

Aus- und Weiterbildung als Beruf

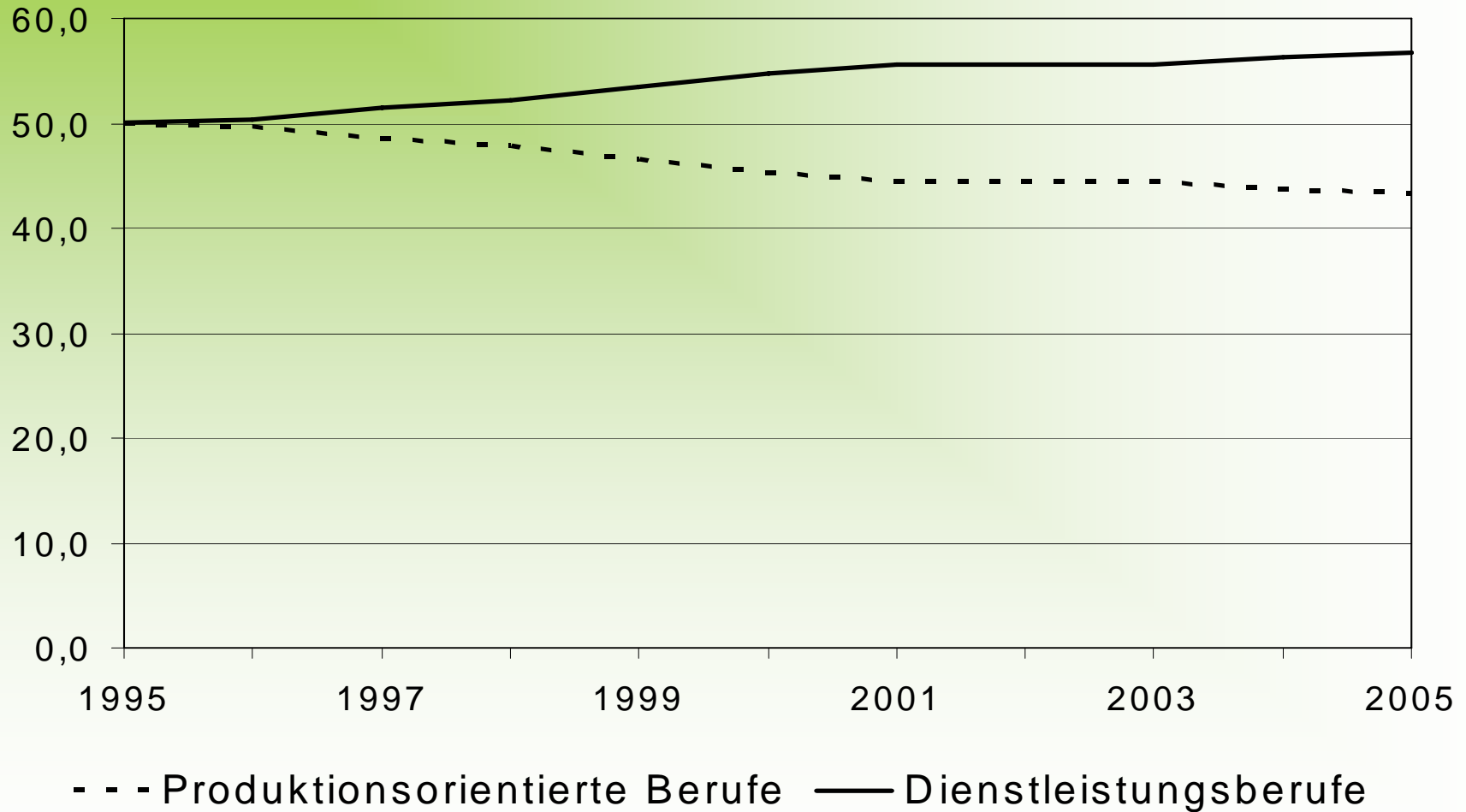
**Entwicklung der Dienstleistungsberufe, aktuelle Trends,
Reform der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe
und Handlungsbedarf**

Rainer Brötz

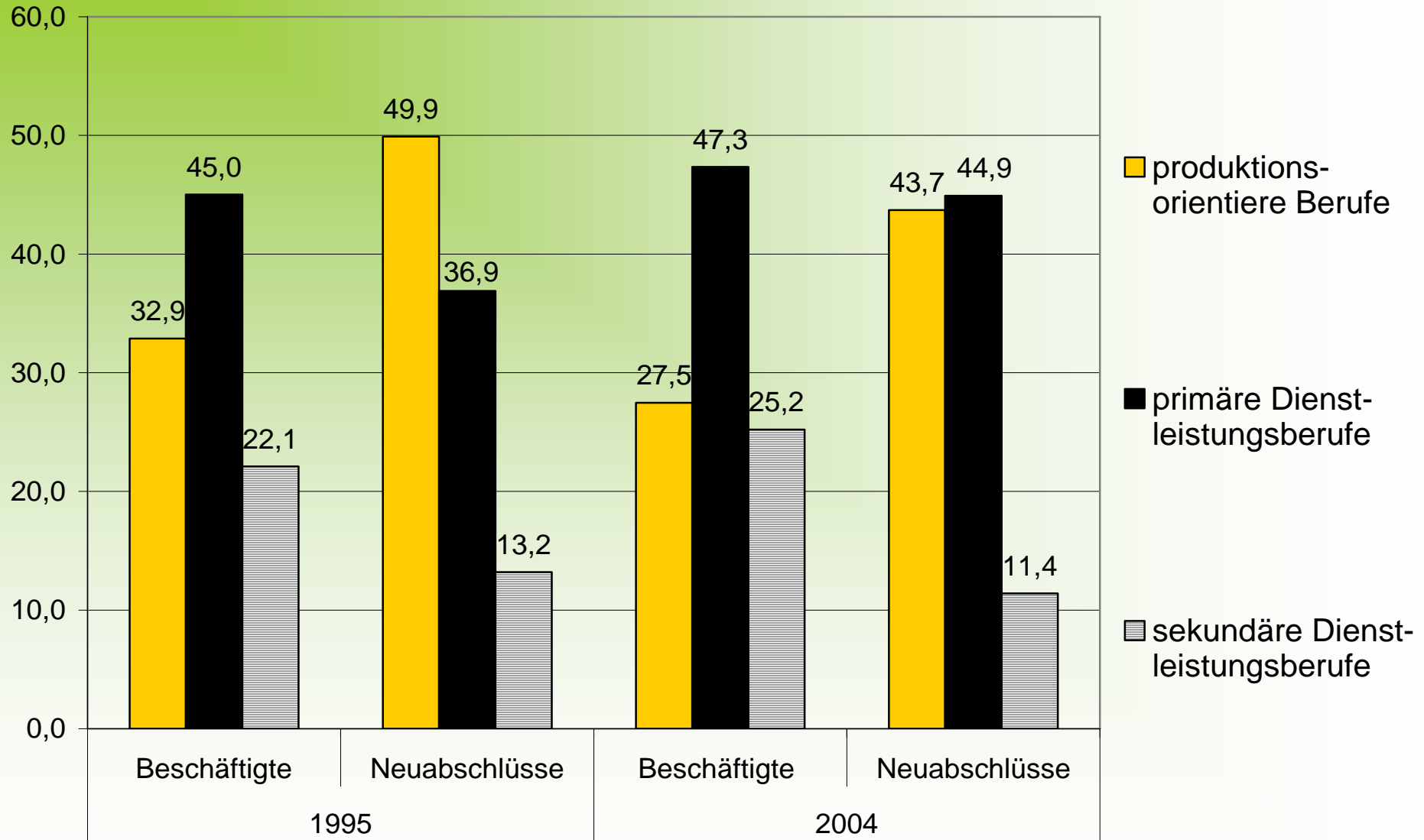
1. Berufsausbildung im Dienstleistungssektor
2. Thesen zur Berufsbildung im Dienstleistungssektor
3. Veränderte ökonomische Rahmenbedingungen
4. Neue Berufe, mangelnde Ausbildungskulturen
5. Flexibilisierung/Modularisierung
6. NQF/EQF
7. Neue Strukturkonzepte
8. Leitbild für eine kaufmännische Berufsbildung
9. Perspektiven der dualen Berufsausbildung

(1) Beschäftigte und Auszubildende in Produktions- und Dienstleistungsberufen*

Deutschland 1995 und 2004



(1) Auszubildende in Produktions- u. DLB 1995-2005



(1) Primäre und sekundäre Dienstleistungsberufe

Primäre DLB seit 1996

- Warenkaufleute (1)
- Dienstleistungsberufe (8)
- Verkehrsberufe (2)
- Primäre Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (3)
- Ordnungs- und Sicherheitsberufe (3)
- Sonstige Berufe (5)

Sekundäre DLB seit 1996

- Technische Berufe (inkl. DV und IT) (4)
- Sekundäre Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (0)
- Schriftwerkschaffende, - ordnende und künstlerische Berufe (7)
- Gesundheitsberufe (0)

(1) Auszubildende (Neuabschlüsse) in DLB 2005

• Automobilkaufmann/-frau	3.739
• IT- Systemkaufmann/-kauffrau	2.316
• Veranstaltungskaufmann/-frau	1.524
• Kaufmann/Kauffrau f. Tourismus und Freizeit	386
• Servicefahrer	89
• Investmentfondskaufmann/-frau	58
• (vgl. Handout)	

(2) Thesen zur Berufsausbildung in der DLG

- deutlicher Trend zur Dienstleistungsgesellschaft
- Duales System ist anpassungsfähig
- Ausbildungsabschlüsse bei DLB auf 57% (2005) gestiegen
- DL Sektor hält an Beruflichkeit und Professionalität fest
- Duales System hat auch in der DLG seinen Platz
- Neue Berufe leisten nur begrenzten Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungsplatzbilanz
- 40% der Studienberechtigten werden im DS ausgebildet

(2) Thesen zur Berufsausbildung

- Anstieg der Jugendlichen mit höheren Bildungsabschlüssen
- Im Umfeld von hochqualifizierten Tätigkeiten entstehen auch Qualifikationen für duale Berufe
- Studienquote kann durch bessere Übergänge nach dualer Ausbildung gesteigert werden
- Breitere und theoretisch fundierte Berufsbilder stärken das duale System
- Bereits heute gibt es eine Bannbreite von Qualifikations- und Anspruchsniveaus
- Es mangelt an Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen und Anerkennung von Leistungen

Prozessorientierung und Zergliederung von Arbeitsprozessen

- Prozessorientierung hat zu einer Aufwertung der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Aufgaben geführt
- Entlang der Wertschöpfungskette wird zwischen Kernprozessen und unterstützenden Prozessen unterschieden
- Ziel ist die Optimierung der Geschäftsprozesse und Vernetzung der Teilprozesse
- Umgekehrter Trend zur Teilung und Re- Taylorisierung der Arbeit
- Arbeitsteilung muss nicht automatisch zur Dequalifizierung führen

(4) Neue Berufe, mangelnde Ausbildungskultur

- Häufig nicht mehr traditionell zuständige Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mit bewährten Sozialpartnerbeziehungen
- Konsens bei traditionellen Sozialpartnerschaften in der beruflichen Bildung ist schwieriger geworden
- Kostendruck und Sparzwang in den Institutionen der Sozialpartner hat Auswirkungen auf die Ordnungsarbeit.

(4) Neue Berufe, mangelnde Ausbildungskultur

- Betriebe die für die Ausbildung gewonnen werden sollen verfügen häufig über keine Ausbildungskultur
- Ausbildungsplatzrückgang lenkt das Augenmerk auf die quantitative Entwicklung und drängt Fragen der Ausbildungsqualität in den Hintergrund
- Verbesserung der Ausbildungsqualität durch eine stabile Ausbildungskultur eingebettet in eine Sozialpartnerschaft.

(6) Deutsche Stellungnahme zum EQF

- Rahmen soll in gleicher Weise für Bildung und Beschäftigung dienen
- 8 Niveaustufen sind grundsätzlich akzeptabel, Gewerkschaften wollen eher weniger
- EQF- Deskriptoren sollen Handlungskompetenzen abbilden
- Alle Ebenen sollen für die schulisch-akademischen und beruflichen Qualifikationen/Kompetenzen offen sein
- Deskriptionen präzise, einfach handhabbar und in der Praxis überprüfbar anwenden, nationale Variante nicht ausgeschlossen

(6) NQF als Reforminstrument

- Niveaustufen der Bänken schwanken von 5 – 8
- AG und Länder orientieren an abschlussbezogenen Berufsprofilen
- AN orientieren an Arbeits- und Lernsituationen
- Konsens im Hauptausschuss scheint
- Öffnung der 1.Stufe für Kompetenzen ohne formale Abschlüsse
- Gleichwertigkeit von schulischen und beruflichen Abschlüssen
- Öffnung der obersten Stufe für Absolventen der beruflichen Bildung

(7) Neue Strukturkonzepte statt neue Berufe braucht das Land

A pragmatischer Ansatz

Gemeinsamkeiten und Vergleichbarkeiten von Qualifikationsprofilen bündeln, z.B. bei der Neuordnung der Büroberufe

B Weitergehender Ansatz

Die Verbindung von Kern- und Fachqualifikationen, Konzeptionen IT-Berufen und Dienstleistungsberufe im Sport- und Fitnessbereich, Gesundheits- und Veranstaltungsbereich

C neuer Ansatz

„Basisberufe“, orientiert am Berufsprinzip mit einheitlichen Standards (Niveaus), mit gemeinsamen Inhalten und flexiblen Anteilen, im Rahmen umfassender Qualifizierung (von Berufsausbildungsvorbereitung bis Bachelor- und Masterabschluss)

(7) Neue Strukturkonzepte statt neue Berufe braucht das Land

D „Berufsfamilien“

Diskussion über Gemeinsamkeiten von Berufen und Berufsgruppen

E Austausch mit Nachbarländer

Österreich (Zusammenführung von Berufen), Schweiz (z.B. einen Kaufmann/Kauffrau) beide Länder haben ebenfalls ein neues Berufsbildungsgesetz

Gemeinsamkeiten kaufmännischer Berufe:

- Kaufmännische Steuerung und Kontrolle
- Personalwesen/ Personalwirtschaft
- Arbeitsorganisation
- Geschäfts- und Leistungsprozesse
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Umweltschutz
- Marketing
- Vertrieb
- Beratung u. Verkauf
- (Kundenorientierte) Kommunikation, Information, Kooperation
- IT- Anwendung
- Finanzwesen/Finanzierung

Kaufmännische Kernkompetenzen - Entwicklung von Kerncurricula

Szenario 1: Individualisierung von Bildung

- Entberuflichung – Patchwork-Biografien
- Ausbildungsbereitschaft und –Fähigkeit der Betriebe weiter rückläufig
- Tätigkeitsbezogene Teilqualifikationen, Modularisierung
- Zersplittertes Bildungsangebot, mehr schulische Angebote

Szenario 2: Verberuflichung

- Stärkung der Verantwortung von Staat und Wirtschaft
- Betriebliche Ausbildung als strategisch wichtige und kostengünstige Alternative zur Deckung des Personalbedarfs
- Förderung der Ausbildungsbereitschaft und –fähigkeit der Betriebe
- Breitere Berufsbilder mit flexiblen Anteilen schulischer und betrieblicher Ausbildung
- Förderung integrativer Ausbildung mit klaren Anschlussmöglichkeiten



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

broetz@bibb.de

(5) Flexibilisierung/Modularisierung

- **BDA Oktober 2005**

1. Ausbildungsbausteine
2. Berufsgruppenprinzip
3. Strukturmodell 2 plus X

- **Gutachten Euler/Severing (September 2006)**

Flexibilisierung durch 6-10 Ausbildungsbausteine in einer AO

Variante 1: Übergang für Marktbenachteiligte

Variante 2: Betriebe können in Modulen ausbilden

- **DIHK (Januar 2007)**

„Dual mit Wahl“ 2-3 jährige Ausbildung und mehr Flexibilität durch die Auswahl von Modulen

- **IGM**

Hält an der Facharbeiterausbildung fest und befürchtet Lohndumping