach von „mangelhaft“ auf „ausreichend“ verbessern und damit die Abschlussprüfung bestehen.

Hätten die zwei betroffenen Ausschüsse unsere Excel-Datei verwendet, wären diese Unannehmlichkeiten allen erspart geblieben. Denn das Programm hätte unweigerlich auf die Notwendigkeit der Ergänzungsprüfung hingewiesen.

Umgang mit Fehlern in der Aufgabenstellung

Die Entwürfe der Prüfungsaufgaben werden fast ausnahmslos nicht von beschließenden Prüfungsausschüssen, sondern

von Aufgabenausschüssen unter Beteiligung der zuständigen Stelle erstellt. Die Arbeit dieser Gremien kann nicht hoch genug geschätzt werden, da die Prüfungsausschüsse der jeweiligen Fachrichtung dadurch erheblich entlastet werden. Sie bieten zudem durch Einbeziehung von Personen, die ständig mit der Erstellung von Prüfungsaufgaben befasst und meist enge Verbindung zur „Lehre“ haben, eine hohe Gewähr dafür, dass die Aufgaben valide und – was für uns wichtig ist – letztlich auch gerichtsfest sind.

Gleichwohl kam in der letzten Sommerprüfung eine Prüfungsaufgabe zum Einsatz, bei der nach dem Lösungsvorschlag eine Teillösung erwartet wurde, die nicht von der Aufgabenstellung gedeckt war. Den Prüfern fiel das zwar bei der Korrektur der Arbeit auf, weil kein Prüfungsteilnehmer auf die erwartete Lösung gekommen war. Leider hat man jedoch versäumt, uns darüber zu informieren, so dass wir uns nicht koordinierend einschalten konnten. Aber selbst zwischen den beteiligten Ausschüssen gab es – von zwei Ausnahmen abgesehen – keine Abstimmung über das weitere Verfahren. Demzufolge gingen die Prüfungsausschüsse ganz unterschiedlich mit der Situation um, wobei sich allerdings alle bei ihrer Bewertung an der Aufgabenstellung orientierten und den Fehler nicht zu Lasten der Prüflinge gehen ließen.

Wir erfuhren von all dem erst, als die ersten Prüfungsunterlagen eines Ausschusses nach Abschluss der Prüfung bei uns

eingetroffen waren. So konnten wir lediglich einem Prüfungsausschuss noch den Hinweis geben, wie die anderen Ausschüsse sich verhalten hatten.

Natürlich hatte sich unter den Prüflingen schnell herumgesprochen, dass etwas geschehen war. Und da niemand etwas Genaues wusste, liefen die Telefone bei uns „heiß“. Die Sorge, „zu kurz gekommen“ zu sein, war groß. Wir haben ausführlich informiert und den Prüflingen - um alle Zweifel auszuräumen - empfohlen, ihre Prüfungsunterlagen einzusehen. Einige legten auch vorsorglich Widerspruch ein. Nach Einsichtnahme wurden aber alle Widersprüche wieder zurückgenommen, weil die Prüflinge sich überzeugt hatten, dass ihnen – wenn auch im Detail auf unterschiedlichem Wege – kein Unrecht widerfahren war.

Wir haben diesen Vorfall zum Anlass genommen, die beteiligten Ausschüsse nachdrücklich darauf aufmerksam zu machen, dass wir – nicht zuletzt auch wegen möglicher gerichtlicher Auseinandersetzungen – die Verantwortung für das Handeln unserer Prüfer tragen. Wenn sich Probleme bei der Bewertung einer Prüfungsarbeit abzeichnen, erwarten wir als zuständige Stelle, dass wir schnellstmöglich darüber informiert werden. Nur so können wir dafür sorgen, dass die erforderlichen Maßnahmen für alle Prüflinge gleich getroffen werden. Darauf haben wir

die Prüfungsausschüsse noch einmal ausdrücklich hingewiesen.

Mündliche Prüfung

Es kommt immer wieder vor, dass Prüfungsbewerber die Prüfung abbrechen, weil sie erkrankt sind. Im Regelfall schafft das keine Probleme, da Krankheit ein wichtiger Grund i.S. des § 25 der Prüfungsordnung zur Durchführung von Abschlussprüfungen für Sozialversicherungsfachangestellte (PO-A) ist.

In diesem Jahr hat uns erstmals der Fall eines Prüfungsteilnehmers beschäftigt, der - nachdem er wegen seiner Leistung in der mündlichen Prüfung zum dritten Mal und damit endgültig die Abschlussprüfung nicht bestanden hatte - nachträglich geltend machte, er sei zum Zeitpunkt der mündlichen Prüfung krank und daher prüfungsunfähig gewesen. Wegen seiner Krankheit sei er auch nicht in der Lage gewesen, seine Prüfungsunfähigkeit zu erkennen. Deswegen sei ihm die Möglichkeit einzuräumen, die mündliche Prüfung zu wiederholen.

In der PO-A ist zwar für diesen Fall der nachträglichen Berufung auf Prüfungsunfähigkeit keine Regelung getroffen. Es ist jedoch in der Rechtsprechung anerkannt, dass der „Rücktritt“ auch noch nach der Prüfung erfolgen kann und auch dann, wenn die Prüfungsordnung keine entspre-

chende Regelung enthält. Dann gilt allerdings wegen des Gleichbehandlungsgebots ein strenger Maßstab. Denn lässt man den nachträglichen Einwand gelten, bekommt der Prüfling eine zusätzliche Prüfungschance. Der Prüfling muss daher nicht nur nachweisen, dass er zum Zeitpunkt der Prüfung körperlich oder psychisch nicht prüfungsfähig gewesen ist. Er muss auch den Nachweis erbringen, dass er die Prüfungsunfähigkeit nicht erkennen und deshalb seine Pflicht, den Prüfungsausschuss während der Prüfung – auch ungefragt – auf seine Prüfungsunfähigkeit hinzuweisen, nicht erfüllen konnte. Zudem muss er den Ausschuss oder die prüfende Stelle sofort informieren, wenn er sich dieser Umstände bewusst wird.

Das hatte der Prüfungsteilnehmer in unserem Fall nicht getan. Obwohl er sich nach seinen Angaben unmittelbar nach der mündlichen Prüfung in ärztliche Behandlung begeben hatte, hat er die von ihm behauptete Prüfungsunfähigkeit erst nach einer Woche bei uns angezeigt. Das war unter Berücksichtigung der strengen Maßstäbe, die die Rechtsprechung aufgestellt hat, natürlich zu spät. Erst Recht scheiterte die nachträgliche Berufung auf seine Prüfungsunfähigkeit aber daran, dass es insoweit bei der bloßen Behauptung blieb, er den Nachweis aber nicht erbrachte. Schon deshalb konnten wir einen nachträglichen „Rücktritt“ nicht anerkennen. Auch der Prüfungsausschuss, der zu ent-

scheiden hatte, lehnte einen erneuten Prüfungsversuch ab.

Der Fall war aber auch noch aus einem anderen Grund interessant. Gleichzeitig mit seiner Rücktrittserklärung verlangte der Prüfungsteilnehmer eine schriftliche Begründung für die Bewertung seiner mündlichen Prüfungsleistung. Das lehnten wir ab. Denn der Prüfling hatte bereits im Anschluss an die Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses eine mündliche Begründung erhalten. Eine weitere, schriftliche Begründung konnte er deshalb verlangen, wenn er substantiiert vorgetragen hätte, warum ihm die mündliche Begründung nicht genügte, z.B. weil diese unvollständig, widersprüchlich oder unverständlich gewesen ist. Das bloße pauschale Verlangen des Prüflings nach einer detaillierten Begründung genügte diesen Anforderungen nicht. In diesem Fall erwies es sich erneut als hilfreich, dass der Prüfungsausschuss unseren Hinweis, den Prüflingen – notfalls auch ungefragt – kurz die Gründe für die Bewertung ihrer Leistung zu erläutern, beachtet hatte.

Der Prüfling war daher gehalten, nach Einsicht in die Prüfungsunterlagen, zu denen auch die Beobachtungs- und Bewertungsbögen für die mündliche Prüfung gehören (vgl. Jahresrückblick 2004, Seite 36), substantiierte Einwendungen gegen die Bewertung zu erheben. Nur mit diesen Einwendungen

muss sich der Prüfungsausschuss auseinander setzen.

In diesem Zusammenhang noch ein Wort zu den Beobachtungs- und Bewertungsbögen: Leider müssen wir feststellen, dass sich eine – wenn auch kleine – Anzahl von Prüfern immer noch weigert, diese Bögen mit den übrigen Prüfungsunterlagen an uns zurückzuschicken. Deshalb noch einmal ganz deutlich: Dieser Standpunkt ist rechtswidrig. Alle Unterlagen, aus denen sich die Begründung für eine Bewertung ergibt, sind Bestandteile der Prüfungsunterlagen, die die Prüflinge einsehen können müssen. Prüfer, die sich diesem Standpunkt trotz mehrfacher Belehrung verschließen, müssen sich fragen lassen, ob sie als Prüfer geeignet sind.

Übersicht 1

**Anzahl der am 31. Dezember 2005 bestehenden
Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten bei
landes- und bundesunmittelbaren
Sozialversicherungsträgern**

	landes- unmittelbar	bundes- unmittelbar	insgesamt
Baden-Württemberg	704	425	1.129
Bayern	539	318	857
Berlin	90	377	467
Brandenburg	84	95	179
Bremen	54	34	88
Hamburg	47	202	249
Hessen	230	237	467
Mecklenburg-Vorpommern	37	108	145
Niedersachsen	400	253	653
Nordrhein-Westfalen	753	1.041	1.794
Rheinland-Pfalz	225	94	319
Saarland	18	56	74
Sachsen	297	113	410
Sachsen-Anhalt	51	99	150
Schleswig-Holstein	91	53	144
Thüringen	130	136	266
insgesamt (ohne Abbrecher)	3.750	3.641	7.391

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	
2003	273	689	27	72	63	165	37	112	2	9	1.449
2004	206	501	34	78	48	125	58	50	2	4	1.106
2005	285	623	26	61	40	103	42	99	4	6	1.289

Übersicht 3

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Verwaltungsfachangestellten

(einschl. Abbrecher)

im Jahr	Kranken- versicherung		Unfall- versicherung		Renten- versicherung		Knappschafts- versicherung		BVA		ins- gesamt
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
2003	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	6
2004	-	-	-	-	8	14	-	-	4	1	27
2005	-	-	-	-	4	19	-	-	1	1	25

Übersicht 4

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	
2003	-	-	-	5	6	9	-	-	-	-	20
2004	1	3	1	2	-	-	-	-	-	-	7
2005	-	4	1	3	-	-	-	-	-	-	8

Übersicht 5

Schulische Vorbildung der Auszubildenden Einstellungsjahrgänge 2003- 2005

berufliche Vorbildung	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	ins- gesamt
Hauptschul- abschluss	33	-	1			34
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	789	181	363	220	16	1.569
Hochschul- oder Fachhoch- schulreife	1.666	137	150	110	-	2.063

Übersicht 6

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2005 - Sozialversicherungsfachangestellte -

	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	ins- gesamt
Anzahl der Teilnehmer	901	102	239	136	11	1.389

Übersicht 7

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2005 - Fachangestellte für Bürokommunikation --

	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	ins- gesamt
Anzahl der Teilnehmer	-	4	16	-	-	20

Übersicht 8

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Sozialversicherungs- fachangestellte im Jahr 2005

	Kranken- versicherung		Unfall- versicherung		Renten- versicherung		Knappschafts- versicherung		Landw. SV		Teilnehmer insgesamt	
	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.
Teilnehmer	1.394	68,37	149	7,31	327	16,04	138	6,77	11	0,54	2.039	100,00
davon Bewerber nach												
§ 43 (1) BBiG	1.170	67,32	86	4,95	313	18,01	138	7,94	11	0,63	1.738	85,24
§ 45 (1) BBiG	109	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	109	5,35
§ 45 (2) BBiG	116	60,10	63	32,64	14	7,25	-	-	-	-	193	9,47
davon bestanden mit												
sehr gut	178	12,77	1	0,67	8	2,45	22	15,94	1	0,47	213	10,45
gut	528	37,88	55	36,91	75	22,94	42	30,43	6	54,55	714	35,02
befriedigend	456	32,71	62	41,61	117	35,78	47	34,06	4	36,36	694	34,04
ausreichend	188	13,49	30	20,13	77	23,55	21	15,22	-	-	317	15,55
insgesamt	1.350	96,84	148	99,33	277	84,71	132	95,65	11	0,57	1.938	95,05
Durchschnitts- note	2,48		2,82		2,95		2,51		2,27		2,58	
nicht bestanden												
erstmalig	33	2,37	1	0,67	35	10,70	5	3,62	-	-	74	3,63
Wiederholer	11	0,79	-	-	15	4,59	1	0,72	-	-	27	1,32
insgesamt	44	3,16	1	0,67	50	15,29	6	4,35	-	-	101	4,95

Übersicht 9

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen für Fachangestellte für Bürokommunikation im Jahr 2005

	Krankenversicherung		Unfallversicherung		Rentenversicherung		Teilnehmer insgesamt	
	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.
Teilnehmer	2	8,70	5	21,74	16	69,57	23	100,00
davon bestanden mit								
sehr gut	1	50,00	1	20,00	-	-	2	8,70
gut	1	50,00	2	40,00	8	50,00	11	47,83
befriedigend	-	-	2	40,00	7	43,75	9	39,13
ausreichend	-	-	-	-	-	-	-	-
insgesamt	2	100,00	5	100,00	15	93,75	22	95,65
Durchschnittsnote	1,5		2,2		2,47		2,32	
nicht bestanden								
erstmalig	-	-	-	-	-	-	-	-
Wiederholer	-	-	-	-	1	6,25	1	4,35

Übersicht 10

Ausbildungsberatung im Jahr 2005

	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV	insgesamt
Anzahl der Beratungsveranstaltungen	198	28	39	20	5	290
Anzahl der beratenen Auszubildenden	2.187	337	756	433	37	3.750

Übersicht 11

Ausbildungsabbrüche im Jahr 2005

	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	ins- gesamt
in der Probezeit	20	-	12	12	-	44
im 1. Ausbildungsjahr nach der Probezeit	2	-	-	-	-	2
im 2. Ausbildungsjahr	15	3	8	2	-	28
im 3. Ausbildungsjahr	41	3	10	4	-	58

Übersicht 12

Verlängerung der Ausbildungszeit im Jahr 2005

(ohne Verkürzer und Verlängerung wegen Mutterschutz)

Grund	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV	ins- gesamt
Verlängerung nach § 21 Abs. 3 BBiG	25	1	28	3	-	57
Verlängerung nach § 8 Abs. 2 BBiG	5	1	2	1	-	9
insgesamt	30	2	30	4	-	66

Übersicht 13

Nach § 36 BBiG angezeigte Ausbilder

Stand: 31. Dezember 2005

	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV
Prüfung nach AEVO	999	89	293	129	8
Mit anderen Nachweisen	65	5	24	-	4
Befreiung vom Nachweis	41	6	145	-	1

Übersicht 14

Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen nach der ÖD-AEVO im Jahr 2005

	Kranken- versicherung	Unfall- versicherung	Renten- versicherung	Knappschafts- versicherung	Landw. SV
Anzahl der Teilnehmer	13	24	12	14	6
davon mit bestandener Prüfung	13	24	12	14	6

Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle

Telefonnummer: 0228 – 619-0
(Zentrale)

Leitung

Herr Eberenz

Durchwahl:
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:

Frau Quetscher

1769

Sachbearbeitung:

- *Krankenversicherung*

Herr Mühle

1856

- *Renten- und knappschaftliche Versicherung*

Frau Huke

1828

- *Gesetzliche Unfall- und landwirtschaftliche Sozialversicherung*

Herr Erler

1767

- *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

Stellvertretende Mitglieder

Beauftragte der Arbeitgeber

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

Baust, Hartmut
Heinisch, Siegmар
Hente, Siegmар
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