

Abschlussbericht zum Vorhaben 4.0.841

Titel: Kolloquium zur kaufmännisch-
betriebswirtschaftlichen Berufsbildung 2007

Laufzeit: I/07 bis IV/07

Bearbeiter: **Henrik Schwarz (2426)**, Benedikt Peppinghaus,
Anita Krieger

Beteiligte: Arbeitsbereich 4.2, BIBB-Fachkollegen und
Fachkolleginnen aus anderen Arbeitsbereichen,
externe Wissenschaftler/-innen

Durchführung:

Das Kolloquium zur kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung 2007 diente der Analyse von Grundsatzfragen der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung mit internen und externen Referenten und Referentinnen. Dabei wurden insbesondere folgende Zielstellungen verfolgt:

- Wissenstransfer durch Präsentation und Diskussion von Forschungsergebnissen und aktuellen Fragestellungen mit externen und internen Wissenschaftler/-innen und Fachexpert/-innen;
- Systematisierung für die kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufsbildung wichtiger Fragestellungen und deren Einordnung in den Kontext berufsbildungspolitischer Entwicklungen und Perspektiven;
- Identifikation und Abgrenzung relevanter Forschungsfragen.

Jeweils vorbereitet von Fachkolleg/-innen aus dem Arbeitsbereich 4.2 wurden im Rahmen des Vorhabens drei Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen mit internen und externen Fachkolleg/-innen durchgeführt. Präsentationen und Zusammenfassungen der Veranstaltungen sind im Intranet http://intranet/forum/arbeitskreise/kollog_kaufm/kfm_kolloquium_start.htm abrufbar.

Folgende Themen wurden in 2007 bearbeitet:

07. März 2007

Prof. Dr. Martin Baethge; Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Frank Achtenhagen: "Stellung und Funktion der Kaufleute im Betrieb angesichts von Prozessorientierung einerseits und Re-Taylorisierung andererseits - Konsequenzen für eine breite berufliche Erstausbildung" (Zusammenfassung s. Anlage 1)

24. Mai 2007

Henrik Schwarz: „Schneidung und Differenzierung von Ausbildungsberufen – Mehr Berufsbefähigung durch weniger Berufe?“ (Zusammenfassung s. Anlage 2)

21. Juni 2007

Benedikt Peppinghaus: „Notwendigkeit und Grenzen der Ausdifferenzierung kaufmännischer Ausbildungsberufe“ (Zusammenfassung s. Anlage 3)

Wirkung

Bei den Kolloquien handelt es sich um einen Fachdialog mit internen und externen Wissenschaftler/-innen, der zur Identifizierung, Systematisierung und Gewichtung relevanter Themen und Forschungsfragen der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung beitragen soll. Insbesondere geht es darum, jenseits der Beschäftigung mit einzelnen Branchen und Berufen gemeinsame Grundsatzfragen zu erkennen und zu analysieren und damit die Grundsatzprobleme in berufsbildungspolitischen Diskussionen genauer und umfassender herausarbeiten zu können.

„Stellung und Funktion der Kaufleute im Betrieb angesichts von Prozessorientierung einerseits und Re-Taylorisierung andererseits - Konsequenzen für eine breite berufliche Erstausbildung“

Kolloquium zur kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung
im Arbeitsbereich 4.2 mit
Prof. Dr. Martin Baethge und Prof. Dr. Dr. mult. Frank Achtenhagen
am 7. März 2007 von 14:00 – 16:15 Uhr im BiBB

Zusammenfassung

Im Rahmen des von A 4.2 seit 2006 in unregelmäßigen Abständen stattfindenden Kolloquiums zur kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung referierten am 7. März 2007 die Professoren Baethge und Achtenhagen zum Thema „Stellung und Funktion der Kaufleute im Betrieb angesichts von Prozessorientierung einerseits und Re-Taylorisierung andererseits - Konsequenzen für eine breite berufliche Erstausbildung“. Anwesend waren 20 Teilnehmer/-innen.

Baethge

Auf der Grundlage einer Reihe von Makrobedingungen, denen kaufmännische Tätigkeiten unterworfen sind, betrachtete Baethge am Beispiel der Finanzdienstleistungsbranche¹ die Bedingungen für Kompetenzentwicklung angesichts der erkennbaren Entwicklungstrends der Betriebs- und Arbeitsorganisation. Zu den Makrobedingungen, die kaufmännisches Handeln sowie die Qualifikationsentwicklung immer unmittelbarer beeinflussen, gehören die Volatilität der Märkte, die weitere Informatisierung der Arbeit oder die durchgängige Geschäftsprozessorientierung der Betriebs- und Arbeitsorganisation. Hinzu kommt der Anstieg des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus des Arbeitskräfteangebots aufgrund des Angebots von Fachkräften mit Hochschulbildung und Absolvent/-innen von Berufsakademien, die eine Konkurrenz gegenüber den dual ausgebildeten Fachkräften darstellen. Für Baethge lassen sich keine eindeutigen Trends in Richtung eines neuen Taylorismus erkennen. Es gibt vielmehr eine Vielfalt von Verbindungen zwischen Arbeitsteilung und komplexen Anforderungen. Bedeutsam für die Personalpolitik und -entwicklung sind neben einer expansiven Technisierung, der Zentralisierung von Funktionen oder dem Multi-Channel-Vertrieb insbesondere eine strategische Geschäftsfeld- und Kundensegmentierung. Funktionszentralisierung, De-Hierarchisierung, Technisierung und Outsourcing, die sich wechselseitig beeinflussen, drücken sich z.B. aus in der Auflösung von Filialleiterfunktionen, der Reduzierung der Fertigungstiefe und der zentralen Bearbeitung bestimmter Geschäftsbereiche (z.B. zentrale Kreditbearbeitung und Risikobewertung => Kreditfabriken / Industrialisierung von Dienstleistungen). Während die Trennung zwischen front office- und back office-Funktionen an Bedeutung verliert, verbindet sich eine ausdifferenzierte Kundensegmentierung (z.B. in Standard-Kunden und Individualkunden / privat – gewerblich) mit einer (vermeintlichen) Polarisierung in komplexe und weniger komplexe Tätigkeiten. Allerdings zeigen die Erfahrungen, dass auch Standardkunden-Berater mehr Kompetenz benötigen, sodass sich die Berufsausbildung strategisch am Niveau der Individualkunden-Berater orientieren sollte.

Achtenhagen

Ausgangspunkt für Achtenhagens Überlegungen zur Stellung und Funktion von Kaufleuten im Betrieb war die bildungspolitische Zielsetzung eines ganzheitlichen Konzepts beruflicher Bildung, das über die Anforderungen spezifischer Arbeitsplätze hinausgeht. Bei diesem Ansatz umfassen die

¹ Baethge bezieht sich bei seinem Vortrag insbesondere auf Fallstudien aus dem Finanzdienstleistungsbereich. Siehe dazu: Baethge, M. / Baethge-Kinsky, V. / Holm, R. / Tullius, K.: Dynamische Zeiten – lang-samer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft, Göttingen 2006 (<http://www.sofi-goettingen.de/?id=307>)

Ziele beruflicher Bildung (1) die Entwicklung der individuellen beruflichen Regulationsfähigkeit, (2) die Sicherung der Humanressourcen einer Gesellschaft und (3) die Gewährleistung gesellschaftlicher Teilhabe und Chancengleichheit. Angesichts eines immanenten Trends zur Aufspaltung kaufmännischer Berufe in Teilberufe (incl. Spezialisierungen und Stufungen), der Vielfalt von Qualifikationsanforderungen kaufmännischer Tätigkeiten und des Bedeutungsverlusts eines spezifischen Erstausbildungsprofils nach zwei bis drei Jahren Berufserfahrung im Anschluss an die duale Ausbildung, plädiert Achtenhagen für kaufmännische „Basisqualifikationen“, die Transferfähigkeit ermöglichen. Ziel ist die Entwicklung eines strategischen Wissens in Kernbereichen kaufmännischer Tätigkeit, das Risiko-Abwägung, ökonomisches Kalkül und eine Controllingperspektive im Sinne des Verständnisses komplexer Prozesse beinhaltet. Für die Entwicklung eines solchen kaufmännischen Kern-Wissens sind nach Achtenhagen anderthalb bis zwei Jahre zu veranschlagen. Anhand des wirtschaftsinstrumentellen Rechnungswesens als einem „zentralen Ziel- und Inhaltsbereich“ demonstrierte Achtenhagen am Beispiel eines virtuellen Unternehmens, wie abstrakte Prozesse durch Modellbildung veranschaulicht werden können.

Diskussion

Die anschließende Diskussion kreiste vor allem um Fragen nach der Breite und Tiefe (kaufmännischer) Erstausbildung.

Wie steht es beispielsweise um die Flexibilität der betriebsinternen Arbeitsmärkte, wenn aufgrund einer stärkeren Segmentierung von Anforderungen „Allround-Berufsbilder“ wie z.B. Bankkaufleute wegbrechen?

Was spricht dafür, Rechnungswesen und Controlling in den Mittelpunkt strategisch-kaufmännischen Wissens zu rücken? Die Neuordnungsarbeit zeigt, dass in einigen kaufmännischen Ausbildungsberufen, z.B. beim Kaufmann/-frau für Marketingkommunikation, das Rechnungswesen kaum noch stattfindet und stattdessen Planung und Organisation von Prozessen im Vordergrund stehen.

Im Bankenbereich, so Baethge, reiche die externe, auf Spezialanforderungen bezogene Personalrekrutierung u. a. deswegen nicht aus, weil die Banken zuviel Personal beschäftigten und daher nicht gleichzeitig entlassen und einstellen könnten. Nach Aussage von befragten Bankführungskräften fungiere Erstausbildung hier vor allem als „Basis für die interne Weiterbildung“.

Bezogen auf das strategische Kern-Wissen von Kaufleuten kommt es nach Achtenhagen vor allem darauf an, komplexe Prozesse zu veranschaulichen. Systemisches Denken könne auch am Beispiel des Organisierens vermittelt werden. Letztlich handele es sich um eine berufsbildungspolitische Grundfrage: Soll Ausbildung aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes genügen oder langfristig auf Transfer- und Problemlösefähigkeit ausgerichtet sein.

Da Wissen allein keine berufliche Identität schaffe, so Baethge, müsse der Lernort Betrieb mit der dabei gegebenen Anschaulichkeit seinen Stellenwert behalten. Nachzudenken sei aber über neue Arten der Verknüpfung von internen und externen Lernprozessen.

Fazit

Während sich weder eindimensionale Trends in Richtung Re-Taylorisierung noch in Richtung Prozessorientierung ausmachen lassen, nehmen die Komplexität und (damit) die Abstraktheit und Unanschaulichkeit betrieblicher Prozesse zu. Denken und Handeln in systemischen Zusammenhängen sowie Transferfähigkeit als zentrale Kompetenzen gewinnen eine immer größere Bedeutung. Damit steigen auch die Anforderungen an die Auswahl und methodisch-didaktische Gestaltung geeigneter Lerngegenstände und Lernsituationen, um das Gegenstandslose sichtbar, erfahrbar und auf neue Situationen transferierbar zu machen.

Sowohl aus der Sicht der Betriebs- und Arbeitsorganisation als auch aus arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Erwägungen lassen sich stichhaltige Gründe finden für ein Festhalten an einer „offenen Beruflichkeit“ gegenüber einer zu großen beruflichen Spezialisierung schon in der Erstausbildung.

20. Juni 2007

Henrik Schwarz Bonn,
Benedikt Peppinghaus
Arbeitsbereich 4.2
Tel. 2426 / 2425

Kaufmännisches Kolloquium 2007

Veranstaltung vom 24. Mai 2007 im BiBB zum Thema:

Schneidung und Differenzierung von Ausbildungsberufen – Mehr Berufsbefähigung durch Integration von Berufen?

Zusammenfassung

Gestützt auf ein Thesenpapier und eine Folienpräsentation führte Herr Schwarz in das Thema ein. Im Mittelpunkt seines Beitrages stand die Frage, ob wir Beruflichkeit mit weniger und anders strukturierten Ausbildungsberufen neu denken müssen. Die Entwicklungen der Vergangenheit hätten gezeigt, dass die Bildungspolitik gegenüber der Wirtschaftspolitik zu sehr in den Hintergrund gedrängt worden sei. Die entwickelten Strukturmodelle seien zum Teil in sich widersprüchlich, und die Vielzahl von neuen Berufen hätten die in sie gesteckten Erwartungen nicht erfüllt. Der Dynamik des Beschäftigungssystems mit möglichst passgenauen Ausbildungsberufen folgen zu wollen, sei eine Sackgasse. Angesichts einer niedrigen Ausbildungsbereitschaft und einer abnehmenden Ausbildungsfähigkeit der Betriebe, eines anwachsenden schulischen Übergangssystems, der Kurzlebigkeit fachlicher Kenntnisse bei wachsender Bedeutung überfachlicher Kenntnisse, einer wachsenden Zahl so genannter „Splitterberufe“ und der Übernahme eines immer größeren Teils der Ausbildungskosten durch den Staat, sei die Zeit reif für grundlegende Reformen des Berufsbildungssystems. Die aktuellen Forderungen nach Reduzierung der Anzahl der Berufe seien daher im Prinzip richtig. Schneidung und Abgrenzung von Ausbildungsberufen beruhen nicht auf wissenschaftlichen Ableitungen sondern auf politischen Setzungen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Interessen. Angesichts weiter wachsender Qualifikationsanforderungen komme es darauf an, einen möglichst großen Teil eines Jahrgangs möglichst umfassend zu qualifizieren. Basis- oder Kernberufe könnten ein Modell sein, um eine breite berufliche Qualifizierung in einem berufsübergreifenden Handlungsfeld mit flexiblen, unterschiedlichen berufs- und betriebsspezifischen Spezialisierungsmöglichkeiten zu verbinden. Eine nach Zeit, Ort und Umfang flexiblere, auf die je unterschiedlichen Qualifizierungsmöglichkeiten von Betrieben und Schule bezogene Lernortkooperation vorausgesetzt, könnte die Zahl der Berufe verringern, die Einsatzmöglichkeiten von Fachkräften verbessern und die Organisation von Berufsbildung optimieren.

Diskussion

(Zusammenfassung nach Themenblöcken, nicht nach der Reihenfolge der Wortbeiträge)

Pro und Contra „Spezialberufe“

Das Für und Wider spezialisierter Berufe wurde sehr unterschiedlich gesehen: Auf der einen Seite stand die These, den Betrieben komme es weniger auf die Fachinhalte als auf das Bildungsniveau der Beschäftigten an. Einen Gegenpol bildete die Aussage, im Dienstleistungsbereich gebe es (zwangsläufig) eine Ausdifferenzierung bei den Beschäftigungsberufen, während die Zahl der gewerblich-technischen Berufe zurückgehe. Die Vielfalt der Bachelor-Profile führe auch nicht zu Transparenz.

Bezweifelt wurde, dass neuere kaufmännische Berufe die Kriterien des BIBB-Hauptausschusses erfüllten und den Absolvent/-innen das Arbeiten auf verschiedenen Ebenen ermöglichten. Wie weit sich statistisch belegen lässt, dass Spezialberufe bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben als breite Berufsbilder (wie Bürokaufmann/-frau) oder umgekehrt, blieb offen.

Allerdings zeigten neue Branchen, z.B. Callcenter, dass die geschaffenen neuen Berufe auch Funktionen des Marketing, der Imageverbesserung und der Identifikation mit der Branche erfüllten. Über „eigene Berufe“ könne die Fluktuation der Arbeitskräfte begrenzt werden.

Die Länder sind der Auffassung, dass kaufmännische Berufe häufig gemeinsame Grundkompetenzen aufweisen, und der Berufsschulunterricht für Gruppen von Ausbildungsberufen zusammengefasst werden kann.

In diesem Zusammenhang wurde betont, dass es klar sein müsse, was das Ziel eines Ausbildungsabschlusses sei: Es sei etwas anderes, ob das Abschlusszeugnis berufliche Basiskompetenzen oder berufliche Handlungskompetenz bescheinige.

Auf Fragen nach der Position der Gewerkschaften hieß es, dass nur verdi und die GEW eigene Vorstellungen entwickelten; diese könnten auf eine „Generalisierung von Ausbildungsberufen“ hinauslaufen und dazu führen, dass Fachhochschulen Aufgaben der Berufsausbildung übernehmen.

Sind die Anforderungen an die Beschäftigten wirklich gestiegen?

Diese Frage ließ sich nicht eindeutig beantworten. Einige Teilnehmer gingen davon aus, dass sich die Anforderungen an die Beschäftigten nicht erhöht hätten und in vielen Betrieben sehr arbeitsintensiv gearbeitet werde. Nicht die Anforderungen sondern das Bildungsangebot sei gestiegen. Darüber hinaus sei dies auch eine Frage nach dem Einsatz der richtigen Forschungsinstrumente: statt Betriebsbegehungen und Arbeitsplatzanalysen seien Organisationsanalysen notwendig. Demgegenüber wurden Beispiele aus verschiedenen Branchen genannt, die Hinweise darauf lieferten, dass die Anforderungen gestiegen seien. Kaufleute müssten heute komplizierte Prozesse steuern, mehr Verantwortung tragen, selbstständig Entscheidungen treffen und die vor- und nachgelagerten Prozesse im Blick haben. Informationsgewinnung und -verarbeitung spielten eine immer größere Rolle, damit verbunden seien die Anforderungen an die Abstraktionsfähigkeit und die Notwendigkeit, schnelle Entscheidungen treffen zu müssen, gestiegen.

Daneben gäbe es auch die Tendenzen zur Re-Taylorisierung, da z.B. Im Finanzdienstleistungsbereich eine größere Produktvielfalt und eine schnellere Produktentwicklung zu Standardisierung und Arbeitsteilung tendierten. Die Industrialisierung von (Produktions-) Prozessen wirke in beide Richtungen: Einerseits erhöhten sich die Anforderungen an die Prozesskenntnisse, andererseits führt die größere Anzahl von Produkten (z.B. im Finanzdienstleistungsbereich) zu größerer Standardisierung, (Kunden-) Segmentierung und Arbeitsteilung.

Die Ambivalenz der Höherqualifizierungsthese zeige sich auch beim Thema „Einfachberufe“. Während einerseits die Einführung von Einfachberufen verbunden werde mit gesunkenen Anforderungen, könnten sie andererseits auch als notwendige Höherqualifizierung von Un- und Angelernten verstanden werden.

Wirtschaftsorientierte vs. bildungsorientierte Ausbildungsgestaltung

Ausgehend von der These, dass es bezogen auf die Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Betriebe auch einen „Clash of Cultures“ gäbe, der dazu führe, dass sich z.B. für industrialisierte und arbeitsteilig organisierte Krankenhäuser und Industriebetriebe Ausbildung nicht mehr lohne, weil sich die Breite der Berufsbilder nicht mehr mit den schmaler gewordenen Anforderungen deckte, wurde die Frage erörtert, welche Interessen die Gestaltung von Ausbildungsberufen tangierten. Für die Entwicklung der Berufsbildung gäbe es keine monokausale Erklärung, bei der Verwertbarkeit der Berufe zeige sich, dass die (Einzel-) Betriebe ein anderes Interesse hätten als der Staat. Da es um überragende bildungspolitische Zielsetzungen gehe, müsse der Staat eine größere Verantwortung übernehmen.

Bezogen auf die große Anzahl von Splitterberufen und die gestiegenen Lasten, die der Staat trage, müsste der Staat auch eine größere Verantwortung im Bereich der Berufsbildung wahrnehmen, z.B. durch die Verringerung der Berufe. Dem gegenüber sei aber fraglich, so eine andere Stimme, ob die Betriebe mit bildungspolitischen Argumenten für Ausbildung gewonnen werden könnten. Eine Dominanz kurzfristiger Kostenüberlegungen und betriebswirtschaftlicher Aspekte bei der Planung von beruflicher Bildung führe aber auch aus der Sicht der Betriebe nicht unbedingt weiter, da zu schmal ausgebildetes Fachpersonal weniger flexibel sei und höhere Kosten beim Wechsel

der Tätigkeit verursache. Es komme darauf an, längerfristig zu denken: Menschen brauchten eine qualifizierte Basis, um sich weiterbilden zu können. Auch weil sich betriebliche Organisationsphilosophien laufend änderten, bräuchten Beschäftigte eine breite Basis, die sie flexibel einsetzbar machten.

Berufsbildungskultur nicht aufgeben – Marketing der Berufsbildung

Gegenüber dem Marketing für neue Berufe und Dienstleistungen sei das Marketing für Berufsbildung „jämmerlich“. Das Werben für Berufsbildung und betriebliche Ausbildung sei aber notwendiger denn je. Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe liege auf einem niedrigen Niveau, Ausbildungsabteilungen seien geschlossen worden, ein Teil der Ausbildungskultur sei verloren gegangen, und eine Neubelebung sei schwierig.

Allerdings wurde der Rückgang der Ausbildungsquoten auch folgendermaßen interpretiert: Die Betriebe deckten weiterhin ihren Fachkräftenachwuchs durch duale Ausbildung ab, nur sei der Fachkräftebedarf zurückgegangen. Insoweit gebe es keine grundlegende Änderung im Ausbildungsverhalten der Betriebe.

In der Vergangenheit hatte die duale Ausbildung Integrationskraft, betrieblich und sozial. Im Augenblick gäbe es eher eine Abschottung der Betriebe, da auch bezogen auf Qualifizierung der (kurzfristige) Return of Investment im Vordergrund stünde. Allerdings spielt auch in der Argumentation der Länder der finanzielle Aufwand für die Berufsbildung - ob dual oder vollzeitschulisch - eine wesentliche Rolle.

Während es Konsens zu sein schien, dass wir unsere beruflich organisierte Kultur nicht aufgeben könnten und sollten, blieb die Frage offen, wie weit die Identifikationsfunktion der beruflichen Bildung durch zu schmale oder zu breite Berufe tangiert werde. Würde nicht die radikale Reduzierung der Berufe, wie jetzt von Schavan gefordert, zu einem Verlust dieser Identifikationsfunktion führen? Oder führt nicht auch die derzeitige Fülle neuer beruflicher Strukturmodelle und Berufe zu einer Unübersichtlichkeit und Konturlosigkeit, die Identifikation verhindere?

Benedikt Peppinghaus Bonn,
Henrik Schwarz
Arbeitsbereich 4.2
Tel. 2426 / 2425

12. Juli 2007

Kaufmännisches Kolloquium 2007

Veranstaltung vom 21. Juni 2007 im BiBB zum Thema:

Notwendigkeit und Grenzen der Ausdifferenzierung kaufmännischer Ausbildungsberufe

Zusammenfassung

In einer umfangreichen Präsentation beleuchtete Herr Peppinghaus das Thema „Notwendigkeit und Grenzen der Ausdifferenzierung kaufmännischer Ausbildungsberufe“ aus unterschiedlichen Perspektiven.

Die Entscheidung über die Schaffung eines Ausbildungsberufs erfordere eine mehr-dimensionale Betrachtungsweise. Zu Recht habe der Bundesausschuss für Berufsbildung festgestellt, dass dabei immer bildungs-, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische sowie berufspädagogische Gesichtspunkte zu berücksichtigen seien (Empfehlung betr. Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsordnungen vom 25.10.1974).

Weiter müsse nach dem BBiG (§ 3 Abs. 1) die Berufsausbildung zur Wahrnehmung einer „qualifizierten beruflichen Tätigkeit“ befähigen. Da hierfür häufig ein vertieftes fachliches Know-how und breite überfachliche Fähigkeiten erforderlich seien, gleichzeitig aber die Ausbildungszeit auf drei Jahre begrenzt sei, könnten die Ausbildungsberufe häufig nur noch ein begrenztes fachliches Spektrum abbilden. Das neue BBiG nenne eine „breite berufliche Grundbildung“ nicht mehr als Ziel der Berufsausbildung. Dies sei folgerichtig, da eine breite berufliche Grundbildung Betriebe und Auszubildende überfordern könnte und allein keine berufliche Handlungsfähigkeit erzeuge. Gleichzeitig habe der Gesetzgeber durch die Vorgabe „berufliche Handlungsfähigkeit“ das Anforderungsspektrum gerade bei überfachlichen Kompetenzen sehr viel weiter als bisher gefasst.

Das Problem bei der Zusammenfassung von Berufen sei nicht, ob man gemeinsame Oberziele finde - das sei mit abstrakten Formulierungen immer möglich. Fraglich sei vielmehr, ob anwendungsbereichsspezifische Kompetenzen für qualifiziertes kaufmännisches Handeln unerlässlich seien und deshalb auch in den Ausbildungsordnungen verlangt und in den Abschlussprüfungen nachgewiesen werden müssten. Das Beherrschen „nur“ allgemeiner Marketing- und Kalkulationsgrundsätze und -techniken reiche zum Beispiel nicht aus, um verwertbare Angebote im Seeverkehr zu formulieren.

Auch das Lernfeldkonzept stoße an seine Grenzen, wenn die Schüler(innen) völlig unterschiedliche betriebliche Erfahrungen mitbrächten. In diesem Falle wären Ausgangspunkt des Unterrichts nicht gemeinsame betriebliche Erfahrungen, sondern „imaginierte“ betriebliche Situationen.

Die Ausdifferenzierung von Berufen stoße dort an ihre Grenzen, wo Berufsschulen die notwendige fachliche Unterstützung nicht mehr leisten könnten. Ferner seien für den Fachkräfte-Arbeitsmarkt nur betriebsübergreifend verwertbare Qualifikationen interessant. Um die Frage beantworten zu können, wie breit oder speziell ein Ausbildungsberuf geschnitten sein sollte, seien bei Neuordnungen komplexere Vorarbeiten bei allen Beteiligten erforderlich. Dabei gehe es nicht nur um Breite vs. Spezialisierung, sondern auch um die Verknüpfung beider Aspekte. Differenzierungen innerhalb von Ausbildungsberufen seien immer schon ein Mittel gewesen, die Zahl der Ausbildungsberufe zu begrenzen, „Normenwahrheit“ zu erhalten und die Bildung von Fachklassen im Berufsschulunterricht zu erleichtern.

Diskussion

Bei dem Bemühen, die zahlreichen Fragen und Aspekte zu bündeln, kristallisierten sich zwei Themenblöcke heraus:

A) Grundlegende Zielvorstellungen für die Konstruktion Schneidung von Berufen

B) Berufspädagogische Annahmen bei der Konstruktion von Ausbildungsberufen.

Zum Themenkomplex A wurden insbesondere folgende Fragestellungen genannt:

- Haben wir ein (BiBB-) Modell der beruflichen Bildung – das die Entstehung von Berufen als gesellschaftlichen Prozess begreift?
- Die Anzahl der Berufe kann kein Kriterium sein, die Frage ist: Was wollen wir erreichen, was ist das strategische Ziel, zu was sollen die Berufe befähigen?
- Was heißt „qualifizierte berufliche Tätigkeit“ im Sinne des BBiG? Geht es um konkrete betriebliche Anforderungen oder bildungspolitische Gestaltung?
- Um welche Zielgruppe geht es bei dem Gedanken, das kaufmännische Feld neu zu ordnen? Hier geht es auch um die Schnittstelle zwischen den Bildungssystemen und um die Frage, welche Position die berufliche Bildung einnimmt.

Unter Themenkomplex B wurden vor allem folgende Punkte erörtert:

1. Kernfrage für die Gestaltung von Ausbildungsberufen ist, ob sie eine berufliche Weiterentwicklung ermöglichen. Speziell zur Arbeitsmarktverwertbarkeit der in den letzten zehn Jahren geschaffenen neuen kaufmännischen Berufe gibt es keine gesicherten empirischen Erkenntnisse; hier besteht dringender Forschungsbedarf. Regelmäßige Fortbildungsberufe können sowohl zu einer fachlichen Erweiterung als auch zu einer stärkeren fachlichen Verengung und Vertiefung (Beispiel: Bilanzbuchhalter) führen. Es gibt Zweifel, ob auf der Grundlage einer zu spezialisierten / zu schmalen Erstausbildung die Anforderungen eines breiter angelegten Fortbildungsprofils bewältigt werden können.
2. Mit dem Konzept von Kern- und Fachqualifikationen soll erreicht werden, dass Auszubildende mit Beginn der Ausbildung sowohl eine berufliche Grundbildung wie berufsspezifische Kompetenzen erwerben, wobei im Verlauf der Ausbildung die berufsspezifischen Kompetenzen einen immer größeren Raum einnehmen. Die Annahme, Kernqualifikationen in den Ausbildungsberufen müssten seltener neu definiert werden als Fachqualifikationen, wurde unter Verweis auf die IT-Weiterbildung angezweifelt.
3. Offen bleibt, wie weit Spezialisierungen der Identifikation mit einem Beruf förderlich oder hinderlich sind. Für beide Thesen wurden Beispiele genannt: Ich bin Bürokaufmann - nicht: Bürokaufmann im Handel; ich bin Lebensmitteleinzelhändler bzw. Außenhandelskaufmann - nicht: Einzelhandels- bzw. Groß- und Außenhandelskaufmann.
4. Soll bei der Festlegung der Anforderungen eines Ausbildungsberufs schon die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe berücksichtigt werden? Die Alternative wäre, zunächst die Anforderungen festzulegen und die Einhaltung der dabei getroffenen Normen durch ergänzende Maßnahmen - z.B. Einrichtung von über-betrieblichen Unterweisungen oder Ausbildungsverbänden - zu gewährleisten. - In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob mit Berufsfamilien die Transparenz für Jugendliche und Betriebe verbessert werden kann.
5. Gegen die These der Präsentation, abstrakte Ausbildungsanforderungen würden keine berufliche Handlungsfähigkeit sicherstellen, wurde eingewandt, Anforderungen der Ausbildungsordnungen müssten immer im betrieblichen Kontext konkretisiert werden. Der Gedanke des exemplarischen Lernens sei konstitutiv für die duale Ausbildung.
6. Weiterer Diskussionsbedarf wurde auch erkennbar bei der Frage, ob die Entstehung neuer kaufmännischer Ausbildungsberufe sich vor allem aus der fachlichen Rolle von Kaufleuten, zum Beispiel in der Leistungserstellung oder der Notwendigkeit der Beachtung rechtlicher Vorgaben, erkläre. Sei nicht auch die identitätsstiftende Rolle von Ausbildungsberufen für die betroffenen Branchen von entscheidender Bedeutung bei der Genese der Ausbildungsberufe?

Es bestand Einigkeit, die durch die Kolloquien vom 24.5. und 21.6. eingeleitete Diskussion fortzusetzen. Der nächste Termin kann allerdings erst nach dem BIBB-Fachkongress stattfinden.

Beim nächsten Termin sollen die unter Punkt 6. genannten Fragen am Beispiel verschiedener neu geschaffener Berufe erörtert werden. Nach Möglichkeit sollten die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) für die Diskussion ein Beispiel aus ihrem Berufsbereich parat haben. Wie viele Berufe zur Einführung in die Diskussion analysiert werden sollen, muss noch abgesprochen werden.