

# Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen

## Karrierechance für Arzt-, Tierarzhelferinnen und Zahnmedizinische Fachangestellte

► Auf Initiative des BIBB wurde mit der Ärztekammer Schleswig-Holstein, der Zahnärztekammer Westfalen-Lippe, dem Bundesverband praktizierender Tierärzte e. V. und dem Berufsverband der Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzhelferinnen erstmals für die drei dualen ärztlichen Helferinnenberufe ein gemeinsames am Arbeitsmarkt orientiertes modulares berufliches Weiterbildungskonzept im Bereich des mittleren Managements im Gesundheitswesen entwickelt und in Kammerregelungen – gemäß § 54 BBiG – umgesetzt. Mit dem neuen Weiterbildungskonzept verbessern sich die vertikalen und horizontalen Auf- und Durchstiegsmöglichkeiten für diese Berufsgruppe – die sich überwiegend aus Frauen rekrutiert – innerhalb des Berufsfeldes entscheidend. Damit steigen ihre Beschäftigungs- und Karrierechancen im Gesundheits-, Sozial- und im Veterinärwesen.

Das Gesundheitswesen ist traditionell ein bedeutender Arbeitsmarktsektor, insbesondere für Frauen. Dabei kommt der Berufsgruppe der Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie der Arzt- und Tierarzhelferinnen – die zu den nichtärztlichen Gesundheitsberufen zählen – für die Berufsbildung und Beschäftigung junger Frauen eine besondere Bedeutung zu. Sie stellt nach den Beschäftigten in der Krankenpflege die zweitgrößte Berufsgruppe im Bereich des Gesundheitswesens dar.

Ogleich die drei genannten Berufe – insbesondere die Arzhelferin und die Zahnmedizinische Fachangestellte – auf der Beliebtheitskala der zu wählenden Ausbildungsberufe seit Jahren ungebrochen auf den vorderen Plätzen rangieren, ist der Ausstieg aus diesen Berufen nach wie vor sehr hoch. Ursachen hierfür werden sowohl in den wenig attraktiven Arbeitsbedingungen, in der starken Hierarchisierung der Praxen, in der Familienplanung als auch in den sehr eingeschränkten professionellen Entwicklungschancen für die Frauen gesehen.

Eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführte Analyse zur beruflichen Weiterbildung von Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzhelferinnen<sup>1</sup> hat gezeigt, dass die bestehenden Weiterbildungsregelungen für Arzt- und Tierarzhelferinnen nach BBiG weitgehend vorhandene Ausbildungsdefizite ausgleichen. Zudem wurde festgestellt, dass die Verwertungsmöglichkeiten der in der Aus- und Weiterbildung erworbenen Qualifikationen relativ begrenzt sind. Insbesondere die Tierarzhelferin, zum großen Teil aber auch die

---

### Qualifizierungskonzept „Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen“

(800 Stunden – bestehend aus Präsenz- und Selbstlernphasen)

Die sechs Handlungs- und Kompetenzfelder (Module) umfassen die Bereiche:

- Planung und Kommunikation
- Personal- und Ausbildungsmanagement
- Betriebliches Rechnungs- und Finanzwesen
- Qualitäts- und Projektmanagement
- Betriebswirtschaftliche Unternehmensführung
- Informations- und Kommunikationstechnologien



#### GISELA METTIN

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Personenbezogene und soziale Dienstleistungsberufe, Ausschuss für Fragen behinderter Menschen“ im BIBB

Arzthelferin, sind Frauenberufe ohne finanzielle und soziale Entwicklungsperspektiven. Vorhandene Aufstiegschancen liegen vom Niveau und vom Tätigkeitsspektrum unterhalb der Qualifikationsebene von Meistern, Technikern und Fachwirten. Es mangelt den ärztlichen Helferinnenberufen an horizontalen und vertikalen Auf- und Durchstiegsmöglichkeiten. Insgesamt bieten bestehende Weiterbildungsregelungen unbefriedigende Berufsperspektiven und Karrierewege.

## *Bestehende Weiterbildungsregelungen bieten unbefriedigende Perspektiven*

Mit dem gegenwärtig bestehenden Qualifizierungskonzept für Arzt-, Tierarzthelferinnen und Zahnmedizinische Fachangestellte wird – trotz „relativ neuer“ Weiterbildungsregelungen – nicht oder nur bedingt auf aktuelle Weiterbildungsbedürfnisse sowie auf die aus dem gravierenden Strukturwandel im Gesundheitswesen resultierenden Weiterbildungserfordernisse eingegangen. Insbesondere Qualifikationsanforderungen, die sich aus dem Entstehen neuer Versorgungsstrukturen, -formen und -typen, der Verlagerung vom stationären in den ambulanten Sektor, der Stärkung der Prävention sowie der Ablösung der traditionellen Verwaltung durch ein modernes Management (betriebswirtschaftliche Führung) ergeben, spiegeln sich gegenwärtig nicht genügend in den Qualifizierungsangeboten für die Helferinnen wider.

### **Qualifikationsbedarf im Bereich des mittleren Managements**

Der medizinisch-technische Fortschritt, die zunehmende Zahl älterer Menschen, aber auch wirtschaftliche Veränderungen in Deutschland aufgrund der Globalisierung haben in den letzten Jahren sowohl zu einem Einnahmerückgang als auch zu einem Ausgabenanstieg der Kosten im Gesundheitswesen geführt. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren unaufhaltsam fortsetzen. Der Gesetzgeber versucht seit geraumer Zeit durch entsprechende Reformen auf die neuen Anforderungen im Gesundheitswesen zu reagieren.<sup>2</sup>

Insbesondere der aufgrund der neuen ökonomischen Rahmenbedingungen ausgelöste Konkurrenz- und Kostendruck

macht die innovative arbeitsteilige Zusammenarbeit niedergelassener Humanmediziner in Gemeinschaftspraxen, aber auch in neuen, modernen Versorgungsstrukturen wie vernetzten Praxen, ärztlichen Verbundsysteme, integrierten Versorgungsketten (Verzahnung ambulant/stationär) oder Ärztehäusern zwingend notwendig. Die Zeit, in der Einzelpraxen dominierten, ist vorbei. Betriebswirtschaftliche Aspekte innovativer Kooperationsmöglichkeiten bestimmen mehr und mehr das Bild im ambulanten Bereich. Allen Beteiligten im Gesundheitswesen ist klar: Langfristig kann einer Effizienzsteigerung nur mit neuen Versorgungskonzepten und strukturellen Umgestaltungen begegnet werden. Die neuen Strukturen erfordern ein vielfältiges Instrumentarium betriebswirtschaftlicher Führung und die Ablösung der traditionellen Verwaltung durch ein modernes Management. Der Begriff Qualitätssicherung bei der ärztlichen Versorgung beschränkt sich künftig nicht nur auf die zu erbringenden medizinische Leistungen, sondern bestimmt das Anforderungsprofil der in den medizinischen Praxen tätigen nichtärztlichen Mitarbeiterinnen maßgeblich.<sup>3</sup>

Auch im Bereich der zahnmedizinischen Versorgung zeichnen sich sichtbare Veränderungen ab. Neue Aufgabengebiete, Aufgabenverlagerungen und neue Anforderungen sowie mehr Delegation von Tätigkeiten mit größerer Verantwortung an das Assistenzpersonal werden den Bedarf an qualifizierten Fachkräften verstärken. Um eine Praxisgemeinschaft oder eine Gemeinschaftspraxis zu professionalisieren, sind klar definierte Ziele in den Bereichen Kostenmanagement, Organisation, Personalführung usw. unverzichtbar. Auch wenn eine arbeitsteilige Zusammenarbeit niedergelassener Zahnärzte in neuen, größeren Organisationseinheiten bei weitem nicht in der gleichen Größenordnung wie bei den Arztpraxen zu erwarten ist, wird kurz und mittelfristig ein Bedarf an Mitarbeitern mit Managementqualifikationen der mittleren Führungsebene auftreten.

Auf die aus den genannten Entwicklungen im Gesundheitssektor resultierenden Veränderungen im Aufgabenspektrum und dementsprechenden beruflichen Anforderungen muss in den angebotenen Weiterbildungen, insbesondere für die Berufsgruppe der ärztlichen Helferinnenberufe, reagiert werden.

Der bereits vorhandene Bedarf an „Praxis-Mitarbeiterinnen“ mit Führungsqualifikationen wird kurz und mittelfristig weiter ansteigen. Der Schwerpunkt des neuen Tätigkeits- und Qualifikationsprofils einer weitergebildeten Mitarbeiterin in neuen, größeren Versorgungsformen wird daher auf dem Gebiet der Personalwirtschaft, der Arbeits- und Organisationsentwicklung, des Qualitätsmanagements, des Kostenmanagements sowie der Planung/Verwaltung und der EDV-Anwendung liegen.

## Entwicklung eines gemeinsamen Weiterbildungskonzepts

In einem ersten Schritt erfolgte die Entwicklung und Erprobung des *modularen Weiterbildungskonzepts im Bereich des mittleren Managements* am Beispiel des Berufes der Arzthelferinnen. Im Rahmen eines Modellversuches „Qualifizierungsmaßnahme Praxismanagerin“ erarbeitete und erprobte die Ärztekammer Schleswig-Holstein unter fachlicher Begleitung des BIBB ab dem Jahr 2000 ein am Arbeitsmarkt orientiertes modularisiertes berufliches Weiterbildungsangebot für Arzthelferinnen, das die Veränderungen im Praxisstrukturbereich berücksichtigt. Die neue Qualifizierungsmaßnahme fand in der Berufsbildungsstätte für Arzthelferinnen der Ärztekammer Schleswig-Holsteins mit insgesamt 50 Teilnehmerinnen – verteilt auf zwei Durchgänge – statt. Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluierung des Modellversuchs erfolgte durch einen externen Kooperationspartner.

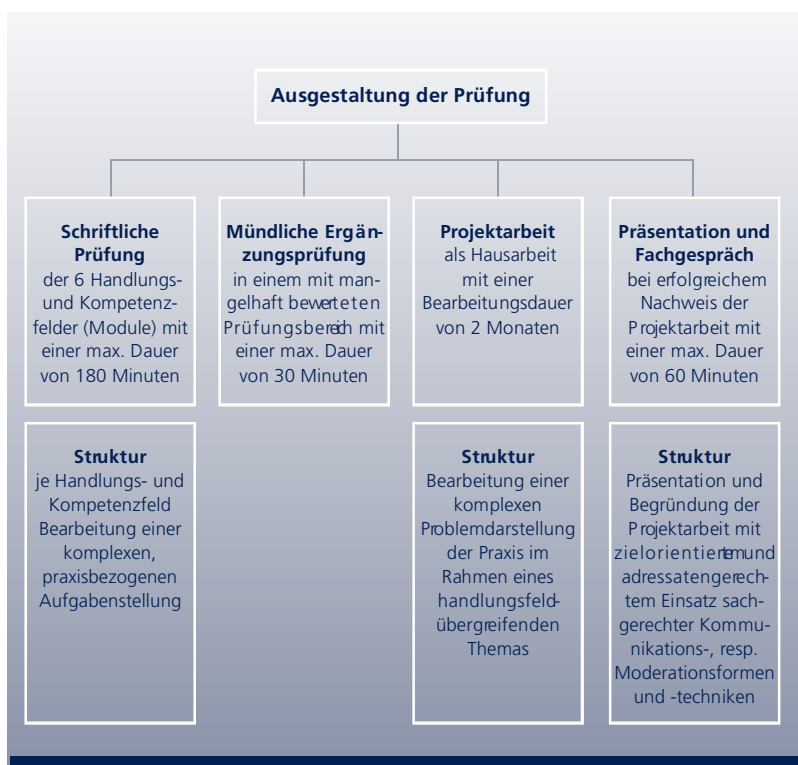
Parallel zum Modellversuch wurde auf Initiative des BIBB ein Fachbeirat unter Beteiligung von Vertretern der Zahnärztekammer Westfalen-Lippe, der Ärztekammer Schleswig-Holstein, des Berufsverbandes der Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelferinnen e.V. sowie des Bundesverbandes der praktizierenden Tierärzte e.V.<sup>4</sup> gegründet. Die Sachverständigen des Fachbeirats führten eine Prüfung von Transfermöglichkeiten der Modellversuchsergebnisse in Bezug auf die Weiterbildung von Zahnmedizinischen Fachangestellten und Tierarzthelferinnen durch. Die Notwendigkeit zur Entwicklung eines gemeinsamen Weiterbildungskonzepts im mittleren Management ergibt sich für die anderen beiden Helferinnenberufe nicht nur durch die dargestellten strukturellen Veränderungen und neuen Entwicklungstrends in den Bereichen der Zahn- und Veterinärmedizin, sondern auch durch das zwingende Gebot der Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung im Bereich der dualen nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe, mit dem Ziel, auch langfristig die vorhandenen Ausbildungsplätze mit motivierten und leistungsstarken Absolventen besetzen zu können.

Aufbauend auf der Bilanz der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluierung des Modellversuchs wurde mit den Sachverständigen des Fachbeirats erstmals für die drei dualen ärztlichen Helferinnenberufe ein *gemeinsames* am Arbeitsmarkt orientiertes modulares berufliches *Weiterbildungskonzept* im Bereich des mittleren Managements im Gesundheitswesen entwickelt. Es wird gegenwärtig in Kammerregelungen – gemäß § 54 BBiG – (Zahnärztekammer Westfalen-Lippe, Ärztekammer Schleswig-Holstein) umgesetzt und ab 2005 in beiden Kammerbezirken als Aufstiegsfortbildung „Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen“ angeboten.

## Inhalt, Zugangsvoraussetzungen und Struktur der Weiterbildung

Das berufliche Weiterbildungsangebot „Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen“ (vgl. Kasten) steht allen Absolventen von anerkannten Ausbildungsberufen und von bundes- und landesrechtlich geregelten Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Veterinärwesen offen. Insbesondere richtet sie sich an interessierte Arzthelferinnen, Tierarzthelferinnen und Zahnmedizinische Fachangestellte, die bereits über einen längeren Zeitraum in größeren Versorgungseinrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Veterinärwesens tätig waren bzw. sind. Darüber hinaus können alle Absolventen von anerkannten Ausbildungsberufen, die in den o. g. Bereichen über eine einschlägige Berufspraxis verfügen, an der Weiterbildungsmaßnahme/-prüfung teilnehmen. Die Teilnehmerinnen sollen befähigt werden, insbesondere in größeren Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Veterinärwesens, Sach-, Organisations- und Leitungsaufgaben wahrzunehmen und sich auf sich verändernde Methoden und Systeme der Betriebs- und Arbeitsorganisation, neue Methoden der Organisationsentwicklung, des Personal- und Ausbildungsmanagements flexibel einzustellen sowie den organisatorischen und technischen Wandel im Betrieb mitzugestalten und zu fördern.

Die Qualifizierung erfolgt in sechs Modulen, umfasst 800 Stunden und besteht aus Präsenz- und Selbstlernphasen.



**Prüfungsstruktur**  
Betriebswirt/Betriebswirtin für Management im Gesundheitswesen

## Bewertung durch Leistungspunkte geplant

Mit Ausnahme des ersten Moduls können alle weiteren (2 bis 6) in Rang- und Zeitfolge unanhängig voneinander angeboten und belegt werden. Die Module werden einzeln geprüft und zertifiziert (siehe Abb.), um den Teilnehmerinnen die Chance einzuräumen, die geregelte Weiterbildung zu unterbrechen und in einem angemessenen Zeitraum fortzuführen.

### Die Module im Einzelnen

#### PLANUNG UND KOMMUNIKATION

Das Modul „Planung und Kommunikation“ ist den anderen vorgeschaltet und soll ein vergleichbares Ausgangsniveau der Teilnehmerinnen sichern und sie – aufbauend auf den in der Ausbildung erworbenen Fertigkeiten und Kenntnissen – auf die Anwendung von fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen, insbesondere auf den Einsatz von Planungs-, Moderations- und Präsentationstechniken, Lehr- und Lerntechniken sowie aktueller Medien vorbereiten.

#### PERSONAL- UND AUSBILDUNGSMANAGEMENT

In Unternehmen, die personenbezogene Dienstleistungen erbringen, sind befähigte Mitarbeiter ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg, da sich die Qualität der Leistungserbringung über das Personal darstellt. Vor diesem Hintergrund gehört es zu den zentralen Aufgaben der Betriebswirtin für Management im Gesundheitswesen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne der Unternehmensziele zu *führen* und ihnen Aufgaben unter Berücksichtigung betrieblicher Vorgaben, nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten und unter Abwägung ihrer individuellen Eignung, Kompetenz und Interessen zuzuordnen. Es gilt, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu selbständigem, verantwortlichem Handeln anzuleiten, ihre Leistungsbereitschaft zu fördern, sie zu aktivieren und zu motivieren.

Zum Funktionsbild zählt weiterhin, den Personalbedarf zu ermitteln, den Personaleinsatz zu planen, das Personal auszuwählen und zu beschaffen sowie den Personaleinsatz entsprechend den betrieblichen Erfordernissen sicherzustellen. Es kommt darauf an, die Betriebswirtin so weit zu qualifizieren, dass sie auf der Grundlage einer qualitativen und quantitativen *Personalplanung* eine systematische *Personalentwicklung* und *Personalförderung* durchführen kann. Dazu gehört auch ein qualitativ hochwertiges *Ausbildungsmanagement*.

#### BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

In Verbindung mit dem Verantwortungsbereich „Betriebswirtschaftliche Unternehmensführung“ erstreckt sich das Tätigkeitspektrum der Betriebswirtin darauf, betriebliche Abläufe auf der Grundlage der allgemeinen und rechtlichen Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung betriebs- und volkswirtschaftlicher Zusammenhänge zu analysieren, zu planen, zu organisieren sowie zu kontrollieren (u.a. Anwendung von Controllingverfahren) mit dem Ziel, Wirtschaftlichkeit und Image des Unternehmens zu optimieren. Schwerpunktbereiche dabei sind neben der effektiven Betriebsorganisation das Entwickeln und Umsetzen von Marketingkonzepten sowie eine unternehmensgerechte und wirksame Materialwirtschaft und Logistik.

#### BETRIEBLICHES RECHNUNGS- UND FINANZWESEN

Im Rahmen des *betrieblichen Rechnungs- und Finanzwesens* zeigt die Betriebswirtin, dass sie „Budget-Verantwortung“ übernehmen kann. Sie plant, leitet und kontrolliert die Durchführung der gesetzlich erforderlichen Buchführung und bereitet Jahresabschlussarbeiten vor. Ferner ist sie qualifiziert, Möglichkeiten zur Installierung von Kostenrechnungssystemen und von Kennzahlen zu beurteilen, um daraus resultierende unternehmerische Entscheidungen vorzubereiten, zu begründen und umzusetzen. Zum Funktionsbild der Betriebswirtin gehört außerdem, dass sie in der Lage ist, Finanzplanungen vorzubereiten, betriebswirtschaftliches Datenmaterial zur Optimierung von betriebswirtschaftlichen Abläufen und für unternehmerische Entscheidungen aufzubereiten sowie den Betriebsinhaber in Finanzierungsfragen zu beraten und Finanzierungskonzepte zu entwickeln.

#### QUALITÄTS- UND PROJEKTMANAGEMENT

Qualität und Wirtschaftlichkeit sind die vorrangigen Versorgungsziele in unserer gegenwärtigen Gesundheitspolitik. Deshalb hat die Qualitätssicherung in den Unternehmen des Gesundheitswesens einen zentralen Stellenwert erreicht. Aufgabe der Betriebswirtin ist es, im Unternehmen unter Berücksichtigung der Grundsätze des modernen *Qualitätsmanagements* ein betriebspezifisches Qualitätsmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden. Sie soll dabei das Erreichen der Qualitätsziele durch Anwendung entsprechender Methoden und durch Beeinflussung des Qualitätsbewusstseins der Mitarbeiter sichern. Darüber hinaus zählt zu ihren Tätigkeiten, Qualitätsprozesse zu lenken, zu deren Optimierung und Weiterentwicklung beizutragen und interne Audits durchzuführen. In ihrem Aufgabenbereich liegt es, *Projekte* zu *planen*, zu organisieren, zu koordinieren, zu *steuern* und zu *überwachen*. Außerdem wendet die Betriebswirtin Verfahren und Techniken der Planrealisierung sowie der Plankontrolle an und begleitet die Vor-

bereitung, Ordnung und Zielsetzung von Projekten und deren effiziente Umsetzung.

## INFORMATIONSD- UND KOMMUNIKATIONSD-TECHNOLOGIEN

Neue Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an das Personal ergeben sich auch aus der *Einführung und Nutzung der IT-Technik* im Verwaltungsbereich. Die Betriebswirtin für Management im Gesundheitswesen soll zur Optimierung der Betriebsabläufe und der Verbesserung der Kommunikation sowie der Kooperationsbeziehungen im Gesundheitswesen in der Lage sein, den Hard- und Software-, Internet- und Telematik-Einsatz im Unternehmen unter Beachtung wirtschaftlicher Grundsätze sowie der Besonderheiten des Datenschutzes und der Datensicherheit im Gesundheitswesen zu planen, auszuwählen, zu organisieren und zu überwachen. Dabei ist es von immenser Wichtigkeit, dass sie die sich daraus ergebenden personellen und strukturellen Veränderungen beachtet, die Auswirkungen für den Betrieb erkennt und in Führungs- und Entscheidungsprozesse einbezieht.

## BESSERE KARRIERECHANCEN

Mit dem neuen Weiterbildungskonzept verbessern sich die vertikalen und horizontalen Auf- und Durchstiegsmöglichkeiten für die Berufsgruppe der ärztlichen Helferinnen – die sich überwiegend aus Frauen rekrutiert – innerhalb des Berufsfeldes entscheidend. Das Niveau, die Dauer und das Tätigkeitsspektrum der Aufstiegsfortbildung „Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen“ ist vergleichbar mit der Qualifikationsebene der Meister, Fachwirte und Techniker. Prinzipiell können sich durch diesen neuen Bildungsgang völlig veränderte Karrierewege ergeben. Beispielsweise wäre damit auch der Zugang zu Studienrichtungen wie Betriebswirtschaft, Gesundheits- und Sozialmanagement und Pädagogik (Hochschulzugang ohne

Abitur)<sup>5</sup> geebnet. Zugleich erhöhen sich für Absolventen dieser Aufstiegsqualifizierung auf der Ebene des mittleren Führungsmanagements die Beschäftigungs- und Karrierechancen in anderen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Veterinärwesens (z. B. beim öffentlichen Gesundheitsdienst, bei Institutionen und Organisationen) wesentlich. Die Weiterbildungsregelung stellt somit eine wichtige professionelle Entwicklungsperspektive für Arzthelferinnen, Tierarzthelferinnen und Zahnmedizinische Fachangestellte dar, die ein Verlassen der bestehenden beruflichen Sackgassen ermöglicht.

## Zukünftige Aktivitäten

Vor dem Hintergrund der Schaffung von Durchlässigkeit zwischen dem beruflichen und dem hochschulischen Bildungsbereich plant das BIBB gemeinsam mit den Sachverständigen des Fachbeirats die in der Weiterbildung erworbenen beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen durch ein (hochschulkompatibles) qualitatives Leistungspunktesystem zu bewerten und auf weiterführende hochschulische Bildungsangebote anrechenbar zu machen (Hochschulkompatibilität).<sup>6</sup> Damit wird das Ziel verfolgt, eine systematische Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung für die dualen ärztlichen Helferinnenberufe bis in den tertiären Bereich und damit eine weitere Verbesserung der professionellen Entwicklungsperspektiven in den Frauenberufen zu ermöglichen.

Darüber hinaus hat der Fachbeirat in einem weiteren Schritt vorgesehen, spezielle Veränderungsprozesse in den Bereichen der Human-, Zahn- und Veterinärmedizin durch die Entwicklung von Zusatzqualifikationen aufzugreifen, um horizontale Durchstiegsmöglichkeiten in andere Berufsfelder sowie Spezialisierungsmöglichkeiten für unterschiedliche Betriebsstrukturen, -formen und -typen zu schaffen. ■

### Anmerkungen

1 Mettin, G.: *Arbeitsmarkt – Weiterbildung – professionelle Entwicklung: Berufliche Weiterbildung von Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelferinnen*. In: *Forschungsergebnisse 1999 des Bundesinstituts für Berufsbildung*. Hrsg. BIBB, Bonn 2000

2 Vgl. Gerlinger, T.: *Entwicklung und Perspektiven der Gesundheitspolitik*. In: *Pflege & Gesundheit*. Heft 4 (2004), S. 133–137

3 Vgl. Buchholz, H.: *Von der Arzthelferin zur Praxismanagerin*. In: Meifort, B., u. a.:

*Berufsbildung und Beschäftigung im personenbezogenen Dienstleistungssektor. Berufe und Berufsbildung im Gesundheits- und Sozialwesen zwischen Veränderungsdruck und Reformstau. Bestandsaufnahme und Konzepte für Aus- und Weiterbildung*. Wiss. Diskussionspapiere, Heft 43. Hrsg. BIBB, Berlin 1999

4 *Beteiligte Kooperationspartner und -partnerinnen: Hans-Werner Buchholz, Ärztekammer Schleswig-Holstein Dr. Bernhard Reilmann, Zahnärztekammer Westfalen-Lippe*

Jürgen Brämer, Zahnärztekammer Westfalen-Lippe  
Regina Timm, Berufsverband der Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelferinnen e. V.  
Karin Becker-Oevermann, Berufsverband der Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelferinnen e. V.  
Dr. Carolin Kretzschmar, Bundesverband praktizierender Tierärzte e. V.

5 *Ständige Kultusministerkonferenz der Länder (Hrsg.): Synoptische Darstellung der in den Ländern bestehenden Möglich-*

*keiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung auf der Grundlage Hochschulrechtlicher Regelungen*. Stand März 2003

6 *Im Bereich der IT-Weiterbildung sind solche Ansätze bereits erprobt worden*. Vgl. Mucke, K.; Grunwald, S. (Hrsg.): *Hochschulkompatible Leistungspunkte in der beruflichen Bildung – Grundsteinlegung in der IT-Weiterbildung*. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2005