



Bundesversicherungsamt

Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

Jahresrückblick 2006



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

Jahresrückblick 2006 des Bundesversicherungsamtes als zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Seite

I. Im Blick

Ausbildungsplatzsituation	7
Übernahme nach Beendigung der Ausbildung	9
Fortbildung zum/zur Krankenkassenfachwirt/-in	10
Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen der Länder	11

II. Ausbildung und Ausbildungsberatung

Beratungsbilanz	12
Ausbildungsberatung in der Krankenversicherung	
- Allgemeine Tendenzen	14
- Ausbildung in Geschäftsstellen	17
- Ausbildung in Vollzeitlehrgängen	21
Ausbildungsberatung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund	23
Ausbildungsberatung in der Unfallversicherung und landwirtschaftlichen Sozialversicherung	24
Ausbildung in den Berufsschulen	25
Ausbildungspläne bei Verlängerung der Ausbildungszeit	
nach § 21 Abs. 3 BBiG	28
Neue Ausbildungskonzepte	29
Überwachung der Ausbildereignung bei Berufen der gewerblichen Wirtschaft	31

III. Prüfungswesen

Prüfungsorganisation	32
Neuberufung der Prüfungsausschüsse	33
Zuständigkeit für die Abnahme der Ausbildereignungsprüfung	34

Anlagen

Statistische Übersichten

	Seite
Übersicht 1	36
Anzahl der am 31. Dezember 2006 bestehenden Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern	
Übersicht 2	37
Neue Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten	
Übersicht 3	37
Neue Ausbildungsverhältnisse mit Fachangestellten für Bürokommunikation	
Übersicht 4	38
Neue Ausbildungsverhältnisse mit Verwaltungsfachangestellten	
Übersicht 5	38
Schulische Vorbildung der Auszubildenden Einstellungsjahrgänge 2004 – 2006	
Übersicht 6	39
Ausbildungsabbrüche im Jahr 2006	
Übersicht 7	39
Verlängerung der Ausbildungszeit im Jahr 2006	
Übersicht 8	40
Ausbildungsberatung im Jahr 2006	
Übersicht 9	40
Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2006 - Sozialversicherungsfachangestellte -	

Übersicht 10	41
Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen im Jahr 2006	
- Sozialversicherungsfachangestellte -	
Übersicht 11	42
Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2006	
- Fachangestellte für Bürokommunikation -	
Übersicht 12	42
Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfung für Fachangestellte	
für Bürokommunikation im Jahr 2006	
Übersicht 13	43
Nach § 36 BBiG angezeigte Ausbilder	
Stand 31. Dezember 2006	
Übersicht 14	43
Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen nach der ÖD-AEVO	
im Jahr 2006	
Verzeichnis der Mitarbeiter/innen der Zuständigen Stelle	44
Verzeichnis der Mitglieder/-innen und stellvertretenden	45
Mitglieder/-innen des Berufsbildungsausschusses beim	
Bundesversicherungsamt in der IX. Amtsperiode	

Vorwort

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

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

Der Berufsbildungsausschuss beim Bundesversicherungsamt befasste sich u.a. mit der Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes und beschloss wegen des Berufsbildungsreformgesetzes notwendige Neufassungen mehrerer Prüfungsordnungen und eine Fortbildungsprüfungsordnung in der Fachrichtung Allgemeine Krankenversicherung. Ferner appellierte er erneut an die Ausbildungsträger, auch den Auszubildenden, die nicht berufsschulpflichtig sind, den Besuch der Berufsschule zu ermöglichen.

Bonn, im April 2007

Bundesversicherungsamt

I. Im Blick

Ausbildungsplatzsituation

Nachdem die Anzahl neuer Ausbildungsverträge im Jahr 2005 erstmals nach drei Jahren wieder gestiegen war, hatten wir angenommen, der mehrjährige Abwärtstrend sei gestoppt. Die Zahlen des Jahres 2006 bestätigen das leider nicht. Die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge ging wieder auf 1.282 (Vorjahr 1.326) zurück. Das sind zwar nur 3 %. Die Abwärtsentwicklung scheint sich allerdings im Jahr 2007 fortzusetzen und sogar zu beschleunigen. Das Ergebnis einer Abfrage zur Planung der Versicherungsträger von Ende 2006 lässt das befürchten. Allein bei den Sozialversicherungsfachangestellten könnte es danach zu einem Rückgang von rd. 10 % kommen. Wir hoffen jedoch, dass das noch nicht „das letzte Wort“ war.

Auch im Ausbildungsjahr 2006 stellten die Sozialversicherungsfachangestellten mit 1.255 den Hauptanteil der neu eingestellten Auszubildenden. Das bestätigt unsere Annahme, dass die bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger weiterhin auf dieses Berufsbild setzen und insbesondere in den Büroberufen keine Alternative sehen. Dies gilt letztlich auch für die Kauffrau/den Kaufmann im Gesundheitswesen. Eine Nachfrage bei den Trägern ergab, dass sich daran auch 2007 nichts ändern

wird, wenngleich drei Versicherungsträger insgesamt 84 Ausbildungsplätze für diesen Beruf anbieten wollen, darunter wieder die Techniker Krankenkasse mit 68, die schon seit einigen Jahren hier aktiv ist. Kürzlich hörten wir sogar von einer Kasse, man habe sich unter Abwägung aller Gesichtspunkte ganz bewusst dafür entschieden, weiterhin Sozialversicherungsfachangestellte auszubilden, weil sie neben ihren fundierten Kenntnissen im Sozialversicherungsrecht auch über allgemeine verwaltungstechnische Fähigkeiten verfügten und somit ein breiteres Verwendungsspektrum böten.

916 und damit 73 % der Ausbildungsverträge für Sozialversicherungsfachangestellte (= 0,9 % mehr als im Vorjahr) schlossen Träger der allgemeinen Krankenversicherung. Während bei den Ersatzkassen (ohne GEK) leichte Rückgänge zu verzeichnen sind, haben die Betriebskrankenkassen leicht, Innungskrankenkassen immerhin 5,5 % und die GEK sogar rund 6 % zugelegt. Es hätten, so war zu hören, sogar noch mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung gestanden. Für sie hätte es aber keine geeigneten Bewerber gegeben. Dies ist sehr bedauerlich. Offenbar ist das von anderen Berufen bereits bekannte Problem der mangelnden Qualifikation der Bewerber jetzt auch in der Sozialversicherung angekommen.

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung haben die Anzahl der Ausbildungsplätze von 87 im Jahr 2005 auf 95 im Berichtsjahr erhöht. Das sind erfreuliche 9 %. Ob das ein Anzeichen für einen wegen der Einführung eines Fachhochschulstudienganges (vgl. Jahresrückblick 2004) dauerhaften Bedarf ist, lässt sich, zumal wegen der anstehenden Fusionen in diesem Bereich, überhaupt nicht abschätzen.

Dass es bei den Sozialversicherungsfachangestellten insgesamt gleichwohl zu einem Minus von 2,6 % kam, ist darauf zurückzuführen, dass die Fachrichtung knappschaftliche Sozialversicherung und die Deutsche Rentenversicherung Bund deutlich weniger Ausbildungsplätze als im Jahr 2006 anboten. In der Fachrichtung knappschaftliche Sozialversicherung waren es nur 86 % der Ausbildungsplätze des Vorjahres und damit nur noch so viele, wie sie die Bundesknappschaft vor der Organisationsreform der Rentenversicherung allein zur Verfügung gestellt hatte. Noch negativer - unsere Prognose im Jahresrückblick 2005 wurde leider voll bestätigt - hat sich die Situation bei der Deutschen Rentenversicherung Bund entwickelt. 22,5 % Auszubildende weniger als noch im Jahr 2005 sind ein Einbruch, der dem aus der Organisationsreform resultierenden Mitarbeiterüberhang geschuldet ist. Die Organisationsreform ging zumindest bisher eindeutig zu Lasten der Ausbildung von Nachwuchskräften.

Nur in wenigen Bundesländern wurden mehr Ausbildungsverträge für Sozialversicherungsfachangestellte als im Vorjahr geschlossen. Insgesamt hielt die Abwärtstendenz an, und zwar unverändert stark. Hatte das Minus zum Stichtag 31. Dezember 2005 9,2 % betragen (3.750 Ausbildungsverhältnisse), waren es am 31. Dezember 2006 nochmals fast 9 % weniger Ausbildungsverhältnisse (3.421). Verglichen mit dem Jahr 2004 sind das rund 17 % weniger. Im Bund-Länder Vergleich betreuten wir zum Stichtag 49,77 % Auszubildende, die zur/zum Sozialversicherungsfachangestellten ausgebildet werden. Dies ist in etwa der gleiche Prozentsatz wie im letzten Jahr.

Nachdem sich die Renten- und die knappschaftliche Sozialversicherung schon in den Vorjahren von der Ausbildung zu Fachangestellten für Bürokommunikation zurückgezogen hatten, haben sich nunmehr auch die Träger der Kranken- und der gesetzlichen Unfallversicherung davon verabschiedet, die im Jahr 2005 insgesamt noch 8 Auszubildenden einen Vertrag gegeben hatten. Es scheint so, als ob bei den Büroberufen inzwischen der des Verwaltungsfachangestellten die Oberhand gewonnen hat. So hat die Deutsche Rentenversicherung Bund im Jahr 2006 erneut 24 neue Ausbildungsverträge für Verwaltungsfachangestellte geschlossen. Auch das Bundesversicherungsamt hat drei Nachwuchskräfte in diesem Beruf und damit eine Nachwuchskraft mehr als

im Vorjahr eingestellt. Insgesamt stieg die Zahl der Ausbildungsverträge für diesen Beruf von 25 auf 27 und damit um 8 %.

Die Quote weiblicher Auszubildender beim Einstellungsjahrgang 2006 liegt mit 68,79 % knapp 1 % unter der des Vorjahres. Der geringfügige Anstieg des Männeranteils rührt von den Verwaltungsfachangestellten her. Bei diesem Beruf hat sich der Anteil der Männer von 20 % im Jahr 2006 auf immerhin knapp 30 % gesteigert. Nimmt man hingegen nur die Sozialversicherungsfachangestellten, ist der Frauenanteil mit 69,16 % fast identisch mit dem des Vorjahres. Im Dreijahresvergleich bewegt sich der Anteil weiblicher Auszubildender stets auf in etwa gleich hohem Niveau.

Der Anteil der von uns betreuten Auszubildenden mit Hochschul- oder Fachhochschulreife ist erneut leicht gestiegen. Der Anteil betrug 60,1 % (2005: 58,9 %). Die Steigerung geht auf die stärkere Berücksichtigung entsprechend vorgebildeter Bewerber in den Fachrichtungen allgemeine Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung zurück. Sie wäre sogar noch höher ausgefallen, wären in der Fachrichtung knappschaftliche Sozialversicherung nicht deutlich weniger Auszubildende mit Hochschul- oder Fachhochschulreife als sonst eingestellt worden. Auf Realschüler oder Auszubildende mit gleichwertigem Abschluss entfallen 39,1 %, auf Hauptschüler 0,79 %. Wie immer verfügen nur in der Fachrichtung allgemeine Krankenversiche-

rung mehr als die Hälfte der Auszubildenden über die Hoch- oder Fachhochschulreife, und zwar 69,4 %. Interessanterweise wurden in dieser Fachrichtung mit einem Anteil von 1,1 % aber auch die meisten Hauptschüler eingestellt.

Übernahme nach Beendigung der Ausbildung

Von den 1398 Auszubildenden, die die Abschlussprüfung bestanden, wurden 344 - mit Ausnahme eines Fachangestellten für Bürokommunikation alle Sozialversicherungsfachangestellte - in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Dies entspricht einem Anteil von 24,61 %. 531, 515 davon Sozialversicherungsfachangestellte, erhielten einen auf drei bis 24 Monate befristeten Vertrag (= 37,98 %). Somit konnten nahezu zwei Drittel (62,59 %) der erfolgreichen Prüfungsabsolventen zumindest vorübergehend bei ihrem Ausbildungsbetrieb auch die ersten Schritte im Berufsleben machen. „Lediglich“ gut ein Drittel musste sich auf dem freien Arbeitsmarkt um einen Berufseinstieg bemühen. Diese Bilanz ist im Vergleich zum Vorjahr - damals waren rund 43,5 % nicht übernommen worden - nur scheinbar gut. Berücksichtigt man, dass es 2005 erheblich mehr Prüfungsabsolventen in diesem Beruf gegeben hatte, nämlich 1763, relativiert sich der positive Eindruck. Absolut gesehen wurden 2006 sogar einige Absolventen weniger als 2005 übernommen.

Von den 343 unbefristeten Verträgen mit Sozialversicherungsfachangestellten wurden 290 (= 84,54 %) in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung geschlossen, davon 170 (= 58,62 %) von den Ersatzkassen und 77 (= 26,55 %) von Betriebskrankenkassen. Die Innungskrankenkassen, die 2005 nur einen einzigen unbefristeten Vertrag geschlossen hatten, können im Jahr 2006 43 Verträge (14,83 %) vorweisen. Die restlichen unbefristeten Verträge verteilen sich auf die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See mit neun, die Deutsche Rentenversicherung Bund mit 20 (plus acht) und zu guter letzt die gesetzlichen Unfallversicherungsträger mit 24 (plus rd. 85 % !).

Ebenso wie die unbefristeten wurden auch die meisten befristeten Arbeitsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten, nämlich 312 (= 60 %), bei den Krankenkassen geschlossen. Auch hier entfiel mit 172 (= 55,13 %) der Hauptanteil auf die Ersatzkassen. Bei den Betriebskrankenkassen gab es 123 und bei den Innungskrankenkassen 17 befristete Übernahmen. Gut die Hälfte der restlichen 208 befristeten Arbeitsverhältnisse (109) entfallen auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, allerdings nur befristet auf drei bis sechs Monate, 51 auf die knappschaftliche Sozialversicherung, die Arbeitsverträge für ein Jahr bot, und 43 auf die Fachrichtung gesetzliche Unfallversicherung mit Verträgen zwischen sechs und 24 Monaten.

Unseren Ermittlungen zufolge haben alle Auszubildenden im Beruf Fachangestellte/r für Bürokommunikation nach der Prüfung eine Anschlussverwendung gefunden, wenn auch nur einmal unbefristet und nicht alle bei ihren Ausbildungsbetrieben. Der einzige Prüfling im Berufsbild des Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste erhielt einen für sechs Monate befristeten Vertrag.

Fortbildung zum / zur Krankenkassenfachwirt / in

Neben der Fortbildungsprüfungsordnung zum/zur Sozialversicherungsfachwirt/in wird es künftig auch eine Fortbildungsprüfungsordnung für die Krankenversicherung geben. Die Initiative dazu war von den Spitzenverbänden der Betriebs- und Innungskrankenkassen ausgegangen. Ausgangspunkt war, die bisherige Fortbildung zum Krankenkassenbetriebswirt, die auf die Übernahme von Führungs- und besonders anspruchsvollen Fachaufgaben vorbereiten soll, künftig gestuft durchzuführen, um auch den Sozialversicherungsfachangestellten mit der ersten Stufe, der Fortbildung zum Krankenkassenfachwirt eine bedarfsgerechte Aufstiegsfortbildungsmöglichkeit zu bieten. Die Fortbildung soll zu verantwortungsvollen Tätigkeiten in gehobener Sachbearbeiterfunktion befähigen; ihr erfolgreicher Abschluss ist Zulassungsvoraussetzung für die zwei-

te Stufe, die Fortbildung zum Krankenkassenbetriebswirt.

Wir standen dem Anliegen - wie seinerzeit auch dem Anliegen der ehemaligen BfA und Bundesknappschaft nach einer (eigenen) Fortbildungsprüfungsregelung - von Anfang an positiv gegenüber. Genau wie damals beim Sozialversicherungsfachwirt gab es im Berufsbildungsausschuss zu diesem Vorhaben aber keine einhellige Meinung. Während die Arbeitnehmervertreter die geplante Fortbildungsprüfung dem Grunde nach begrüßten, sahen auf Seiten der Arbeitgeber insbesondere die Ersatzkassen keinen Bedarf für eine solche Regelung.

Der Unterausschuss, den das Plenum mit der Erarbeitung eines abgestimmten Vorschlags beauftragt hatte, war sich bald einig, dem Plenum den Beschluss einer Fortbildungsprüfungsregelung vorzuschlagen. Die Schwierigkeiten lagen jedoch im Detail. Dabei ging es um die Frage, ob - wie die Ersatzkassen anfänglich forderten - die Regelung nur für Mitarbeiter von Betriebs- und Innungskrankenkassen oder - so die Arbeitnehmervertreter - für Mitarbeiter aller Kassen gelten sollte und was daraus für die Überschrift der Regelung folge. Denn während die Ersatzkassen ihre Zustimmung daran knüpften, dass ausdrücklich klargestellt werde, dass es um eine „Fortbildungsprüfungsordnung zum Krankenkassenfachwirt / -in bei BKK und IKK“ gehe, verlangten die Arbeitnehmervertre-

ter das genaue Gegenteil. Nach ausgiebiger Diskussion, in der auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung zu Rate gezogen wurde, signalisierte der Vertreter der Ersatzkassen, er befürworte eine „offene“ Fortbildungsprüfungsordnung gegenüber dem Berufsbildungsausschuss zwar weiterhin nicht, widerspreche ihr aber auch nicht. Damit war der Weg frei für die inzwischen vom Berufsbildungsausschuss beschlossene „Fortbildungsprüfungsordnung zum / zur Krankenkassenfachwirt / -in“, die dem Bundesministerium für Arbeit und Soziale Sicherung derzeit zur Genehmigung nach § 47 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit §§ 56 Abs. 1, 81 Abs. 1 BBiG vorliegt. Da die ersten Mitarbeiter von BKKen und IKKen bereits mit der Fortbildung begonnen haben, werden wir 2008 die ersten Prüfungen abnehmen.

Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen der Länder

In 2006 trafen wir uns wieder einmal mit Vertretern der zuständigen Stellen der Länder. Diese Treffen, die in unregelmäßigen Abständen stattfinden, dienen dem Informations- und Erfahrungsaustausch und sollen auch eine Angleichung der Verwaltungspraxis fördern. Die gute Atmosphäre bei diesen Arbeitstreffen hat dazu geführt, dass die Kontakte zu einigen zuständigen Stellen auch außerhalb der Zusammenkünfte gepflegt und per Telefon oder E-Mail häufig dazu genutzt werden,

Problemfälle miteinander zu diskutieren und von den Erfahrungen des jeweils anderen zu profitieren.

Sehr intensiv beschäftigte die Teilnehmer das Problem, dass immer weniger Auszubildende nach der Ausbildung übernommen werden. Dabei wurde sehr kontrovers darüber diskutiert, ob darauf auch in der Ausbildung abgestellt werden müsse, d.h. mehr Wert auf Inhalte zu legen sei, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

Unser Treffen im März stand aber natürlich zu einem großen Teil im Zeichen der Neuordnung des Berufsbildungsrechts und deren Folgen für unsere Arbeit. So war insbesondere die infolge der Rechtsänderung notwendige Änderung der Prüfungsordnungen ein wichtiges Thema. Auch wurde über Fragen der Umsetzung der nun eröffneten Möglichkeit diskutiert, das Ergebnis der berufschulischen Leistungsfeststellungen auf dem Abschlusszeugnis vermerken zu lassen. Unproblematisch ist das nämlich nicht. Denn abgesehen von verfahrenstechnischen Problemen muss zunächst klar sein, was unter dem in diesem Zusammenhang verwendeten Rechtsbegriff „Leistungsfeststellungen“ zu verstehen ist. Denn nicht in allen Berufsschulen gibt es Abschlussprüfungen oder Gesamtabschlussnoten. Aber auch andere Fragen standen auf der Tagesordnung. Wie gehen wir z. B. mit Anträgen auf Prüfungserleichterungen um, welche Anforder-

ungen sind an die Begründungen zu stellen, welches sind die geeigneten Instrumente? Oder aber auch, welche Hilfsmittel sollen bei Prüfungen zugelassen werden?

II. Ausbildung und Ausbildungsberatung

Beratungsbilanz

In der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung berieten wir in 120 Lehrgängen ca. 2100 Prüfungskandidatinnen und -kandidaten vor der Zwischen- bzw. Abschlussprüfung. Zudem sprachen wir mit 350 Auszubildenden bei 90 Beratungen in Geschäftsstellen.

Wie in den Jahren zuvor interessierten sich die Auszubildenden vorwiegend für den Ablauf der anstehenden Prüfungen. Sie nutzten die Veranstaltung aber auch für Fragen zum weiteren Verlauf ihrer Ausbildung und - insbesondere - wenn die Beratung in der Geschäftsstelle stattfand, um Kritik am Ausbildungsablauf zu äußern. Durch unsere Präsenz vor Ort konnten wir diese Punkte unmittelbar mit den Verantwortlichen erörtern und häufig sofort lösen.

Um den Auszubildenden wichtige und aktuelle Informationen zum Kundenberatungsgespräch in der Abschlussprüfung geben zu können, haben wir auch wieder

mehrere Abschlussprüfungen beobachtet. Demselben Zweck diene die Teilnahme an einem der dreitägigen Trainingsmodule der BKK-Akademie für Auszubildende, bei denen gemeinsam die Grundlagen einer kundenorientierten Kommunikation erarbeitet und praktisch erprobt werden. Die Gespräche werden mit der Videokamera aufgezeichnet und anschließend in der Gruppe ausgewertet. Betreut werden diese Seminare jeweils von zwei Dozenten der BKK-Akademie, von denen mindestens einer in einem Abschlussprüfungsausschuss tätig sein soll.

Gerne haben wir auch die Einladung der BKK-Akademie zu einem Workshop für Ausbildungsleiter angenommen. Wir hatten hierbei nicht nur Gelegenheit, unsere Arbeit anhand aktueller Fälle aus der Beratungspraxis vorzustellen, sondern konnten auch über neue Ausbildungsformen wie z.B. Online-Ausbildung und E-learning diskutieren. Zudem erhielten wir Anregungen für unsere Arbeit und erfuhren einiges über Auswirkungen der Strukturveränderungen bei den Kassen. Aus diesem Treffen hat sich eine enge Zusammenarbeit mit den Ausbildungsleitern entwickelt.

In den Fachrichtungen gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung berieten wir bei 45 Veranstaltungen in den Lehrgangsstätten und in einigen Geschäfts- und Verwaltungsstellen der Träger 874 angehende Sozialversicherungsfachangestellte zu Beginn ihrer Ausbildung

und vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen. Die bei den Trägern dieser Fachrichtung auch in Ausbildung stehenden Fachinformatiker (DRV Bund, DRV Knappschaft-Bahn-See), Fachangestellten für Bürokommunikation sowie Verwaltungsfachangestellten (DRV Bund) (insgesamt 90 Auszubildende) berieten wir in 6 Veranstaltungen.

Bei den bundesunmittelbaren Trägern der gewerblichen Unfallversicherung, der landwirtschaftlichen Sozialversicherung und der Unfallkasse des Bundes, der Unfallkasse Post und Telekom sowie der Eisenbahnerunfallkasse trafen wir in 35 Veranstaltungen 407 Auszubildende zum Sozialversicherungsfachangestellten. 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. Dreizehn Mal berieten wir angehende Sozialversicherungsfachangestellte auch bei den Bezirksverwaltungen von Trägern der Unfallversicherung.

Ebenfalls „vor Ort“ sprachen wir mit den Auszubildenden zur/m Fachangestellten für Bürokommunikation bei der BG der Feinmechanik und Elektrotechnik in Köln und der BG Metall Süd in Mainz. Dies geschah jeweils vor der Zwischen- und Ab-

schlussprüfung. Bei der BG der Feinmechanik und Elektrotechnik wurde zudem eine Auszubildende zur Fachinformatikerin beraten.

Ausbildungsberatung in der Krankenversicherung

Allgemeine Tendenzen

Eine Entwicklung der letzten Jahre hat sich fortgesetzt. Die Arbeit wird zunehmend auf weniger und zudem auf bestimmte Aufgaben spezialisierte Geschäftsstellen verteilt. Die Allround-Geschäftsstelle, in der alle Versicherungsfälle bearbeitet werden, ist bei den großen Trägern inzwischen die Ausnahme. Während ein Sozialversicherungsfachangestellter früher das gesamte Spektrum vom Beitrags- bis hin zum Leistungsfall bearbeitete, ist er heute zumeist auf einem klar abgegrenzten, engen Aufgabengebiet tätig. Die Träger erwarten sich davon eine höhere Fachkompetenz des Einzelnen und damit insgesamt effizientere Arbeitsprozesse.

Diese Entwicklung hat bei den meisten Kassen dazu geführt, dass Bearbeitung und Beratung auch räumlich getrennt erfolgen. In kleineren Servicecentern in den Innenstädten kümmern sich zunächst kommunikationsstarke Kundenberater mit solidem Fachwissen um die Anliegen der Kunden. Die weitere Betreuung oder die

Bearbeitung der Post wird dagegen von spezialisierten Kollegen in Regional-, Spezial- oder Kompetenzcentern erledigt. Für die Auszubildenden bedeutet das, dass sie nicht mehr alle Ausbildungsinhalte in „ihrer“ Geschäftsstelle praktisch erlernen können, sondern auch tage- bis wochenlang in anderen Geschäftsstellen hospitieren müssen. Um Fahrt- und Unterbringungskosten in Grenzen zu halten, beschränken sich die meisten Träger dabei auf regionale Kooperationen, die von den örtlichen Ausbildern oder den Fachlehrern der Vollzeit-Bildungszentren organisiert werden.

Wurden die Auszubildenden in der Vergangenheit zwar an Praxisfällen, aber zumeist außerhalb des allgemeinen Geschäftsbetriebes geschult, werden sie heute von Beginn an in den alltäglichen Arbeitsablauf integriert und - so mussten wir leider feststellen - früher als bislang zur Sachbearbeitung herangezogen. Im dritten Ausbildungsjahr wird von den Auszubildenden bereits verlangt, dass sie selbstständig und kompetent Versicherungsfälle bearbeiten. Dass meist ein Ausbilder zur Hilfestellung in der Nähe ist und Schreiben vor Abgang noch kontrolliert werden, ändert daran nichts. Zum Teil macht man daraus auch gar keinen Hehl. „Eine Ausbildung kostet uns knapp 70.000 Euro. Da erwarten wir im dritten Jahr auch eine Rendite“, formulierte es unverblümt ein Geschäftsstellenleiter. Wir sind da anderer Auffassung. Es geht nicht an, dass „preis-

werte“ Auszubildende „teures“ Fachpersonal ersetzen, zumal dann nicht, wenn sie nach der Prüfung nicht einmal übernommen werden.

E-Learning gewinnt auch in der Praxisausbildung an Bedeutung. Es gibt kaum noch einen Träger, der sich nicht wenigstens Gedanken darüber macht, wie intranetgestützte Elemente in das kassenspezifische Ausbildungskonzept integriert werden können. Wir haben uns mehrere E-Learning Konzepte angeschaut und glauben - gestützt auch auf eigene Erfahrungen in einem Fortbildungsseminar - Folgendes feststellen zu können: E-Learning kann Ausbildung nicht ersetzen. Es ist vielmehr lediglich ein Element in einem aufeinander abgestimmten Gesamtkonzept der Ausbildung. Nicht alle Inhalte eignen sich für computergestütztes Lernen. So wird zum Beispiel das Thema Kundenkommunikation am besten am Schalter oder wenigstens in Seminaren mit Videounterstützung trainiert. Wertvoll ist das E-Learning nach unseren Erkenntnissen überall dort, wo es um die Vermittlung von Wissen und Kenntnissen geht. E-Learning hat dementsprechend derzeit zweierlei Funktionen. In Geschäftsstellen, in denen noch alle Ausbildungsinhalte angeboten werden, dienen E-Learning-Module dazu, Praxisfälle zu trainieren. Dort, wo wegen Spezialisierung oder Zentralisierung nicht mehr alle Inhalte angeboten werden, sollen praxisgerechte E-

Learning-Elemente diese Defizite kompensieren.

Bei der Erstellung der Programme ist die enge Zusammenarbeit von IT-Experten, E-Learning-Fachleuten und Ausbildern unabdingbar. Ferner ist neben einer gründlichen Bedarfs- auch eine Akzeptanzanalyse sinnvoll. Nicht jeder Auszubildende verfügt über die Disziplin und die Motivation, sich Ausbildungsinhalte in Selbstlernprogrammen anzueignen. Hier bedarf es gegebenenfalls zusätzlicher Unterweisungen. Zu guter Letzt müssen in den Betrieben die Rahmenbedingungen für erfolgreiches E-Learning geschaffen werden: Zeitliche und thematische Koordination der E-Learning-Elemente mit den Vollzeit- und Berufsschulphasen, genügend Zeit für Wiederholungen und Vertiefungen sowie Sicherstellung der Betreuung des E-Learnings durch kompetente Fachleute vor Ort oder mittels einer Hotline zur Hauptverwaltung. Betreuung erfordert auch der Transfer, um das im E-Learning Erlernte in der Praxis anzuwenden. Ein weiterer Aspekt ist die Pflege des Datenmaterials. Änderungen der Rechtslage oder der internen Arbeitsanweisungen müssen umgehend in die E-Learning-Programme einfließen.

Die inzwischen in allen Werbebroschüren beschworenen Unternehmensziele „Stärkung der Kundenorientierung“ und „Verbesserung der Servicequalität“ haben natürlich auch Auswirkungen auf die Kriterien, nach denen Nachwuchskräfte aus-

gewählt werden. Gute Umgangsformen, Kommunikationsstärke, Offenheit, Zuverlässigkeit und Hilfsbereitschaft spielen eine immer wichtigere Rolle. Gerade an diesen Qualifikationen fehle es allerdings vielen Bewerbern, meinten insbesondere Ausbilder in Metropolen wie Berlin, Frankfurt, Köln oder Hamburg. Ziel der teilweise sehr aufwändigen Auswahlprogramme (Rollenspiele, Teamarbeit, Diskussionsrunden und Verkaufspräsentationen) sei daher, insoweit die „Spreu vom Weizen zu trennen“. Gesucht werden gescheite und sprachlich kompetente junge Leute, die im Kundengespräch nicht nur durch Fachkenntnis, sondern auch durch Sympathie und Engagement zu überzeugen wissen. Dabei verzichten die Träger eher darauf, alle zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze zu besetzen als weniger geeignete Auszubildende einzustellen. „Wir betreiben bei der Auswahl unserer Auszubildenden zu Recht einen großen Aufwand. Denn dieser Aufwand ist immer noch gering im Vergleich zu dem Aufwand, der nötig ist, wenn Auszubildende Lernprobleme haben oder gar durch die Prüfung fallen“, sagte uns ein Ausbilder einer Ersatzkasse. Im heutigen Wettbewerb könne es sich kaum eine Kasse mehr leisten, unqualifizierte, unmotivierte oder gar arbeitsunwillige Auszubildende „durchzuziehen“. Es fehle Zeit, sich um Problemfälle zu kümmern. Denn neben ihren pädagogischen Aufgaben seien viele Ausbilder auch noch mit z.B. Sachbearbeitung, Personalsachbearbeitung, IT-

Betreuung, Controlling oder Vertrieb befasst.

Wir stellten bei unseren Besuchen in zahlreichen Geschäftsstellen fest, dass diese Mehrfachbeanspruchung der Ausbilder nach und nach auch deren Rollenverständnis verändert hat. Viele Ausbilder sehen sich nicht mehr als Lehrer, der sich persönlich und zeitaufwändig um die Vermittlung des Stoffes kümmert. Er sei vielmehr Coach, Fachmann und Methodenspezialist, der Anregungen zum Selbststudium und Impulse zur Eigeninitiative gebe, sagte uns der Ausbilder einer BKK. Mehr als früher gehe es darum, Methoden- und Handlungskompetenzen zum Selbstlernen aufzuzeigen und zum selbständigem Denken und Handeln zu ermuntern.

Der Zeitmangel der Ausbilder dürfte wahrscheinlich mit ein Grund dafür sei, weshalb es inzwischen Bedarf an sogenannten Lernanalysten gibt. Sie werden eingeschaltet, wenn sich Lernprobleme zeigen. Das kann viele Ursachen haben. Neben Gründen, die dem privaten Umfeld zuzurechnen sind, kann es daran liegen, dass junge Auszubildende den Anforderungen des Arbeitslebens noch nicht gewachsen sind, sie die Stofffülle unterschätzen oder mit der Komplexität des SGB überfordert sind. Andere haben wiederum ein Problem damit, sich an das Lernen im Lehrgang und der Geschäftsstelle zu gewöhnen, wo sich anders als bisher in der Schule, erst nach und nach aus vielen Mosaikstücken ein Gesamtbild ergibt.

In diesen Fällen ermittelt der Lernanalytist wie, wann und wo gelernt wird und welche Probleme sich mit dem Lernstoff ergeben, und empfiehlt, wie das Lernumfeld zu verbessern ist. Bislang, so berichteten uns Ausbilder, habe man damit sehr positive Ergebnisse erzielt. In allen Fällen hätten sich die Leistungen nach der Lernanalyse stark verbessert.

Oft waren es aber nicht Lernprobleme, die das Ausbildungsverhältnis belasteten, sondern Missverständnisse z.B. beim Thema Pünktlichkeit, Lernpflicht, oder Kleiderordnung am Arbeitsplatz. Unser immer wieder geäußertes Angebot, bei Konflikten im Ausbildungsverhältnis zu vermitteln, ist mittlerweile gut angenommen worden. In 37 Fällen wurden wir eingeschaltet, dankenswerterweise meist so frühzeitig, dass uns die Beratung und die Suche nach zeitnahen Problemlösungen erheblich erleichtert wurde.

Abschließend appellieren wir an alle Träger, alle Ausbildungsinhalte sowohl in der Theorie als auch in der Praxis zu vermitteln. Nur bei vollständiger Ausbildung ist ein gutes Abschneiden in der Abschlussprüfung zu erwarten. Da sich die Übernahme-situation eher verschlechtert hat, kommt den Zeugnisnoten bei der Bewerbung eine besonders große Bedeutung zu.

Ausbildung in Geschäftsstellen

Wir haben den Eindruck, dass die Ausbildung bei vielen Trägern komplexer geworden ist, sowohl für die Auszubildenden als auch für die Ausbilder. Ein Grund ist, dass zahlreiche Träger, wie bereits zuvor erwähnt, ihre Auszubildenden in vier oder fünf Geschäftsstellen schicken müssen, um die praktische Vermittlung aller Ausbildungsinhalte sicherzustellen. Damit das - unter Berücksichtigung der Vollzeitlehrgänge und der Berufsschule - termin- und themengerecht klappt, ist ein großer planerischer Aufwand von Nöten. Das gilt insbesondere, wenn es in der Nähe des Haupt-Ausbildungsortes keine Geschäftsstellen gibt. Ein Beispiel soll das verdeutlichen: Auszubildende der Taunus BKK, die für ihre Planung und deren Umsetzung zu loben ist, erlernen Arbeitgeberservice und Krankenversicherung der Studenten in der „Stamm-Ausbildungsstätte„ in Pulsnitz, das Thema freiwillige Versicherte in der Hauptverwaltung in Frankfurt. Die Krankenversicherung der Rentner wird in Aarbergen vermittelt, in Köln die Bereiche Reha und Pflege und das komplette Beitragswesen in Jena. Das bedeutet Ausbildung an sieben verschiedenen Standorten, inklusive der Berufsschule und dem Ort der Vollzeitlehrgänge, und ständig wechselnde Ausbilder. Dazu kommen längere Reisezeiten und häufige Abwesenheit vom gewohnten privaten Umfeld. Gleichwohl ist es uns, aber auch vielen Kassen wichtig, dass den Auszubildenden

alle Ausbildungsinhalte auch praktisch vermittelt werden.

Zusätzlich erschwert wird diese Einsatzplanung, wenn Auszubildende eines Jahrgangs mit und ohne Berufsschulpflicht ausgebildet werden. „Für die „Berufsschüler, die insgesamt 30 Wochen länger abwesend sind“, sagte uns ein Ausbilder der BKK futur aus Baden-Württemberg, „entwickele ich komplett andere Einsatzprogramme als für die Auszubildenden, die die sechswöchigen Wiso-Lehrgänge besuchen“. Die Einsätze der „Berufsschüler“ in den Teams seien kürzer, der Zeitdruck bei der Vermittlung der Inhalte dementsprechend höher; demzufolge gebe es auch weniger Raum für Erläuterungen, Wiederholungen und Vertiefungen.

Zumindest ebenso kompliziert, wenn nicht gar komplexer, ist das System der Vereinigten IKK. Dort kommen zwei Ausbildungskonzepte parallel zum Einsatz. Neben dem „herkömmlichen“ existiert ein E-Learning-Konzept für 13 Auszubildende des ersten Ausbildungsjahres. Beiden Konzepten ist lediglich eines gemeinsam: Die Themen Kieferorthopädie und Zahnersatz werden in zentralen Schulungsklassen vermittelt, da eine ausreichende Vermittlung dieser Themen in den Regionaldirektionen nicht mehr möglich ist. Davon abgesehen sind die beiden Konzepte völlig unterschiedlich. Wir werden uns erkundigen, wie die Beteiligten damit zurechtkommen.

Auch der Anspruch der Kassen, dass sich ihre Auszubildenden viele Inhalte im Selbststudium aneignen, macht den Ausbildungsalltag nicht unbedingt einfacher. Die Kassen erhoffen sich dadurch weniger Aufwand, müssen aber manchmal feststellen, dass er sogar größer wird. Denn nicht alle Auszubildenden verfügen über das dafür nötige Maß an Disziplin, Selbständigkeit und Eigeninitiative. Besonders Jüngere benötigen oft mehr Führung und Anleitung als angenommen. Bei mehreren Auszubildenden, zudem noch aus mehreren Jahrgängen, ist es im Übrigen oft schwierig, den Überblick über den jeweiligen individuellen Leistungsstand zu behalten. Die Gefahr, dass Lernschwierigkeiten deshalb zu spät erkannt, individuelle Hilfen zu spät gegeben werden, wächst.

So komplex die Verhältnisse vielfach auch geworden sind, so haben wir bei unseren 90 Geschäftsstellenberatungen aber gleichwohl den Eindruck gewonnen, dass die meisten Kassen die Herausforderungen sehr gut bewältigen. Ungeachtet der Unterschiede in den Ausbildungssystemen organisieren die weitaus meisten Träger eine sehr gute und verantwortungsvolle Ausbildung. Das gilt dankenswerterweise auch für Kassen, die nach Jahren der „Abstinenz“ wieder mit der Ausbildung gestartet sind. Die Hamburg Münchener Krankenversicherung beispielsweise, die 2005 die Ausbildung mit 16 Auszubildenden an acht Ausbildungsstandorten wieder aufgenommen hatte, hat 2006 erneut Aus-

zubildende eingestellt und die Zahl der Standorte auf elf erhöht. Dies sei erwähnt, um dem Eindruck vorzubeugen, es werde überall nur abgebaut und reduziert. Wir haben die Hamburg Münchener Krankenversicherung 2006 schwerpunktmäßig beraten und dort sehr gute Voraussetzungen vorgefunden.

In Frankfurt befindet sich eins der bundesweit fünf „Kompetenzcenter Beiträge“ der Techniker Krankenkasse. Dort konnten wir sehen, wie die Ausbildung organisiert werden kann, wenn wegen der Zentralisierung bestimmter Aufgaben nicht mehr alle, sondern nur noch bestimmte Inhalte vor Ort angeboten werden können. Das Ausbildungskonzept, das Ausbilder aller „Kompetenzcenter Beiträge“ entwickelt haben, beinhaltet:

1. Ein E-Learning-Programm mit Mustern für die leistungsrechtlichen Themen, zum Teil angereichert mit Filmen und Grafiken, an dessen Ende Lernkontrollen mit Lösungsbeispielen und Korrekturvorschläge stehen.
2. Ein Handbuch, das durch das E-Learning-Programm führt, aber auch inhaltliche Erläuterungen gibt.
3. Regelmäßige Unterweisungen
4. Schließlich werden alle Auszubildenden vier Wochen in regionale Kundenzentren, die Service-Center, geschickt, wo sie Leistungsrecht in der Praxis erleben und in Kundenkommunikation praktisch geschult werden.

Der für jeden Auszubildenden individuell entwickelte Einsatzplan weist nicht nur die Zeiten im Kompetenzcenter, in den Lehrgängen, in der Berufsschule gesondert aus, sondern auch die für die Arbeit mit dem E-Learning-Programm. In dieser Zeit stehen die Ausbilder für Fragen zur Verfügung.

Interessant war in diesem Zusammenhang auch, dass in einem Leitfaden detailliert und bundesweit verbindlich vorgegeben wird, wann die Leistung der Auszubildenden zu bewerten ist (nach jedem Lehrgang, jeder Lernphase und jeweils am Ende eines Jahres). Dies geschieht mit Hilfe sog. Beobachtungsbögen, die von den Auszubildenden unterschrieben werden müssen, auf denen sie aber auch Lob über bzw. Kritik an den Ausbildern formulieren können. Diese Beurteilungsbögen sind zudem Gegenstand regelmäßiger Feed-back-Gespräche.

Aber nicht nur die vorstehend ausdrücklich erwähnten, sondern auch andere Träger organisieren, wie wir bei unseren Besuchen feststellen konnten, eine gute Ausbildung. Beispielhaft seien noch die BKK Continental, die Salus BKK, die HEK, die BKK ZF und Partner, die BKK Bayer, die IKK Gesundheit Plus sowie die mhplus BKK genannt. Gute Ausbildung heißt für uns: Alle Inhalte des Ausbildungsrahmens müssen vermittelt werden, Theorie- und Praxiselemente müssen gut miteinander abgestimmt sein und es muss ein

Betreuungskonzept existieren mit Lernerfolgskontrollen, Feed-back-Gesprächen, Kontrolle des Ausbildungsnachweisheftes und angemessener Förderung bei Lernschwierigkeiten.

Außer den strukturellen Voraussetzungen sind auch ein gutes Betriebsklima und die „richtige Wellenlänge“ zwischen Ausbildern und Auszubildenden immens wichtig für eine erfolgsversprechende Ausbildung. Ein gutes Betriebsklima fördert die Freude an der Arbeit, damit die Motivation und letztlich die Identifikation mit dem Unternehmen. In diesem Zusammenhang spielt das richtige Maß an Lob und Tadel eine wichtige Rolle. Hier gibt es offenbar immer noch Defizite. Auch in diesem Jahr beklagten wieder etliche Auszubildende, in ihren Betrieben werde nur getadelt und niemals gelobt. Wir appellieren erneut an die Verantwortlichen bei Feed-back- bzw. Beurteilungsgesprächen auch positive Entwicklungen und Lernerfolge zu würdigen.

Wir haben festgestellt, dass in Geschäftsstellen, in denen das Betriebsklima nicht stimmt, oft auch die Ausbildung nicht den Stellenwert hat, den sie erfordert. Bei einer Kasse in Bielefeld z.B. wurde das Thema Krankengeld erst gründlich vermittelt, nachdem der Auszubildende zum ersten Mal durch die Abschlussprüfung gefallen war. In anderen Häusern wurde Auszubildenden eine umfassende Praxisschulung mit der Begründung vorenthalten, dafür fehle die Zeit. So etwas - das haben wir

deutlich gemacht - darf nicht vorkommen. Wir meinen, dass allen Auszubildenden die gleichen Chancen und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung eingeräumt werden müssen. Dies gilt auch für die Hospitationsmöglichkeit in der Hauptverwaltung oder Kompetenzzentren.

Es geht auch nicht an, dass Auszubildende - wie es leider in einer Mannheimer Geschäftsstelle geschah - im Übermaß zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen werden. Dort waren Auszubildende täglich ab Mittag aufgefordert, im sogenannten Ö-Team (Öffentlichkeitsarbeit) potentielle Neukunden anzurufen. Diese regelmäßige Kundenaquisition versuchte man uns, als wir sie monierten, im Übrigen auch noch als „intensive Marketing-Schulung“ zu verkaufen.

Nicht selten werden Auszubildende auch zur kostensparenden Sachbearbeitung verpflichtet. In einer Kasse in Koblenz klagte eine Auszubildende, sie habe monatelang in Vertretung einer Sachbearbeiterin AU-Bescheinigungen und Befreiungsanträge bearbeiten müssen - Ausbildung habe praktisch gar nicht mehr stattgefunden. Nach Rückkehr von den Lehrgängen habe sie ihre „Ausbilder“ über „Neuerungen im SGB“ informieren müssen. Dass die Auszubildende daraus den Schluss zog, sie werde nicht ausgebildet, sonder „ausgebeutet“, kann nicht überraschen.

In diesem wie in vergleichbaren Fällen werden die Kritikpunkte und die Abhilfe-

möglichkeiten mit den Ausbildungsverantwortlichen der Kassen erörtert und die dabei getroffenen Vereinbarungen schriftlich fixiert. Stellen wir bei der Nachschau bzw. in Telefonaten mit den Auszubildenden fest, dass sich die Dinge trotz der Zusagen nicht zum Besseren gewendet haben, setzen wir uns erneut mit den verantwortlichen Ausbildern bzw. der Leitung der Geschäftsstelle in Verbindung oder - das war allerdings nur ein Mal erforderlich - wenden uns direkt an den Vorstand der Kasse.

Viele Ausbilder bzw. Geschäftsstellenleiter beklagen die häufige und lange Abwesenheit der Auszubildenden vom Betrieb. Einige zeigen sich sehr findig dabei, dem entgegenzusteuern. Neben den bereits an anderer Stelle erwähnten Bestrebungen einiger Kassen, nur noch in Bundesländern ohne Berufsschulpflicht einzustellen, gibt es weitere Maßnahmen, mit denen die Zeit der Anwesenheit im Betrieb verlängert wird. Dem Zeitgeist entsprechend ist jetzt die KKH in Chemnitz auf die Idee gekommen, der Ausbildung ein mehrwöchiges Betriebspraktikum vorzuschalten. Dieses Vorbereitungspraktikum kann man als Möglichkeit verstehen, die Ausbildung und die Unternehmensbindung zu optimieren. Wir werden uns allerdings sehr genau ansehen, wie sich das auf den weiteren Gang der Ausbildung auswirken wird. Verstärkt verlangen Träger auch, dass ihre Auszubildenden an Berufsschultagen nachmittags in die Geschäftsstelle kom-

men. Das ist bei volljährigen Auszubildenden legitim. Die Zeit sollte dann aber auch tatsächlich für Ausbildungszwecke genutzt werden und nicht dazu, kranke Kollegen zu ersetzen, wie es nicht nur in einem Ausbildungsbetrieb geschah.

Ausbildung in Vollzeitlehrgängen

Die Ausbildung im Lehrgang hat nach wie vor einen sehr hohen Stellenwert. Das liegt auch daran, dass die vollständige Vermittlung der Ausbildungsinhalte in der Praxis aus bekannten Gründen nicht immer gewährleistet ist. Die Vollzeitlehrgänge garantieren bei dieser Sachlage, dass alle Themen zumindest in der Theorie ausführlich und nachhaltig erörtert werden. E-Learning-Programme können die Lehrgänge unseres Erachtens nicht ersetzen, sondern die intensive und konzentrierte Wissensvermittlung im Lehrgang lediglich ergänzen und unterstützen. Einige Träger haben deshalb auch das E-Learning zu Übungszwecken und als Trainingsprogramm sowie zu Lernkontrollen „nachgeschaltet“. So wird das im Lehrgang Erlernte per E-Learning am Ausbildungsplatz an Praxisbeispielen vertieft. Dieses Verfahren ist natürlich besonders dann hilfreich, wenn die betreffenden Inhalte nicht oder nur unzureichend praktisch bearbeitet werden können.

In den Vollzeitlehrgängen wird sehr gute Arbeit geleistet. Das wissen nicht nur wir, sondern auch die Auszubildenden sehr zu

schätzen. Es gab insgesamt auch keinerlei substantielle Kritik. Das lässt einige Kas- sen gleichwohl nicht ruhen. Um den hohen Standard der Vollzeitlehrgänge zu halten oder noch zu verbessern, analysieren sie z.B. den Unterricht ihrer Dozenten. Der Unterricht wird beobachtet, bewertet und erforderlichenfalls neu strukturiert. Einen anderen Weg ging die BKK-Akademie. Sie ließ den Unterricht anhand eines Frage- bogens von den Auszubildenden beurtei- len. Ergebnis: Nebenamtliche Dozenten mussten an Schulungen teilnehmen, Zeit- ansätze für bestimmte Inhalte wurden ver- kürzt bzw. verlängert und komplette Se- minarblöcke umgestaltet. Auszubildende bestätigten uns inzwischen, diese Maß- nahmen hätten sich positiv auf die Semi- nararbeit ausgewirkt.

Positiv haben wir registriert, dass die Kommunikation zwischen den Fachlehrern und den Ausbildern vor Ort zugenommen hat. Prüfungszensuren, Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen und sonstige Bewer- tungen werden heute fast schon routine- mäßig per Mail übermittelt. Früher habe es insoweit meist ein Nebeneinander ge- geben, heute eher ein kooperatives Mitein- ander. Fachlehrer informierten die Ausbil- der in den Geschäftsstellen gezielt über erkannte Lernprobleme. Durch Einzel- schulung könne so frühzeitig gegenge- steuert werden.

Manche Träger verpflichten zusätzlich externe Trainer um ihre Kommunikations-

schulung weiter zu verbessern. Da der Marketingaspekt, die Kundenaquise, das Haltegespräch und die Kundenorientie- rung insgesamt an Bedeutung gewonnen haben, sehen die Träger hier besonderen Schulungsbedarf.

Die Bewertung des Kundengesprächs in der Abschlussprüfung macht 40% der Ge- samtnote aus. Es ist daher nachvollzieh- bar, dass dieser Prüfungsteil bei unseren Beratungen nach wie vor das größte Inte- resse weckt. Trotz intensiver Schulung im Lehrgang mit Videotraining und Partner- übungen scheint die Nervosität groß zu sein, oft so groß, dass man sogar von Angst sprechen kann. Besonders groß ist die Sorge Auszubildender vorwiegend virtueller Träger. Sie beherrschen das Kundengespräch am Telefon und die Kommunikation per Mail, haben aber oft keinerlei Erfahrung im persönlichen Um- gang mit Versicherten. Wir versuchen, diese Ängste bei unseren Beratungen, abzubauen. Gestützt auf unsere Erfahrun- gen aus Prüfungsbeobachtungen, schil- dern wir den genauen Ablauf des Prü- fungsgesprächs und stellen noch einmal die Anforderungen wie logischer Aufbau, Hinterfragen des Sachverhalts, verständli- che Sprache, Blickkontakt mit dem „Kun- den“ sowie freundliches und positives Auf- treten heraus.

Insbesondere bei den Beratungen vor der Abschlussprüfung haben die Themen ver- ringerte Übernahmechancen und schlech-

tere Berufsaussichten erneut eine große Rolle gespielt. Für erhebliche Verwirrung sorgte dabei der im Zusammenhang mit dem Gesundheitsfonds zunächst diskutierte Wegfall des Beitragseinzugs durch die Krankenkassen. Die Sorge, der dadurch ausgelöste Personalüberhang werde jegliche Übernahme verhindern, war sehr groß. Diese Befürchtung ist zwar inzwischen hinfällig geworden, gleichwohl schätzen die Auszubildenden ihre beruflichen Chancen von Jahr zu Jahr schlechter ein. Unser Hinweis, auch in der freien Wirtschaft, z.B. bei privaten Versicherungen oder in Personalabteilungen großer Unternehmen, bestünden Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen, hilft da wenig. Desillusioniert meinte ein Auszubildender in Hamburg, „Dann hangeln wir uns von einem Praktikum zum nächsten und werden mit befristeten Arbeitsverträgen abgespeist“.

Wir erhielten Anrufe irritierter Eltern, deren Söhne oder Töchter die Abschlussprüfung nicht bestanden hatten und bis zu 2000,-- Euro für Wiederholungslehrgänge aus eigener Tasche finanzieren sollten. Zwar sind die Träger nicht verpflichtet, die Kosten der Wiederholungslehrgänge zu tragen. Wir appellieren aber gleichwohl an sie, „den“, wie eine Mutter es ausdrückte, „bereits Gescheiterten nicht auch noch diese finanzielle Last aufzubürden“.

Ausbildungsberatung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund

Die Auszubildenden für den Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten äußerten sich zufrieden über ihre praktische Ausbildung in den drei Standorten - Berlin, Gera und Stralsund -.

Bei der Umsetzung des „Drei-Phasen-Modells“, über das wir im Jahresrückblick 2005 berichtet hatten, habe es keinerlei Probleme gegeben. Zufrieden waren insbesondere die Auszubildenden der Abteilung 48. Auch sie werden inzwischen in Lerninseln ausgebildet.

Die Evaluierung der ersten Modellphase - so war von der Ausbildungsleitung zu hören - habe ein sehr positives Ergebnis erbracht. Jedes Lehrdezernat werde die Erkenntnisse für sich umsetzen.

Anders als im Vorjahr hatte diesmal auch niemand die Sorge, bei Beurteilungen schlechter abzuschneiden, wenn er gemeinsam mit Anwärtern ausgebildet werde. Offensichtlich sind die Ausbilder durch die Gespräche, die mit ihnen geführt wurden, nunmehr für die Problematik sensibilisiert.

Auch die Bewertung des Unterrichts fiel insgesamt positiv aus. Bedauerlich fanden wir, dass das freiwillige E-learning-kontrolliert“ nur wenig genutzt wurde. Vor allem von Auszubildenden mit schlechten bzw. wenig zufriedenstellenden Leistungen hätte eigentlich ein stärkeres Enga-

gement erwartet werden dürfen. Besonders den „Anfängern“ ist offenbar nicht bewusst, dass Lernen auch außerhalb der Dienstzeit ein Muss ist, um die Ausbildung mit einer guten Note abschließen zu können. Richtungsweisend finden wir deshalb den Versuch der Ausbilder, den Eltern der neu eingestellten Auszubildenden die Anforderungen des Berufes zu erläutern und sie auf sogenannten Elternabenden in die Ausbildungsbemühungen einzubeziehen. Diese Veranstaltungen - so war zu hören - sind bei allen Eltern gut angekommen.

Wie bereits im Jahr 2005 hat die DRV Bund es den Auszubildenden auch 2006 ermöglicht eine testierte Zusatzqualifikation „Altersvorsorge“ zu erwerben, um deren Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden, zu verbessern. Nach Abstimmung mit uns standen dafür insgesamt acht Wochen zur Verfügung, Zeit, die durch die Verkürzung Praxis und Theorie um je 4 Wochen gewonnen worden war.

Dem gleichen Ziel, dem der Verbesserung der Vermittlungschancen, diente auch ein Bewerbungstraining und - besonders hilfreich - regelmäßige Informationen über freie Stellen bei anderen Arbeitgebern. Natürlich übernahm die DRV Bund auch einen Teil ihrer Auszubildenden selbst. Von 187 Auszubildenden, die die Abschlussprüfung bestanden, konnten 25 aufgrund ihrer sehr guten Prüfungsergebnisse oder ihrer Tätigkeit in der Jugendvertretung unbefristet übernommen wer-

den, 104 mussten sich - abhängig von den Prüfungsergebnissen - mit halb- oder vierteljährlichen Zeitverträgen begnügen.

Zusätzlich zu den Sozialversicherungsfachangestellten haben wir auch die Auszubildenden für die Berufe Fachinformatiker, Fachangestellte für Bürokommunikation und Verwaltungsfachangestellte beraten. Sie äußerten sich gleichfalls positiv über ihre Ausbildung.

Ausbildungsberatung in der Unfall- und landwirtschaftlichen Sozialversicherung

Die Ausbildung bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung gab auch im Jahr 2006 keinen Anlass zu größerer Kritik. Die Vermittlung der fachtheoretischen und fachpraktischen Ausbildungsinhalte verlief weitgehend reibungslos.

2006 sprachen uns Auszubildende oder Auszubildende elf Mal - das ist gerade für diese Fachrichtungen ungewöhnlich häufig - gezielt an und baten uns zu helfen, einen Konflikt im Ausbildungsverhältnis zu bewältigen. In einem Fall genügte dafür bereits eine telefonische Beratung. In drei Fällen sprachen wir in den Ausbildungsstätten mit den Beteiligten und vermittelten. In sieben Fällen, in denen aufgrund der Sachlage eine sofortige Lösung aus-

schied, begleiteten wir die Entwicklung des „Falles“ über einen längeren Zeitraum. Andere, kleinere Unstimmigkeiten, von denen wir bei den Beratungen vor der Zwischen- und der Abschlussprüfung Kenntnis erhielten, konnten in der Regel noch dort gelöst werden. Unser Einsatz in allen Fällen hat sich gelohnt. Die Ausbildungssituation aller Betroffenen hat sich in der Regel deutlich und nachhaltig verbessert.

Nachdem auf Vorschlag des Arbeitskreises zur Qualitätssicherung der Ausbildung zur/ zum Sozialversicherungsangestellten an der Berufsgenossenschaftlichen Akademie für Arbeitssicherheit und Verwaltung (BGA) bereits 2005 der tägliche Unterricht in den Vollzeitlehrgängen verlängert worden war (vgl. Jahresrückblick 2005 S. 29), wurden 2006 an zwei Nachmittagen in der Woche Übungsstunden zur Vertiefung des vermittelten theoretischen Wissens eingeführt. Neu sind auch Fernklausuren, die die Auszubildenden zwischen den Lehrgangsblocken schreiben, um die erworbenen fachtheoretischen Kenntnisse abrufbar zu halten.

Die Ende 2005 von der BGA benannten Ansprechpartner für die Auszubildenden - auch das geht auf einen Vorschlag des genannten Arbeitskreises zurück - werden mittlerweile gut „angenommen“. Dies bestätigten uns die Auszubildenden und die Ansprechpartner gleichermaßen.

Die ersten Auszubildenden der Holz-Berufsgenossenschaft, die eine auf zwei Jahre verkürzte Ausbildung durchlaufen hatten, haben ihre Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt. Das Ergebnis lag leicht über dem Durchschnitt. Gleichwohl müssen wir nochmals darauf hinweisen, dass die Anforderungen an die Auszubildenden, die eine derart verkürzte Ausbildung durchlaufen, sehr hoch sind. Sie sind daher nur von Auszubildenden mit entsprechenden schulischen Vorkenntnissen zu meistern. Wir verweisen hierzu auf unsere Ausführungen im Jahresrückblick 2005.

Ausbildung in den Berufsschulen

Die Qualität des Unterrichts in Berufsschulen hat sich in den vergangenen Jahren zweifellos verbessert. Das bestätigte sich auch im Jahr 2006. Ungeachtet von Kritik im Einzelfall wurde die Arbeit der Berufsschulen von Auszubildenden und Ausbildern insgesamt wieder sehr positiv bewertet. Der Unterricht decke den prüfungsrelevanten Stoff ab, die Themen seien aktuell und praxisnah, ausgefallener Unterricht werde meistens nachgeholt und der Unterrichtsstil sei insgesamt motivierender als früher, war in Geschäftsstellen und Lehrgängen zu vernehmen. Von dem vor ein bis zwei Jahren noch geäußerten Vorwurf, es werde z.T. mit veralteten Unterrichtsmaterialien (z.B. Folien mit DM-Beträgen oder Arbeitsblättern mit nicht

aktueller Rechtslage) gearbeitet, war keine Rede mehr.

Zu dieser positiven Entwicklung hat nach unserer Einschätzung auch der Wettbewerb mit den betriebsinternen Wirtschafts- und Sozialkunde-Lehrgängen beigetragen. Gerade in Bundesländern, in denen für Auszubildende mit Abitur keine Berufsschulpflicht besteht, die Träger also zwischen der Berufsschule und den wesentlich kürzeren betrieblichen Lehrgängen wählen können, stellen wir fest, dass sich Berufsschulen eng mit den Ausbildern abstimmen und sich speziell auf die Bildungsbedürfnisse der Träger und ihrer Auszubildenden einstellen.

Die Verbesserung des Unterrichts wird registriert. Wir stellen fest, dass Ausbilder zunehmend positiver zum Berufsschulunterricht stehen als früher. Nicht wenige sind inzwischen der Auffassung, dass nur die Berufsschulen den Sozialversicherungsfachangestellten ein breites Hintergrundwissen vermitteln können. „Ich erwarte, dass Auszubildende sich z.B. auch mit den Grundzügen des BGB beschäftigen“ erklärte der Ausbilder der BKK ZF und Partner. Die betrieblichen Lehrgänge bereiteten lediglich auf den Prüfungsstoff Wirtschafts- und Sozialkunde vor, andere wichtige Inhalte würden dagegen vernachlässigt, meinten auch Vertreter anderer Kassen.

Der Wert eines breit angelegten allgemeinen und berufsbezogenen Berufsschulunterrichts wird somit von vielen Ausbildern und auch Geschäftsstellenleitern sehr wohl erkannt. Diese Sicht wird jedoch von vielen Hauptverwaltungen nicht geteilt bzw. anderen Gesichtspunkten untergeordnet. Immer mehr Träger gehen dazu über, weitgehend in Bundesländern auszubilden, die Ausnahmen von der Berufsschulpflicht zulassen (Auszubildende über 21 Jahre und Auszubildende mit Hochschulreife). Darüber hinaus gab es sogar den Versuch einer Kasse, in zwei Bundesländern mit Schulpflicht die Freistellung ihrer Auszubildenden zu erreichen. Begleitet wurde das - und das geht nun wirklich zu weit - von dem Hinweis, im Falle des Misserfolges werde man in diesen Ländern überhaupt nicht mehr ausbilden.

Die Gegner des Berufsschulbesuchs argumentieren, der hohe Zeit- und Arbeitsdruck und die frühzeitige Einbeziehung der Auszubildenden in Arbeitsprozesse lasse eine Abordnung der Auszubildenden in die 36 Wochen dauernden Berufsschulblöcke eigentlich nicht zu. Der prüfungsrelevante Stoff lasse sich unschwer in sechswöchigen betriebsinternen Wiso-Kursen vermitteln, so dass die Auszubildenden 30 Wochen länger in den Geschäftsstellen zur Verfügung stünden. Ihre Einstellung zur Berufsschule werde sich nur ändern, wenn Unterrichtsinhalte gestrafft und Berufsschulblöcke gekürzt würden. Dies sei ohne Weiteres möglich, da sehr viel Zeit mit

Inhalten vertan werde, die bereits im Gymnasium bzw. in der Realschule vermittelt worden seien.

Dem halten die Berufsschulen u.a. die Heterogenität der Klassen entgegen. Man könne sich nicht nur an Abiturienten orientieren. Große Unterschiede beim Alter, bei der Reife und in der schulischen Vorbildung erforderten ein mittleres Anforderungsprofil, bei dem sich manche über-, andere unterfordert fühlten. Auch die Beschulung von Auszubildenden unterschiedlicher Fachrichtungen in einer Klasse (Auszubildende der KV, RV und UV) erschwere es, für jeden ein angemessenes Anforderungsniveau zu finden. Außerdem habe die Berufsschule laut Rahmenlehrplan den Auftrag, nicht nur berufsbezogene, sondern auch allgemeine Lerninhalte zu vermitteln.

Wir und unser Berufsbildungsausschuss sind - auch aus übergeordneten Gründen - dafür, dass allen Auszubildenden der Besuch der Berufsschule ermöglicht wird. Andererseits können wir die Gründe, die gegen den Berufsschulbesuch ins Feld geführt werden, nachvollziehen. In diesem Zusammenhang macht uns allerdings große Sorgen, dass einzelne Auszubildende wegen der durch den Berufsschulbesuch bedingten langen Abwesenheit vom Betrieb eine geringere Wertschätzung genießen als ihre nicht berufsschulpflichtigen Kollegen. Manche Ausbilder bzw. Geschäftsstellenleiter gingen sogar soweit,

letzteren bessere Übernahmekancen zu attestieren. "Die waren sehr viel öfter im Betrieb und haben eine bessere Unternehmensbindung", sagte ein Geschäftsstellenleiter, der sowohl Berufsschüler, als auch Teilnehmer der Wiso-Lehrgänge ausbildet. Nach unserer Auffassung verbietet sich eine solche Denkweise. Es darf nicht sein, dass Auszubildende, die im dualen System die Berufsschule besuchen, deshalb geringere Chancen auf eine Übernahme haben.

Solange Bundesländer weiterhin Ausnahmen von der Berufsschulpflicht zulassen, haben die Berufsschulen - wollen sie ein „Ausbluten“ verhindern - aus unserer Sicht kaum eine andere Wahl, als ihren Unterricht weiter zu optimieren. Dazu ist die enge Zusammenarbeit zwischen Ausbildern und Lehrern eine wichtige Voraussetzung. Das scheint besonders dort gut zu funktionieren, wo sich Ausbilder und Lehrer regelmäßig treffen, um möglichst rasch aktuelle Fragen zu erörtern, Probleme zu besprechen oder gemeinsame Aktionen zu planen. Ein Beispiel dafür ist Oldenburg. Hier wurde im Fach Religion zunächst über Kriminalität, Aids und Drogensucht gesprochen. Anschließend trafen die Auszubildenden mit Patienten des Landeskrankenhauses und Insassen der Justizvollzugsanstalt zusammen. Im Deutschunterricht wird Kommunikation ebenso trainiert wie das Anfertigen von Sitzungsprotokollen. „Das erweitert den Horizont unserer Azubis“, lobte ein

Oldenburger Ausbilder diese aus der Kooperation zwischen Kassen und Schule entstandenen Aktivitäten.

Eine Zusammenarbeit völlig anderer Art hat sich zwischen Berufsschulen und der Arbeitsagentur entwickelt. Auszubildenden, die durch schlechte Berufsschulnoten bzw. mangelhafte Leistungen in der Zwischenprüfung auffallen oder denen gar ein Ausbildungsabbruch droht, bieten die Arbeitsagenturen gezielt ausbildungsbegleitende Hilfen an. Die Kosten für den Stützunterricht durch externe Bildungsunternehmen tragen die Arbeitsagenturen. „Wir haben mit dieser ausbildungsbegleitenden Hilfe sehr gute Erfahrungen gemacht“, erklärte die Ausbilderin der IKK-Gesundheit plus in Magdeburg. Sie sei mit entscheidend für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gewesen.

Ausbildungspläne bei Verlängerung der Ausbildungszeit nach § 21 Abs. 3 BBiG

Mit dem Antrag auf Eintragung von Ausbildungsverhältnissen in das Verzeichnis nach § 34 ff BBiG legen uns die Auszubildenden neben dem Ausbildungsvertrag im engeren Sinn auch eine zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildungsmaßnahmen, den Ausbildungsplan vor. Das hat seinen guten Grund. Denn nur so können wir uns davon überzeugen, dass der Ausbildungsvertrag der Ausbildungs-

ordnung (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBiG), vor allem dem Ausbildungsrahmenplan (§ 5 Abs. 1 Nr. 4 BBiG) entspricht.

Ausbildungspläne sind uns aber nicht nur bei Neueintragungen einzureichen, sondern auch bei einer Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildungszeit nach § 8 BBiG. Das geschieht auch jedes Mal, ohne dass wir daran erinnern mussten. Dagegen stößt unser Wunsch nach einem Ausbildungsplan bei den Ausbildungsbetrieben bisweilen auf Unverständnis, wenn es um eine Verlängerung nach § 21 Abs. 3 BBiG geht, d.h., wenn ein Auszubildender die Abschlussprüfung nicht bestanden hat. Zwar haben wir in diesen Fällen nicht zu entscheiden, ob die Ausbildung verlängert wird. Das Ausbildungsverhältnis setzt sich hier auf Verlangen der Auszubildenden automatisch über den im Vertrag bestimmten Endzeitpunkt hinaus fort. Wir sind aber nach § 76 Abs. 1 BBiG gehalten, die Ausbildung - und zwar für die gesamte Ausbildungszeit, d.h. auch für die Zeit der Verlängerung - zu überwachen. Das probates Mittel hierzu ist aber nun einmal die Prüfung des Ausbildungsplanes.

Zudem ist wohl kaum zu bestreiten, dass gerade für diese Auszubildenden eine speziell auf sie bezogene sorgfältige Planung der Ausbildung für den Verlängerungszeitraum besonders wichtig ist. Deswegen nehmen wir den damit auch für uns verbundenen höheren Aufwand in Kauf und lassen uns bei Verlängerungen wegen

nicht bestandener Abschlussprüfungen den Ausbildungsplan für den Verlängerungszeitraum vorlegen. Diesen unterziehen wir einer kritischen Prüfung. Es genügt uns z.B. nicht, wenn als „Planung“ nur angegeben ist, „die zur Erreichen des Ausbildungsziels erforderlichen Inhalte“ würden erneut oder vertiefend vermittelt bzw. alle Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans würden wiederholt. Vielmehr erwarten wir, dass festgelegt ist, welche Ausbildungsmaßnahmen mit welchen konkreten Inhalten, wo und für welchen Zeitraum vorgesehen sind. Wir meinen, dass das nicht zu viel von den Auszubildenden verlangt ist, um die Chance der Auszubildenden zu verbessern, die Ausbildung doch noch erfolgreich abschließen zu können.

Neue Ausbildungskonzepte

Anfangen mit der Zentralisierung des Beitragseinzugs großer Krankenkassen in den Hauptverwaltungen gab es auch im Leistungsbereich eine Entwicklung hin zur Spezialisierung, die unaufhaltsam fortschreitet. Wir haben darüber bereits mehrfach berichtet. Die Zeiten, in denen die gesamte Praxisausbildung an einem Ort erfolgen konnte, sind bei vielen Krankenkassen seit Jahren vorbei. Kassen, die den Weg der Spezialisierung gehen, sind deshalb gefordert, ein Ausbildungskonzept zu entwickeln, das dem Rechnung trägt. Denn es kann nicht hingenommen wer-

den, dass Ausbildungsinhalte den Auszubildenden nur noch theoretisch vollständig vermittelt werden, die Praxisausbildung dagegen auf die in der jeweiligen Ausbildungsstätte anfallenden Spezialaufgaben beschränkt wird. Das widerspräche der im Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtung und dem Wesen der Berufsausbildung, reduzierte die Chancen für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und brächte den Versicherungsträger um den Nutzen seiner Investitionen. Wir wissen aber auch, dass ab einem bestimmten Grad der Spezialisierung und Zentralisierung nahezu ausgeschlossen ist, die Auszubildenden in allen mit Spezialaufgaben befassten Geschäftsstellen hospitieren zu lassen, wenn man Verweilzeiten will, die einschließlich der Eingewöhnungszeit eine sinnvolle praktische Ausbildung ermöglichen. Vor diesem Hintergrund ist von uns Kompromissbereitschaft zu erwarten, wenn Kassen Konzepte entwickeln, mit denen sie die für die Ausbildung hinderlichen Folgen der Spezialisierung möglichst mildern wollen.

Zwei Kassen haben uns solche Konzepte 2006 vorgestellt, die Deutsche Angestellten- Krankenkasse (DAK) und die Kaufmännische Krankenkasse (KKH). Nach beiden Konzepten sollen nahezu alle Ausbildungsinhalte auch weiterhin am Arbeitsplatz vermittelt werden. Schon wegen der damit anfallenden Reisen an die verschiedenen Einsatzorte erfordert das mehr Zeit als bisher. Da sich diese Zeit nicht

durch eine Reduzierung des Vollzeitunterrichtes erwirtschaften lässt - die Fülle und Komplexität der Inhalte lässt das auch aus unserer Sicht nicht zu - machen sich die Kassen die Möglichkeit der Befreiung vom Berufsschulunterricht zu Nutze, die eine ganze Reihe von Bundesländern für Auszubildende mit Abitur bieten. In diesem Zusammenhang bestimmen sie Geschäftsstellen in Bundesländern zu Ausbildungsstätten, in denen diese Befreiung möglich ist. Dabei steht fest, dass sie in diesen Ausbildungsstätten nur wenige Wochen anzutreffen sind und überwiegend in die auf einzelne Aufgaben spezialisierten Geschäftsstellen abgeordnet werden.

Obwohl wir damit gegen unsere Überzeugung handelten, dass zur umfassenden Ausbildung auch der Berufsschulunterricht gehört, haben wir diese starke Strapazierung des Begriffs „Ausbildungsstätte“ mit der Folge des Wegfalls der Berufsschulpflicht akzeptiert. Unter den obwaltenden Umständen mussten wir der weitgehend vollständigen praktischen Ausbildung ohne Berufsschulunterricht den Vorzug vor einer unvollständigen praktischen Ausbildung mit Berufsschulunterricht einräumen. Wir können die Änderungen in der Organisation einzelner Kassen nicht ignorieren und so tun, als ginge uns das nichts an. Der Hinweis auf die Ausbildungsordnung bzw. unsere Möglichkeit, erforderlichenfalls die Ausbildung zu verbieten, helfen hier keinem weiter. Unseres Erachtens kann es

nur darum gehen, die Entwicklung nicht ausufern zu lassen. Damit ist insbesondere gemeint, darauf zu achten, dass die durch den Wegfall des Berufsschulunterrichts gewonnene Zeit auch tatsächlich nur für die Ausbildung genutzt wird.

Positiv an den Konzepten beider Kassen ist, dass künftig die Verantwortung für die praktische und die theoretische Ausbildung in einer Hand liegt. Damit ist eine weitgehende Koordinierung praktischer und theoretischer Inhalte für jeden Auszubildenden möglich und Auszubildende und andere Beteiligte haben damit einen verantwortlichen Ansprechpartner für alle Belange der Ausbildung. Bei der DAK sind das die Ausbilder in den Ausbildungsstätten; bei der KKH sollen die Fachlehrer als Koordinatoren der gesamten Ausbildung fungieren, allerdings im Auftrag der als Ausbilder gemeldeten Regionalgeschäftsführer.

Die Mitarbeiter der Zuständigen Stelle, vor allem die Ausbildungsberater, werden die Umsetzung der neuen Ausbildungskonzepte begleiten, bei Bedarf nicht mit Verbesserungsvorschlägen sparen und darauf achten, dass bis zum Abschluss der Ausbildungszeit auch tatsächlich ausgebildet wird.

Überwachung der Ausbildereignung bei Berufen der gewerblichen Wirtschaft

Im Jahresrückblick 2005 hatten wir berichtet, dass das Berufsbildungsreformgesetz auch die fachliche Eignung der Ausbilder neu geregelt hat. Zur Erinnerung: Die erforderliche berufliche Eignung besitzt nur, wer entweder die Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf oder die Abschlussprüfung bzw. eine sonstige anerkannte Prüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung abgelegt oder ein Studium einer entsprechenden Fachrichtung erfolgreich abgeschlossen hat. Mitarbeiter der Versicherungsträger ohne diese Berufs-/Studienabschlüsse können als Ausbilder nur anerkannt oder zur Ausbilder-Eignungsprüfung zugelassen werden, wenn ihnen nach § 30 Abs. 6 BBiG die fachliche Eignung widerruflich zuerkannt wurde.

Über die fachliche Eignung und deren widerrufliche Zuerkennung entscheiden wir. Das gilt nicht nur für alle Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes, sondern auch für Ausbildungsberufe der gewerblichen Wirtschaft, sofern ein bundesunmittelbarer Sozialversicherungsträger darin ausbildet. Dabei handelt es sich vornehmlich um die Berufe Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen und Fachinformatiker/in. Obwohl wir die „geteilte Zuständigkeit“ bei diesen Ausbildungsberufen bereits in den Jahresrückblicken 2001 (S. 14 ff) und

2003 (S. 13) ausführlich erläutert hatten, scheint hier nach wie vor große Unsicherheit darüber zu bestehen, wer für die Überwachung der Ausbildereignung zuständig ist und wie die verschiedenen zuständigen Stellen bzw. Behörden zusammenwirken.

Häufig wenden sich die Träger mit Fragen in diesem Zusammenhang zunächst an die Handelskammern, da dort die Ausbildungsverhältnisse in diesen Ausbildungsberufen eingetragen werden. Wir können nur hoffen, dass sie dann nicht die Schwierigkeiten haben, die uns eine Handelskammer bereitete, mit der wir zu tun hatten. Diese verlief in einem Fall, in dem dem Ausbilder die fachliche Eignung fehlte, den Überblick und kam bei der Frage der Zuständigkeit für den Antrag auf widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung zu einem völlig überraschenden Ergebnis: Zuständig dafür - so die Handelskammer - sei die für sie zuständige Landesbehörde. Weit gefehlt. Zuständig für widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung bei angehenden Ausbildern bundesunmittelbarer Versicherungsträger sind wir. Denn nach § 81 Abs. 1 BBiG ist die oberste Bundesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde die zuständige Behörde i.S. des § 30 Abs. 6 BBiG. Da das Ministerium für Arbeit und Soziales - wie angekündigt - (vgl. Jahresrückblick 2005 S. 33, 34) uns zur zuständigen Behörde bestimmt hat, stand uns die Entscheidung nach § 30 Abs. 6 BBiG zu. Darauf haben

wir auch die betreffende Handelskammer nachdrücklich hingewiesen.

Um künftig derartige Probleme zu vermeiden, empfehlen wir den bundesunmittelbaren Versicherungsträgern, sich die fachliche Eignung der als Ausbilder vorgesehenen Mitarbeiter von uns attestieren bzw. zuerkennen zu lassen, bevor sie die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses bei der Handelskammer beantragen. Das ist sachgerechter und praktikabler (vgl. Jahresrückblick 2003, S. 13). Die Handelskammern sind an von uns getroffene Eignungsfeststellungen und Zuerkennungen gebunden.

III. Prüfungswesen

Prüfungsorganisation

Im Jahr 2006 wurden 2.723 Prüflinge und somit 760 weniger als im Vorjahr geprüft. An 18 Zwischenprüfungen nahmen 1.032 Sozialversicherungsfachangestellte, 10 Fachangestellte für Bürokommunikation und 26 angehende Verwaltungsfachangestellte teil. Dabei wurden 61 Prüfungsausschüsse eingesetzt.

In 19 Abschlussprüfungen, bei denen 89 Prüfungsausschüsse tätig waren, wurden 1.468 Auszubildende und 152 Prüfungskandidaten, die wir nach § 45 Absatz 2 BBiG zur Prüfung zugelassen hatten, geprüft. Davon entfielen auf den Ausbil-

dungsberuf Sozialversicherungsfachangestellte/r 1.596 Prüflinge, sieben auf den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r, 16 auf den Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Bürokommunikation und einer auf den Ausbildungsberuf Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste. 75 der Prüflinge waren Wiederholer.

Erstmals fand in diesem Jahr eine Prüfung zum/zur Sozialversicherungsfachwirt/in bei uns statt, an der 35 Mitarbeiter der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See teilnahmen.

Dabei handelt es sich um eine Fortbildungsprüfung nach der im September 2004 beschlossenen Fortbildungsprüfungsordnung nach § 54 BBiG. 30 Prüflinge bestanden die Prüfung.

Wie bereits in den letzten Jahren kamen die meisten der 152 Prüflinge, die nach § 45 Absatz 2 BBiG zugelassen worden waren, nämlich 125, von Betriebskrankenkassen. 25 stellte die gesetzliche Rentenversicherung und nur noch zwei die gesetzliche Unfallversicherung. Der Rückgang bei der Unfallversicherung war abzu sehen. Nachdem die Nachwuchskräfte für die gehobene Funktionsebene ein Fachhochschulstudium absolvieren und die Ausbildung nach der Fortbildungs- und Prüfungsordnung (FPO) ausgelaufen ist, waren und sind hier nur noch einige Nachzügler zu erwarten.

Zu berichten ist noch von fünf Ausbilder-Eignungsprüfungen, an denen 54 Ausbilderinnen und Ausbilder teilnahmen. 21 dieser Ausbilderinnen und Ausbilder arbeiteten bei Krankenkassen, 10 bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften, 11 bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See und 12 bei der Deutschen Rentenversicherung Bund. Alle Prüfungsteilnehmer bestanden die Prüfung.

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

Neuberufung der Prüfungsausschüsse

Da die Amtsperiode der im Jahr 2002 berufenen Prüfungsausschüsse am 30. September 2006 endete, mussten zum 1. Oktober 2006 Prüfungsausschüsse neu berufen werden.

Um den Vorschlagsberechtigten (Arbeitgeber, Gewerkschaften und Kultusministerien) genügend Zeit zu geben, geeignete Prüfer zu finden, hatten wir sie bereits Ende des Jahres 2005 angeschrieben und Vorschläge erbeten. Es zeigte sich, dass wir mit dieser frühzeitigen Initiative gut beraten waren. Denn, wie schon mehrfach in der Vergangenheit, taten sich auch diesmal einige Vorschlagsberechtigte

schwer, geeignete Vorschläge für alle ihnen zustehenden Ausschusssitze zu machen. In einigen Fällen mussten wir deshalb sogar einen anderen Vorschlagsberechtigten bitten, einzuspringen. Für einige Ausschüsse in Nordrhein-Westfalen und alle Ausschüsse in Bayern konnte uns die Kultusseite nur Mitglieder, aber keine stellvertretenden Mitglieder benennen.

Damit war nicht unbedingt zu rechnen, nachdem wir die Anzahl der Ausschüsse in der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung wegen der rückläufigen Zahl der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer von Ersatzkassen in der neuen Amtsperiode von 38 auf 23 zurückgenommen hatten. Ebenfalls wegen der geringen Anzahl von Prüflingen hatten wir auch bei der Deutschen Rentenversicherung Bund die bisherigen 17 Ausschüsse auf 9 reduziert.

Bei den Betriebs- und Innungskrankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See und der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung benötigten wir dagegen die gleiche Anzahl von Abschluss- und Zwischenprüfungsausschüssen wie bisher, bei den Berufsgenossenschaften sogar einen mehr. Er hat, da die Anzahl der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer gerade aus dem Köln/Bonner Raum gestiegen ist, seinen Sitz in Köln.

Bei der Neubesetzung der Ausschüsse mussten wir wie immer aus Gründen der Wirtschaftlichkeit Wert auf eine ortsnahe Besetzung legen. Die Vorschlagsberechtigten haben uns in diesem Bemühen dankenswerterweise voll unterstützt. Sie haben den Gesichtspunkt der Ortsnähe beim Findungsverfahren deutlich mehr Gewicht beigemessen als in der Vergangenheit. So mussten wir uns nur in wenigen Fällen von den Vorstellungen der Vorschlagsberechtigten lösen und die Vorgeschlagenen anderen, ortsnäheren Ausschüssen zuweisen.

Zuständigkeit für die Abnahme der Ausbilder-Eignungsprüfungen

Ausbilder müssen nicht nur persönlich und beruflich geeignet sein, sondern auch die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Das heißt, dass sie die Grundlagen der Berufsbildung beherrschen, sich in Methodik und Didaktik bei der Planung und Durchführung der Ausbildung sowie der Unterweisung der Auszubildenden auskennen und mit Jugendpsychologie und Arbeitssicherheit vertraut sein müssen. Zwar müssen die Ausbilder diese berufs- und arbeitspädagogische Eignung nach § 7 Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) bis zum Jahre 2008 nicht in einer Prüfung nachweisen. Unser Berufsbildungsausschuss und wir haben jedoch bei den Sozialversiche-

rungsträgern (vgl. Jahresrückblick 2003, S. 14/15) immer dafür geworben, ihre für die Ausbildung vorgesehenen Mitarbeiter trotz dieser Rechtslage prüfen zu lassen. Zu großen Teilen sind die Versicherungsträger dem gefolgt. Deshalb finden nach wie vor jedes Jahr mehrere Prüfungen für angehende Ausbilder bei Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, der landwirtschaftlichen Sozialversicherung und der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie Knappschaft/Bahn/See statt.

Leider müssen wir aber auch registrieren, dass uns Versicherungsträger zunehmend häufiger Prüfungszeugnisse anderer zuständiger Stellen vorlegen. Dabei ist alles vertreten, vom Landesversicherungsamt bis zur Handelskammer. Und das, obwohl die angehenden Ausbilder im Zeitpunkt der Prüfung Mitarbeiter von Trägern waren, die der Aufsicht des Bundesversicherungsamtes unterstehen. Manchmal dürfte die Versuchung für angehende Ausbilder, Lehrgang und Prüfung bequem bei der Handelskammer vor Ort absolvieren zu können, so groß gewesen sein, dass sie die Frage der Zuständigkeit ausgeblendet haben. Manchmal war es Ausbildern bzw. Versicherungsträgern vielleicht aber nur nicht klar, wo diese Prüfung abzulegen war. Das veranlasst uns, darauf einmal näher einzugehen.

Nach § 73 BBiG in Verbindung mit der Anordnung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 15. November

1971 (BGBl. I S. 1841) sind wir zuständige Stelle für alle unserer Aufsicht unterstehenden Sozialversicherungsträger. Daher ist es u.a. unsere Aufgabe, allen Mitarbeitern bundesunmittelbarer Versicherungsträger, die als Ausbilder in Ausbildungsberufen eingesetzt werden wollen, die Eignungsprüfung abzunehmen.

Ob eine Handelskammer oder die zuständige Stelle eines Landes, die einen Mitarbeiter eines bundesunmittelbaren Trägers geprüft hat, unsere Zuständigkeit ignoriert, nur schlicht übersehen oder die Zuständigkeitsfrage falsch entschieden hat, erfahren wir in der Regel nicht. In einem der seltenen Fälle, in dem wir uns um Aufklärung bemüht haben, zeigte die betreffende Handelskammer ein hohes Maß an Rechtsblindheit. Sie sah sich nämlich zuständig, „weil § 1 AEVO, der ihre Zuständigkeit für die Abnahme von Ausbilder-Eignungsprüfungen festlege, den öffentlichen Dienst ausdrücklich erwähne“. Diese Argumentation der Handelskammer ist natürlich völlig verfehlt. Sie verkennt die rechtssystematische Einordnung des § 1 AEVO. Diese Vorschrift kann nämlich als nachrangige Norm keine originäre bzw. über die Regelung nach dem BBiG hinausgehende sachliche Zuständigkeit begründen. Auch im Rahmen der Ausbilder-Eignungsverordnung ist eine zuständige Stelle nur für den Personenkreis zuständig, der nach dem BBiG in ihren Aufgabenbereich fällt. Das sind für die Handelskammern aber die angehenden Ausbilder,

die in nichthandwerklichen Gewerbeberufen ausbilden wollen (§ 71 Abs. 2 BBiG). Dass der öffentliche Dienst in § 1 AEVO ausdrücklich erwähnt ist, besagt lediglich, dass die Vorschriften dieser Verordnung entgegen der früheren Rechtslage - alle Ausbildungsberufe d.h. auch die des öffentlichen Dienstes erfassen.

Wir haben die Handelskammer aufgefordert, künftig unsere Zuständigkeit zu beachten und Bewerber, die sich zu Unrecht bei ihr zur Prüfung anmelden, auf unsere Zuständigkeit zu verweisen, selbst wenn sie deshalb auf die Einnahme von Gebühren verzichten müsse.

Übersicht 1

**Anzahl der am 31. Dezember 2006 bestehenden
Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten bei
landes- und bundesunmittelbaren
Sozialversicherungsträgern**

	landesunmittel- bar	bundesunmit- telbar	insgesamt
Baden-Württemberg	667	431	1098
Bayern	409	314	723
Berlin	128	280	408
Brandenburg	36	90	126
Bremen	52	30	82
Hamburg	1	196	197
Hessen	222	203	425
Mecklenburg-Vorpommern	44	122	166
Niedersachsen	351	252	603
Nordrhein-Westfalen	734	911	1645
Rheinland-Pfalz	224	109	333
Saarland	22	42	64
Sachsen	296	139	435
Sachsen-Anhalt	40	100	140
Schleswig-Holstein	101	47	148
Thüringen	94	123	217
insgesamt (ohne Abbrecher)	3421	3389	6810

Übersicht 2

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Sozialversicherungsfachangestellten

(einschl. Abbrecher)

im Jahr	Krankenversicherung		Unfallversicherung		Rentenversicherung		Knappschaftsversicherung		Landw. SV		insgesamt
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
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
2006	307	609	17	78	18	75	43	98	2	8	1255

Übersicht 3

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Fachangestellten für Bürokommunikation

(einschl. Abbrecher)

im Jahr	Krankenversicherung		Unfallversicherung		Rentenversicherung		Knappschaftsversicherung		Landw. SV		insgesamt
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
2004	1	3	1	2	-	-	-	-	-	-	7
2005	-	4	1	3	-	-	-	-	-	-	8
2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Übersicht 4

Neue Ausbildungsverhältnisse mit Verwaltungsfachangestellten

(einschl. Abbrecher)

im Jahr	Krankenversicherung		Unfallversicherung		Rentenversicherung		Knappschaftsversicherung		BVA		insgesamt
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
2004	-	-	-	-	8	14	-	-	4	1	27
2005	-	-	-	-	4	19	-	-	1	1	25
2006	-	-	-	-	8	16	-	-	-	3	27

Übersicht 5

Schulische Vorbildung der Auszubildenden Einstellungsjahrgänge 2004- 2006

berufliche Vorbildung	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV	insgesamt
Hauptschulabschluss	26	2	1	-	-	29
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	729	167	275	226	26	1423
Hochschul- oder Fachhochschulreife	1714	147	158	169	-	2188

Übersicht 6

Ausbildungsabbrüche im Jahr 2006

	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV	insgesamt
in der Probezeit	29	1	6	8	-	44
im 1. Ausbildungsjahr nach der Probezeit	16	-	3	3	-	22
im 2. Ausbildungsjahr	17	-	4	0	-	21
im 3. Ausbildungsjahr	7	1	4	1	-	13

Übersicht 7

Verlängerung der Ausbildungszeit im Jahr 2006

(ohne Verkürzer und Verlängerung wegen Mutterschutz)

Grund	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV	insgesamt
Verlängerung nach § 21 Abs. 3 BBiG	25	2	1	2	-	30
Verlängerung nach § 8 Abs. 2 BBiG	2	-	5	1	-	8
insgesamt	27	2	6	3	-	38

8

Übersicht 8

Ausbildungsberatung im Jahr 2006

	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV	insgesamt
Anzahl der Beratungsveranstaltungen	207	40	28	25	3	303
Anzahl der beratenen Auszubildenden	2444	393	549	470	27	3883

Übersicht 9

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2006 - Sozialversicherungsfachangestellte -

	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV	insgesamt
Anzahl der Teilnehmer	654	118	108	126	6	1012

Übersicht 10

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen im Jahr 2006

- Sozialversicherungsfachangestellte -

	Krankenversicherung		Unfallversicherung		Rentenversicherung		Knappschaftsversicherung		Landw. SV		Teilnehmer insgesamt	
	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.
Teilnehmer	1038	65,04	108	6,77	299	18,73	140	8,77	11	0,69	1596	100,00
davon Bewerber nach												
§ 43 (1) BBiG	822	61,21	106	7,89	264	19,66	140	10,42	11	0,82	1343	84,15
§ 45 (1) BBiG	91	90,10	-	-	10	9,90	-	-	-	-	101	6,33
§ 45 (2) BBiG	125	92,24	2	1,32	25	16,45	-	-	-	-	152	9,52
davon bestanden mit												
sehr gut	136	13,64	1	0,95	28	10,53	27	20,15	2	18,18	194	12,82
gut	443	44,43	31	29,52	101	37,97	46	34,33	5	45,45	626	41,38
befriedigend	294	29,49	42	40,00	82	30,83	41	30,60	4	36,36	463	30,60
ausreichend	124	12,44	31	29,52	55	20,68	20	14,93	-	-	230	15,20
insgesamt	997	100,00	105	100,00	266	100,00	134	100,00	11	100,00	1513	100,00
Durchschnittsnote	2,41		2,98		2,62		2,40		2,18		2,48	
nicht bestanden												
erstmalig	34	3,28	3	2,78	15	6,10	4	2,84	-	-	56	3,58
Wiederholer	7	0,68	-	-	18	7,32	2	1,42	-	-	27	1,72
insgesamt	41	3,96	3	2,78	33	13,41	6	4,26	-	-	83	5,30

Übersicht 11

Teilnehmer an Zwischenprüfungen im Jahr 2006

- Fachangestellte für Bürokommunikation -

	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV	insgesamt
Anzahl der Teilnehmer	3	5	-	-	-	8

Übersicht 12

Teilnehmer an und Ergebnisse der Abschlussprüfungen im Jahr 2006

- Fachangestellte für Bürokommunikation -

	Krankenversiche- rung		Unfallversicherung		Rentenversicherung		Teilnehmer insge- samt	
	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.	Zahl	v.H.
Teilnehmer	-	-	4	25,00	12	75,00	16	100,00
davon bestanden mit								
sehr gut	-	-	-	-	1	8,33	1	6,25
gut	-	-	3	75,00	5	41,67	8	50,00
befriedigend	-	-	1	25,00	6	50,00	7	43,75
ausreichend	-	-	-	-	-	-	-	-
insgesamt	-	-	4	100,00	12	100,00	16	100,00
Durchschnittsnote	-		2,25		2,42		2,38	
nicht bestanden								
erstmalig	-	-	-	-	-	-	-	-
Wiederholer	-	-	-	-	-	-	-	-

Übersicht 13

Nach § 36 BBiG angezeigte Ausbilder

Stand: 31. Dezember 2006

	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV
Prüfung nach AEVO	978	79	282	139	8
Mit anderen Nachweisen	52	5	15	-	2
Befreiung vom Nachweis	24	4	91	-	-

Übersicht 14

Teilnehmer an Ausbilder-Eignungsprüfungen nach der ÖD-AEVO im Jahr 2006

	Krankenversicherung	Unfallversicherung	Rentenversicherung	Knappschaftsversicherung	Landw. SV
Anzahl der Teilnehmer	21	10	12	11	-
davon mit bestandener Prüfung	21	10	12	11	-

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 Bettelhäuser

1543

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 Bettelhäuser

1543

Berufsbildungsausschuss beim Bundesversicherungsamt

- IX. Amtsperiode (2006 – 2010) -

Mitgliederverzeichnis

Mitglieder

Beauftragte der Arbeitgeber

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

Stellvertretende Mitglieder

Nachtwey, Ludger
Hübenthal, Walter
Bress, Dieter
Hente, Ulrich
Baust, Hartmut
Grün, Mathias

Beauftragte der Arbeitnehmer

Epping, Eirka
Säckl, Nicole
Kursawe, Holger
Oppel, Wolfgang
Völlmecke, Marion
Wiedenroth, Peter

Bartolomy, Sigrid
Gosmann, Uwe
Joswig, Claudia
Malik, Linda
Putz, Jörg
Zindel, Lothar

Lehrer an berufsbildenden Schulen

Zeller-Taiwo, Dorothea
Kurz, Josef
Reen, Maria Anna
Zarnowka, Barbara
Berkefeld, Jürgen
Dreyer, Lutz

Wellmann, Nicola
Meier, Hermann
Gores, Walter
Brodersen, Uwe
Weigel, Christina
Keller, Otfried