

Entwicklungsprojekt 4.0.880

Kolloquium zur kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung 2008

Abschlussbericht

Henrik Schwarz
Benedikt Peppinghaus
Silvia Annen
Anita Krieger

Laufzeit I/2008 bis IV/2008

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -2426
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: schwarz@bibb.de

Bonn, 25. Oktober 2010

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
1 Ausgangslage/Problemdarstellung	3
2 Projektziele.....	3
3 Methodische Vorgehensweise	3
4 Ergebnisse	3
5 Empfehlungen, Transfer, Ausblick	4
Anlagen	5

Abstract

Im Rahmen der Kolloquien zur kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung im Jahr 2008 wurden zentrale, aktuelle Fragestellungen diskutiert. Diese betrafen insbesondere die Genese bzw. den Entstehungshintergrund konkreter kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Ausbildungsberufe sowie das Thema Berufsfamilien. Im Rahmen der Kolloquien-Reihe fand zudem eine Veranstaltung zum Thema „Die kaufmännische Berufsbildung in Österreich“ statt. Sie bildete den Übergang zu dem sich anschließenden Schwerpunktthema „Entwicklungstrends und Probleme in der kaufmännischen Berufsbildung des In- und Auslands“ (Entwicklungsprojekt 4.0.909).

1 Ausgangslage/Problemdarstellung

Im Rahmen der Ordnungsarbeit ist es wichtig, jenseits der Beschäftigung mit einzelnen Branchen und Berufen, gemeinsame Grundsatzfragen zu erkennen und zu analysieren, um die Grundsatzprobleme in berufsbildungspolitischen Diskussionen genau und umfassend herausarbeiten zu können. Um hierfür eine Plattform zu schaffen, wurde das Kaufmännische Kolloquium als übergreifender Diskussionsraum eingerichtet.

2 Projektziele

Das Kolloquium dient der Analyse von Grundsatzfragen der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung mit internen und externen Referenten und Referentinnen. Dabei werden insbesondere folgende Zielstellungen verfolgt:

- Wissenstransfer durch Präsentation und Diskussion von Forschungsergebnissen und aktuellen Fragestellungen mit externen und internen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen bzw. und Experten und Expertinnen;
- Systematisierung von für die kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufsbildung wichtigen Fragestellungen und deren Einordnung in den Kontext berufsbildungspolitischer Entwicklungen und Perspektiven;
- Identifikation und Abgrenzung relevanter Forschungsfragen.

3 Methodische Vorgehensweise

Im Rahmen des Kolloquiums wurden drei Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen mit Beteiligung der Sozialpartner sowie Experten und Expertinnen aus dem Bereich der Wissenschaft durchgeführt. Sie wurden vom BIBB intern nachbereitet. Folgende Fragen und Themen waren Gegenstand der Kolloquien:

- Welche Einflussfaktoren spielen bei der Begründung von (Ausbildungs-) Berufen eine Rolle? Begründen sie sich aus ihrer fachlichen Spezifik? (3.4.2008, Bonn)
- Zusammenfassung und Ordnung von Berufen in Berufsfamilien / Berufsgruppen (18.9.2008, Bonn)
- Kaufmännische Berufsbildung in Österreich (18.9.2008, Bonn)

4 Ergebnisse

In den Anlagen 1 bis 3 sind die Protokolle zu den Vorträgen und den Diskussionen der drei Veranstaltungen abgelegt.

5 Empfehlungen, Transfer, Ausblick

Bei den Kolloquien handelte es sich um einen Fachdialog mit internen und externen Experten und Expertinnen bzw. Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, der zur Identifizierung, Systematisierung und Gewichtung relevanter Themen und Forschungsfragen der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung beitragen sollte. Die Ergebnisse der Diskussionen haben insbesondere Eingang in das Forschungsprojekt 4.2.202 „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“ gefunden.

Anlagen

Anlage 1

Henrik Schwarz
Benedikt Peppinghaus
Arbeitsbereich 4.2
☎ 2426 / 2425

Bonn, 21. April 2008

Kaufmännisches Kolloquium vom 3. April 2008 im BIBB, Bonn

Thema: Welche Einflussfaktoren spielen bei der Begründung von (Ausbildungs-) Berufen eine Rolle? Begründen sie sich aus ihrer fachlichen Spezifik?

Programm:

Einführung: Benedikt Peppinghaus
Präsentationen: 1) Karl-Heinz Kaschel-Arnold: Beispiel Medienberufe
 2) Bettina Trappmann-Webers: Beispiel Sport- und Fitnessberufe
 3) Henrik Schwarz: Beispiel Neuordnung Kaufmann für
 Versicherungen und Finanzen
Diskussion: Plenum
Moderation: Henrik Schwarz

Zeit: 10:00 – 13:00 Uhr

Teilnehmer: 20

Durch wen oder was wird die Entwicklung von Ausbildungsberufen angestoßen? Was sind wichtige Gründe für die Entwicklung eines Ausbildungsberufes? Was spricht für oder gegen eine bestimmte Struktur eines Ausbildungsberufes. Und: Lassen sich die Gründe für die Entwicklung von Ausbildungsberufen systematisieren?

Unter diesen Leitfragen diskutierten 20 Teilnehmer/-innen Aspekte der Genese von Berufen. Das Thema knüpfte an die beiden vorausgegangenen Kolloquien zu Fragen der Schneidung und Differenzierung von Ausbildungsberufen an. Dort hatte sich gezeigt, dass die Verschränkung von bildungspolitischen Aspekten mit berufs- und branchenfachlichen Anforderungen die Identifizierung und Systematisierung von Kriterien für die Entwicklung von (Ausbildungs-)Berufen nicht eben erleichtert. Im Mittelpunkt dieser Veranstaltung standen des-

halb konkrete Beispiele aus Entwicklungs- und Neuordnungsprojekten, an denen die Genese von Ausbildungsberufen nachgezeichnet werden sollte.

Nach einer kurzen Einführung in das Thema durch Herrn Peppinghaus präsentierten drei Referenten Beispiele für die Entwicklung von Ausbildungsberufen aus unterschiedlichen Branchen.

**Karl-Heinz Kaschel-Arnold:
Kaufmännische Berufe in der Medienbranche**

Karl-Heinz Kaschel-Arnold, stellvertretender Landesfachbereichsleiter Medien, Kunst und Industrie der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, sprach über den in den 90er Jahren begonnenen und schließlich 2003 gescheiterten Versuch, die fachbezogenen kaufmännischen Einzelberufe der Medienbranche in einer Berufsfamilie zusammen zu fassen. Während dies für einige technisch-gewerbliche Medienberufe mit dem Mediengestalter Digital- und Printmedien realisiert werden konnte, gelang es nicht, die von den kaufmännischen Branchenberufen Buchhändler, Werbekaufmann, Verlagskaufmann, Kaufmann für audiovisuelle Medien sowie kaufmännischen Querschnittsberufen wie Bürokaufmann oder Industriekaufmann abgedeckten Qualifikationsanforderungen der Medienbranche in einem Modell zu integrieren. Wie auch die Ergebnisse der 1998 durchgeführten „Michelstudie“¹ zeigten, hätte es gute Gründe gegeben, die von den bestehenden Branchenberufen abgedeckten Funktionsbereiche analog dem Beispiel der IT-Berufe in einer Berufsfamilie bestehend aus gemeinsamen Kernqualifikationen und profilgebenden Fachqualifikationen zusammenzuführen.

Die Digitalisierung der gesamten Produktionsabläufe hätte zur Entwicklung neuer sowie zur Erweiterung und Verschmelzung bestehender Geschäftsfelder geführt. Gegenüber bisher eher getrennten Funktionsbereichen, wie Vorstufe Print und Digital, Erstellung (Druck, website-Produktion, AV), Weiterverarbeitung, Vertrieb sowie Verwaltung und Organisation, sei die funktionsübergreifende Orientierung an durchgehenden Geschäftsprozessen in den Vordergrund gerückt. Neben der Definition gemeinsamer Kernqualifikationen hätte eine Profilgebung bzw. Neu-Schneidung entlang der Bereiche Produktion, Beratung sowie Vertrieb / Marketing nahegelegen. Auf einem 1999 vom BMBF organisierten Workshop mit Branchenvertretern sei dieses Modell noch Konsens gewesen. In der Folgezeit hätte sich aber die Verbandsstruktur der Medienbranche geändert, und in den 2003 geführten Sozialpartnergesprächen hätten die Arbeitgebervertreter, die zuvor dieses Modell noch befürwortet hätten, für Einzelberufe votiert.

In die Entscheidungen über Berufe fließen verschiedene Faktoren ein: Ergebnisse wissenschaftlicher Studien, Beobachtungen der Tarifparteien über die Entwicklungen in den Betrieben, wirtschaftliche Entscheidungen und verbandspolitische Festlegungen. Die tarifpolitischen Auswirkungen seien häufig der „größte Stolperstein“.

¹ http://www.bmbf.de/pub/qualifikationsentwicklung_b_kfm_berufen_id_medienbranche.pdf

[Frage des Protokollanten: Was war der eigentliche Grund? Während in der Phase des Umbruchs der alten Medienbranche (Stichwort: Digitalisierung) die Verschmelzung der alten Berufsbilder noch möglich erschien, führte die Konsolidierung der Branche, die Entwicklung neuer Geschäftsfelder, die Herausbildung neuer Verbände sowie ein verschärfter Wettbewerb schließlich dazu, die Eigeninteressen auch im Bereich der Qualifizierung wieder stärker zu betonen?]

**Bettina Trappmann-Webers:
Entwicklung der Sport- und Fitnessberufe**

Bettina Trappmann-Webers, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 2.2 des BBBB informierte über Hintergründe zur Neuordnung der dualen Berufe im Sport- und Fitnessbereich. 2007 wurde der Sport- und Fitnesskaufmann im Rahmen einer Teilnovellierung aus dem gemeinsamen Modell der 2001 verordneten sogenannten kaufmännischen Dienstleistungsberufe, Kaufmann im Gesundheitswesen, Veranstaltungskaufmann sowie Sport- und Fitnesskaufmann, herausgelöst und separat überarbeitet. Parallel dazu wurde der Sportfachmann als weiterer dreijähriger Beruf mit einem stärkeren sportpraktischen Profil entwickelt. Die zuvor vom BIBB durchgeführte Evaluation hatte eine hohe Akzeptanz in der Branche für den Ausbildungsberuf Sport- und Fitnesskaufmann ergeben. In einer repräsentativen Befragung waren 67 Prozent der befragten Betriebe zufrieden mit den kaufmännischen Inhalten dieses Ausbildungsberufes. Erweiterungsbedarf sahen 50 Prozent bei den sportpraktischen Inhalten. Die weiter gestiegene Professionalisierung und Ausdifferenzierung der Sport- und Fitnessbranche sowie die Notwendigkeit, ehemaligen Spitzensportlern ohne Ausbildung eine Qualifizierungsmöglichkeit durch einen Ausbildungsberuf zu bieten, hätten letztlich dazu geführt, den Sportfachmann als eigenständigen Ausbildungsberuf neben den Sport- und Fitnesskaufmann zu stellen.

Die Anreicherung der Ausbildungsordnung durch sportpraktische Inhalte und die Reduzierung bestimmter Anwendungskennnisse im kaufmännischen Bereich sowie die Zielstellung, die beiden Ausbildungsberufe im Sport aufgrund der Beschulung in den ersten zwei Ausbildungsjahren nahezu identisch zu gestalten, erforderte die Herauslösung des Sport- und Fitnesskaufmanns aus dem gemeinsamen Konzept der drei kaufmännischen Dienstleistungsberufe mit Kern- und Fachqualifikationen. Einhergehend mit der Herausbildung entsprechender Verbandsstrukturen und -interessen sei die Professionalisierung im Sport gekennzeichnet durch die Wandlung von einer privaten und ehrenamtlich ausgeübten Tätigkeit hin zu einem Beruf, verbunden mit Effizienzsteigerung, Standardisierung und Qualitätskontrolle sowie der Anhebung der ökonomischen und sozialen Stellung einer Berufsgruppe. Dies habe den Druck zur Strukturbildung, auch im Bereich der eigenen beruflichen Qualifizierung, erhöht. Bei der Neuschaffung des Sportfachmanns handelt es sich somit um die Entwicklung eines Ausbildungsberufs die einer Entsprechung im Beschäftigungssystem vorausgeht.

Henrik Schwarz: Neuordnung des Kaufmanns für Versicherungen und Finanzen

Henrik Schwarz, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich 4.2 des BIBB gab einen Einblick in das Verfahren zur 2006 erfolgten Neuordnung des Kaufmanns für Versicherungen und Finanzen. Das Neuordnungsverfahren, in dem aus dem bisherigen Versicherungskaufmann der neue Ausbildungsberuf mit den beiden Fachrichtungen Versicherungen und Finanzberatung hervorgegangen sei, verdeutliche die Dynamik, Vielschichtigkeit und Verquickung unterschiedlicher Interessen bei der Genese oder Weiterentwicklung von Ausbildungsberufen. Das Neuordnungsverfahren bestand bei genauerer Betrachtung aus zwei Teilprozessen.

Zum einen ging es um die zunächst für 2007 vorgesehene Neuordnung des Versicherungskaufmanns, dessen Ausbildungsordnung aus dem Jahre 1996 stammte, aber bereits 2002 im Rahmen einer Teilnovellierung überarbeitet worden war. Um Aussagen zur aktuellen Passgenauigkeit des Ausbildungsprofils und den Wirkungen der insbesondere den Bereich der Gewerbekunden und Finanzprodukte betreffenden Teilnovellierung zu gewinnen sowie Grundlagen für eine mögliche Neuordnung zu erarbeiten, führte das BIBB vom Herbst 2004 bis Ende 2005 das Projekt „Evaluation des Ausbildungsberufes Versicherungskaufmann/ Versicherungskauffrau“ durch. Die Befragung von Personal- und Ausbildungsverantwortlichen, ausgebildeten Versicherungskaufleuten sowie Auszubildenden zeigte zwar, dass es Verschiebungen der Qualifikationsanforderungen in Richtung Außendienst und Vertrieb gab. Bezogen auf die gegebene Ausbildungsordnung ergab sich aus Sicht der Betriebe jedoch ein eher moderater Handlungsbedarf.

Der zweite, die Neuordnung des Versicherungskaufmanns stark beeinflussende Prozess bestand in einem Vorschlag eines großen deutschen Versicherungsunternehmens für einen neuen Beruf des Kaufmanns für Finanzberatung, der unter Berücksichtigung der inhaltlichen Schnittmengen der Berufe Bankkaufmann, Versicherungskaufmann, Investmentfondskaufmann und Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft eine Profilierung im Bereich des Vertriebs von Finanz- und Versicherungsprodukten erhalten sollte. Dieser mit der Zusicherung der Schaffung von 500 neuen Ausbildungsplätzen an prominenter Stelle unterbreitete Vorschlag führte dazu, dass jene Verbandsvertreter der Versicherungsbranche, die vor allem mit dem bisherigen Ausbildungsberuf Versicherungskaufmann verbunden waren, fürchteten, „ihren“ Ausbildungsberuf zu verlieren.

Nach einigen Gesprächen innerhalb der Versicherungsbranche und mit Vertretern der Ministerien wurde schließlich die Neuordnung des Versicherungskaufmanns um ein Jahr vorgezogen und Inhalte aus dem Vorschlag für die Schaffung eines neuen Finanzdienstleistungsberufes in den neuen Versicherungskaufmann integriert. Der neu geordnete Ausbildungsberuf Kaufmann für Versicherungen und Finanzen verfügt daher über eine Differenzierung in die zwei Fachrichtungen Versicherungen und Finanzberatung. Die hastig und unter Entscheidungsdruck gefundene Lösung führte aber nicht nur dazu, dass die Ergebnisse aus der BIBB-Evaluation nicht mehr angemessen berücksichtigt werden konnten. Nur oberflächlich

im Vorfeld des Neuordnungsverfahrens diskutierte Fragen, z.B. zur Struktur des Ausbildungsberufes und der Handhabung von Wahlqualifikationseinheiten, schleppten sich als offene Baustellen durch das gesamte Verfahren.

Fazit: Der eigentlich gute Gedanke, das gesamte Feld der Finanzdienstleistungen bei der Schneidung von Ausbildungsberufen zu betrachten, konnte aufgrund divergierender Brancheninteressen nicht umgesetzt werden.

Diskussion

Was beeinflusst die Genese von Berufen? Diese Frage war auch nach den präsentierten Beispielen nicht im Sinne einer Systematik von Gründen zu beantworten. Die Diskussion verlief entlang dreier Themenkomplexe, die sich in etwa so beschreiben lassen:

1. Die Genese von Berufen ist abhängig vom jeweiligen Kontext
2. Das BIBB sollte als offener und neutraler Entwicklungs- und Diskussionsraum stärker genutzt werden
3. Das BIBB sollte sich beim Thema „Berufsfamilien“ mit begründeten Vorschlägen stärker profilieren.

Zu 1: Kontextabhängigkeit der Berufsgenese

Die vorgestellten Beispiele ließen kein einheitliches Muster erkennen, nach denen Berufe zugeschnitten und neue Berufe geschaffen werden. Die Beiträge zeigten, dass unter anderem folgende Fragen / Themen bei der Neugestaltung von Berufen von Bedeutung sind:

- Technische Innovationen: Welche Rolle spielt die durch technischen Innovationen induzierte Neugestaltung oder Änderungen von Produkten / Leistungen und Arbeitsprozessen (Beispiel Verschmelzung traditioneller Geschäftsfelder durch Digitalisierung im Druck- und Medienbereich)?
- Professionalisierung: Wird für bestimmte Aufgaben eine professionellere - durch Fachwissen und einschlägige Erfahrungen und Verhaltensmuster - geprägte Aufgabenwahrnehmung erwartet? Zeichnet ein Ausbildungsberuf eine bereits eingetretene Professionalisierung nach oder ist er selbst der Auslöser einer Professionalisierung. (Beispiel Sport- und Fitnessbereich)?
- Verbandsstrukturen: Gibt es Interessensverbände? Gehören sie eher zu den „Traditionisten“, die bestehende Strukturen und Berufe verteidigen, oder gibt es neu entstandene Interessensverbände mit differierenden Interessen? Wie beeinflussen die Existenz und die Nichtexistenz von Verbänden, deren Konkurrenz oder verbandspolitische Interessen, die Entwicklung von Berufen oder verhindern die Entwicklung neuer - vor allem branchenübergreifender - Berufszuschnitte?

- Berufsstrukturen: Gibt es eingeführte Altberufe, die eine übergreifende Betrachtungsweise und die Neuschneidung von Berufsprofilen eventuell „erschweren“? Wie weit verhindern gut eingeführte bestehende Berufe eine übergreifende Betrachtungsweise bei der Gestaltung von Ausbildungsberufen und behindern die Anpassung an veränderte Arbeitsstrukturen und Qualifikationsanforderungen?
- Spezialistenperspektive vs. Metaperspektive: Ist bei der Vorbereitung neuer Ausbildungsberufe die notwendige Fachexpertise vorhanden, um einerseits für Betriebe umsetzbare Inhalte formulieren und andererseits betriebs- und branchenübergreifende Aspekte bei der Gestaltung und Schneidung von Berufen beachten zu können? Sind die Ausbildungsordnungen für die ausbildenden Betriebe verständlich?

Zu 2: Das BIBB als Entwicklungs- und Diskussionsraum

Das BIBB agiere zwischen den unterschiedlichen Interessen. Gerade angesichts der unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Interessen bei der Entwicklung von Ausbildungsberufen müsse das BIBB diese Rolle stärker nutzen, aushalten und gestalten. Das BIBB, das häufig besser informiert sei über die Entwicklungen in den Betrieben als die sonstigen Stakeholder, müsse mit begründeten Vorschlägen dazu beitragen, dass wichtige Gesichtspunkte im politischen Aushandlungsprozess erkannt und berücksichtigt werden. Dass Forschungsergebnisse von den Sozialparteien und der Politik nicht aufgegriffen werden, könne man nicht verhindern. Das BIBB müsse seine Expertise so entwickeln, dass es unabhängig von bestimmten Anlässen fundierte Fachbeiträge zu ordnungspolitischen Fragen leisten könne; es sollte viel stärker schon im Vorfeld von Ordnungsverfahren aktiv sein.

Innovative Entwicklungen vollzögen sich immer zuerst in einem kleinen Segment. Daraus resultiere ein Zeitproblem: Wann muss man ordnungspolitisch darauf reagieren? Berufsfachgruppen und andere Instrumente der Früherkennung sollten stärker genutzt werden, um Expertise aufzubauen und zu präsentieren. Bildungspolitik sei eigentlich sehr innovativ. Nicht nur die Anforderungen der Betriebe wirkten auf die Gestaltung von Berufen, sondern die Berufsbildung fördere auch die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Betriebe.

Zu 3: Berufsfamilien

Eines der Felder, auf denen das BIBB sich platzieren könne, sei derzeit das Thema Berufsfamilien. Nach einer Phase, in der zu jeder Spezialisierung ein neuer Beruf entwickelt worden sei, gingen jetzt die (politischen) Vorgaben in Richtung von Berufsfamilien. Das BIBB sollte das Thema Berufsfamilien aufgreifen und mit gestalten, denn Berufsfamilien erhöhten die Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität von Auszubildenden, da sie eine breitere inhaltliche Palette abdeckten. Spezialisierung müsse aber trotz der Zusammenfassung in Berufsfamilien weiterhin möglich sein, damit Betriebe die neu entwickelten Profile auch umsetzen könnten. Hier dürfe nicht die Rolle der Verbände unterschätzt werden, denen auch bei der Umsetzung der Ergebnisse aus Neuordnungsverfahren eine wichtige Funktion zukomme. Darü-

ber hinaus sollten Berufsfamilien, bezogen auf das Stichwort „Karrierepfade“, nicht nur in horizontaler sondern auch in vertikaler Hinsicht betrachtet und diskutiert werden.

Die Komplexität des Themas Berufsfamilie dürfe nicht unterschätzt werden: BIBB, Sozialparteien, Politik und Sachverständige von Bund und Ländern müssten die Anforderungen aus mehreren Berufen gleichzeitig im Auge haben. Die Moderation und Koordination in Neuordnungsverfahren werde inhaltlich und organisatorisch anspruchsvoller.

Bei der Frage, wie das Thema Berufsfamilien angegangen werde, könne es nützlich sein, sich auch einmal anzuschauen, welche Ergebnisse aus Modellversuchen zur Frage der Gestaltungsoffenheit und Flexibilisierung von Berufen vorlägen.

Das kaufmännische Kolloquium:

Beim Kolloquium zur kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung handelt es sich um einen Fachdialog mit internen und externen Wissenschaftlern, 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.

Kontakt:

Henrik Schwarz 0228-107-2426 (Schwarz@bibb.de)

Benedikt Peppinghaus 0228-107-2425 (Peppinghaus@bibb.de)

Anlage 2

Henrik Schwarz
Benedikt Peppinghaus
Arbeitsbereich 4.2
☎ 2426 / 2425

Bonn, 02. Oktober 2008

Kaufmännisches Kolloquium am 18. September 2008 im BIBB, Bonn

Thema: Zusammenfassung und Ordnung von Berufen in Berufsfamilien / Berufsgruppen

Programm:

Einführung: Henrik Schwarz
Präsentationen: 1) Dagmar Ludzay, KWB: Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems
- Berufsgruppen / Anrechnungsmodelle
2) Dr. Hella Lueth, DIHK: Berufsgruppenverständnis beim Modell
„Dual mit Wahl“
3) Rainer Brötz, Berufsfamilien unter ordnungspolitischen Gesichtspunkten
anschließend Plenumsdiskussion:
Moderation: Henrik Schwarz

Zeit: 10:00 – 13:10 Uhr

Teilnehmerzahl: 26 Personen

Die große Zahl der Ausbildungsberufe, von denen viele nur geringe Auszubildendenzahlen aufweisen, stellt ein großes Problem für die Berufsschulen dar und erschwert u.U. Betrieben und Ausbildungsinteressenten die Wahl des Ausbildungsberufs. Vor diesem Hintergrund stellt sich immer wieder die Frage, ob die Zahl der Ausbildungsberufe verringert oder mindestens die Gemeinsamkeiten zwischen Berufen systematisch dargestellt werden können und damit auch die gemeinsame Beschulung für verschiedene Ausbildungsberufe erleichtert werden kann. Wenn im Zuge des demografischen Wandels die Zahl der Auszubildenden zurückgeht, wird sich dieses Problem mit noch größerer Dringlichkeit stellen.

Vor diesem Hintergrund BM strebt Schavan eine Reduzierung der Ausbildungsberufe und deren Zusammenfassung in „50 bis maximal 100 Berufsgruppen“ an. Ähnlich hat sich auch BM Glos geäußert. Auch die Sozialparteien diskutieren verschiedene Konzepte zur Strukturierung des Berufsangebots - z.B. mit Hilfe von Kernberufen und Berufsgruppen.

Das Kolloquium am 18.9.08 bot die Möglichkeit, diese Konzepte unter dem Blickwinkel ihrer Gemeinsamkeiten und ihrer möglichen Folgen zu diskutieren.

In seiner Einführung stellte Herr Schwarz die folgenden Leitfragen:

- Welche Gründe sprechen für oder gegen die Zusammenfassung von Berufen?
- Nach welchen Kriterien und Konstruktionsprinzipien lassen sich Berufsfamilien bilden?
- Welche Konsequenzen resultieren daraus für die Ordnungsarbeit?

**Redebeitrag Dagmar Ludzay, Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung
(vgl. Foliensatz)**

Frau Ludzay wies darauf hin, dass schon jetzt die bestehenden Ausbildungsberufe miteinander „vernetzt“ seien: U.a. gebe es Berufsgruppen, Anrechnungsmöglichkeiten und auch gemeinsame Lernfelder in den Rahmenlehrplänen. Auf diese „vernetzten“ Berufe entfielen 93 % der Auszubildenden. Auch Berufe mit unterschiedlichen Berufsbezeichnungen hätten erhebliche Gemeinsamkeiten: Z.B. hätten die Hotel- und Gaststättenberufe (Ausnahme: Koch/Köchin) das erste Ausbildungsjahr gemeinsam. Unter den nicht in dieser Form vernetzten Berufen befänden z.B. Bogenmacher oder Geigenbauer mit nur geringen Auszubildendenzahlen. Auch mit diesen Berufen sei man in der Vergangenheit gut zurecht gekommen.

Bei Neuordnungen werde jetzt immer auch die Möglichkeit geprüft, ob Berufsgruppen gebildet werden können, ob eine Anrechnung erfolgen kann und ganz oder teilweise die gemeinsame Beschulung mit anderen Berufen möglich ist.

Es müsse aber die Möglichkeit erhalten bleiben, neue Tätigkeitsfelder in die duale Ausbildung einzubeziehen. Neue Branchen wollten zunächst ihren eigenen Beruf. Dennoch sei in den letzten zehn Jahren auch bei neuen Berufen eine stärkere Verzahnung zu beobachten. Eine Inflation an neuen Berufen sei nicht zu erwarten; es gebe genügend Ansätze für intelligente Lösungen.

**Redebeitrag Dr. Hella Lueth, Deutscher Industrie- und Handelskammertag
(vgl. Foliensatz)**

Frau Dr. Lueth wies darauf hin, dass die Darstellung des DIHK-Modells „Dual mit Wahl“ zwischenzeitlich überarbeitet worden sei; am Inhalt habe sich allerdings nichts geändert. Das Modell verfolge einen pragmatischen Ansatz. Es unterscheide zwischen Kernkompetenzen und profilgebenden Kompetenzen. Im berufsspezifischen Teil könnten verschiedene Module zur Auswahl stehen; in der Ausbildung nicht absolvierte Module könnten in der Weiterbildung als Zusatzqualifikationen dienen. Auch unternehmensspezifische Ausbildungsmodule seien möglich, solange Breite und Tiefe der Anforderungen den vorgegebenen Standards entsprechen.

Der DIHK favorisiere die gestreckte Abschlussprüfung: Wann immer die vorgesehene Handlungskompetenz frühzeitig erreicht werde, könne sie auch geprüft werden. So lasse sich

vermeiden, dass gelernte Verkäufer(innen) für den Abschluss Kaufmann/-frau im Einzelhandel die gesamte Abschlussprüfung ablegen müssten, obwohl sie bereits wesentliche Fähigkeiten in ihrer Abschlussprüfung als Verkäufer(innen) nachgewiesen hätten.

Damit Ausbildungsberufe in Berufsgruppen zusammengeführt werden könnten, müssten folgende Kriterien erfüllt sein: (1) Es werden unter funktionalen Gesichtspunkten die gleichen Kompetenzen gefordert. (2) Für die Vermittlung solcher gemeinsamen Kompetenzen werde mindestens ein Jahr Ausbildungszeit angesetzt. Nach diesen Merkmalen könnten Buchhändler(innen), Drogist(inn)en und Tankstellenfachleute (derzeit: Tankwarte) mit Einzelhandelskaufleuten in einer Berufsgruppe zusammengefasst werden.

Bei Neuordnungen müsse jeweils beachtet werden, ob notwendige Änderungen nur die berufsspezifischen Module oder auch die für verschiedene Berufe gemeinsamen Kernkompetenzen betreffen.

In dem DIHK-Modell gehe es nicht darum, Berufe abzuschaffen. Doch könnten Berufe, die ohnehin große inhaltliche Gemeinsamkeiten hätten, im DIHK-Modell bei Wahrung der fachspezifischen Inhalte unter einer Berufsbezeichnung zusammengeführt werden.

Frau Dr. Lueth verwies auf eine Reihe Pro- und Contra-Argumente (s. Foliensatz). Gegenüber Branchen und Berufsverbänden sei sicher noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

Redebeitrag Rainer Brötz, BIBB

(vgl. Foliensatz)

Herr Brötz stellte fest, dass die Denkweise der Arbeitgeberseite sich offensichtlich geändert habe. Während früher bei Neuordnungen nur die Frage „Monoberuf oder Differenzierung“ im Vordergrund stand, würden jetzt auch die Beziehungen des neu zu ordnenden Berufes zu anderen Berufen thematisiert. Erfolgskriterium sei nicht mehr die Zahl der Berufe. Die Vielzahl zusammenhanglos nebeneinander stehender Berufe sei nicht nur von den Berufsschulen nicht zu bewältigen, sondern sei auch für potenzielle Auszubildende und Ausbildungsbetriebe nicht transparent.

Herr Brötz stellte eine Übersicht über „Hoffnungen“ und „Befürchtungen“ zum Thema Berufsfamilien vor, die große Gemeinsamkeiten mit Dr. Lueths Darstellung des Pro- und Contra zum DIHK-Modell auf. Ein großer Schwachpunkt des derzeitigen Berufeangebots sei die fehlende Anschlussfähigkeit. Die Chancen für integrative Lösungen - etwa bei den Finanzdienstleistungen - seien bisher nicht ausreichend genutzt worden. Andererseits sei festzustellen, dass das Modell von Kern- und Fachqualifikationen im kaufmännischen Bereich nicht erfolgreich gewesen sei. Eine einjährige Grundbildung für Kaufleute reiche nicht aus, um den angehenden Kaufleuten die erforderlichen berufsübergreifenden Kompetenzen zu vermitteln. Herr Brötz skizzierte Überlegungen aus dem Arbeitsbereich 4.2 des BIBB, die in dem Artikel „Berufsfamilien als Beitrag zur Stärkung des Berufsprinzips“ (Autoren: Rainer Brötz, Franz

Schafel-Kaiser, Henrik Schwarz) in der BWP 4/2008 vorgestellt wurden². Brötz hob hervor, dass Expertenteams - ähnlich dem seit fünf Jahren tätigen Expertenteam Versicherungswirtschaft - die richtigen Foren seien, um berufsübergreifend gemeinsame Anforderungen zwischen verwandten Berufen und berufsspezifische Besonderheiten zu definieren und damit Berufsfamilien zu ermöglichen.

Das BIBB-Projekt „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“ werde zu dieser Diskussion fundierte Anstöße liefern.

Diskussion

Anders als vorgesehen, folgte die Diskussion nicht den von Herrn Schwarz zu Beginn vorgestellten drei Leitfragen. In den Wortmeldungen ging es vor allem um die folgenden Punkte:

Intentionen des DIHK-Modells

Frau Dr. Lüth betonte, dass eine gemeinsame Kernkompetenz für verschiedene Berufe nur dann definiert werden könne, wenn zu ihrer Vermittlung mindestens ein Jahr erforderlich sei. Das DIHK-Modell sei keine didaktische Anleitung, sondern ein Instrument der Darstellung von Gemeinsamkeiten in den Endqualifikationen verschiedener Ausbildungsberufe; es verringere den Aufwand, wenn es darum gehe neu entstandene Qualifikationsanforderungen in einen vorhandenen Beruf zu integrieren. Der DIHK fordere nicht, zu jedem dreijährigen Beruf einen zweijährigen zu schaffen. Auch zweijährige Berufe führten aber zu Fachkräftequalifikationen mit qualifizierten Beschäftigungsmöglichkeiten. Es sei für Absolvent(inn)en dieser Berufe ein Gewinn, wenn sie sich Prüfungsleistungen teilweise auf die Abschlussprüfung für einen dreijährigen Beruf anrechnen lassen könnten.

Gliederung der Ausbildungsberufe / Darstellung der Ausbildungsanforderungen

In Diskussionsbeiträgen wurde die Befürchtung geäußert, dass das DIHK-Modell - oder auch die Unterscheidung von Basis- und Spezialberufen - die integrative Vermittlung von berufsübergreifenden und berufsspezifischen Kompetenzen untergrabe.

Frau Ludzay betonte, dass betriebliche Ausbildung von Anfang sehr berufsspezifisch erfolge. Mangels passender Alternativen würden die Ausbildungsinhalte derzeit in Form der sachli-

² Definition Berufsfamilie im BWP-Artikel: Betrachtet man die unterschiedlichen Ebenen, auf denen sich Handlungskompetenz in Erwerbszusammenhängen differenzieren lässt, so kann man auf der ersten Ebene von Kompetenzen (Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten) sprechen, die Handlungen in bestimmten Zusammenhängen ermöglichen. Bündel dieser Kompetenzen lassen sich zu Berufen zusammenfassen, die zu einer Vielzahl von Tätigkeiten in unterschiedlichen Handlungssituationen befähigen. Indem artverwandte Berufe in Teilen Übereinstimmungen in ihren Kompetenzanforderungen aufweisen, lassen sich daraus für eine Gruppe von Berufen gemeinsame, für diese Gruppe typische Kernkompetenzen ableiten. Diese gemeinsame Basis der die Einzelprofile dieser Berufe miteinander verbindenden Kernkompetenzen „prägt den Charakter“ dieser Gruppe von Berufen und konstituiert sie daher als Berufsfamilie.

chen und zeitlichen Gliederung dargestellt. Bisher gebe es keine Darstellung der Ausbildungsanforderungen, die betriebliche Ausbildung besser entspreche.

Frau Dr. Lüth betonte, in deutschen Ausbildungsordnungen würden die angestrebten Endqualifikationen dargestellt. In Österreich würden eher didaktische Einheiten dargestellt; die Betriebe hätten damit weniger Spielräume in der Vermittlung der Ausbildungsziele. Frau Dr. Lätz warnte vor einer kompetenzorientierten Gestaltung von Ausbildungsordnungen; damit würden die Ordnungsmittel umfangreicher. Sie würden von den Betrieben nicht akzeptiert. Sehr abstrakt formulierte Kompetenzanforderungen könnten von der Masse der KMU nicht adäquat verstanden und umgesetzt; man dürfe das Niveau nicht so hoch schrauben, dass KMU sich aus der Ausbildung verabschieden.

Gliederung der Ausbildungsberufe / Darstellung der Ausbildungsanforderungen

In Diskussionsbeiträgen wurde die Befürchtung geäußert, dass das DIHK-Modell - oder auch die Unterscheidung von Basis- und Spezialberufen - die integrative Vermittlung von berufsübergreifenden und berufsspezifischen Kompetenzen untergrabe.

Auf Fragen zur zeitlichen Abfolge von Grund- oder Kernqualifikationen und fachspezifischen Qualifikationen betonte Frau Ludzay, dass das Lernen im Betrieb von Anfang an allgemeine Kompetenzen und sehr berufsspezifische Anforderungen miteinander verknüpfe. Sachliche und zeitliche Gliederungen der Ausbildungsordnung würden diesen Prozess nicht abbilden, bisher habe man aber keine überzeugende Darstellung gefunden.

Frau Dr. Lüth betonte, die Strukturen im DIHK-Modell bezeichneten keine zeitliche Abfolge, sondern zunächst einmal eine Gliederung der in der Ausbildung zu erreichenden Endkompetenzen. In deutschen Ausbildungsordnungen würden die angestrebten Endqualifikationen dargestellt. In Österreich würden eher didaktische Einheiten definiert; die Betriebe hätten damit weniger Spielräume in der Vermittlung der Ausbildungsziele. Frau Dr. Lüth warnte vor einer kompetenzorientierten Gestaltung von Ausbildungsordnungen; damit würden die Ordnungsmittel umfangreicher. Sie würden von den Betrieben nicht akzeptiert. Sehr abstrakt formulierte Kompetenzanforderungen könnten von der Masse der KMU nicht adäquat verstanden und umgesetzt; man dürfe das Niveau nicht so hoch schrauben, dass KMU sich aus der Ausbildung verabschieden.

Kriterien für die Identität von Lerninhalten

Voraussetzung für die Bildung von Berufsfamilien oder -gruppen sind signifikante Gemeinsamkeiten in den Endkompetenzen. Wie lassen sich diese Gemeinsamkeiten erkennen? Ist dies an der Formulierung der Lernziele ablesbar? Soll es sich um die gleichen Handlungen/Tätigkeiten handeln?

Die Diskussion beleuchtete die Probleme, ohne einen Lösungsweg erkennen zu lassen:

Lässt sich z.B. Beratungskompetenz unabhängig vom Gegenstand der Beratung darstellen? Oder - so ein Gedanke von Länderseite - gibt es nicht auch wesentliche Kompetenzanforderungen, die auf höherer Abstraktionsebene liegen und unabhängig von bestimmten Berufsgruppen und -familien in der Ausbildung relevant sind?

Akzeptanz bei Betrieben und sonstigen Betroffene

Haben Ausbildungsberufe nicht eine identitätsstiftende Funktion für Branchen und Beschäftigte? Ist dies nicht ein Hindernis bei der Neustrukturierung von Ausbildungsberufen? Zu diesen Fragen hieß es u.a., Betriebe sähen häufig nur einen einzigen Beruf und würden die Gemeinsamkeiten mit anderen Berufen gar nicht wahrnehmen. BM Schavans Äußerung über 50- 100 Berufsgruppen (dabei sei oft fälschlicherweise von 50-100 Berufen geredet worden) habe zu hoch emotionalisierten Diskussionen geführt. Interessenverbände und Branchen wollten häufig einen eigenen Beruf. Man stoße auf Unverständnis, wenn man über eine Gruppe von Berufen rede. Hier sei viel Überzeugungsarbeit zu leisten. Man müsse aber auch akzeptieren, dass sich unterschiedliche Kulturen vielleicht nur langfristig einen gemeinsamen Nenner finden würden.

Neustrukturierungen könnten nicht einfach am grünen Tisch verordnet werden. Man müsse sehr früh beginnen, über solche Konzepte mit den Beteiligten zu reden, und dürfe auf keinen Fall warten, bis eine bestimmte Neuordnung anstehe. Ein gutes Beispiel liefere der ZFA (Zentral-Fachausschuss Druck und Medien), in dem die Sozialparteien seit Jahrzehnten Qualifikationsfragen diskutieren. Letztlich führe nur ein pragmatisches Vorgehen weiter.

Folgen für Ordnungsverfahren

Eine Neuordnung wird deutlich schwieriger, wenn nicht nur die Kompetenzanforderungen eines einzigen Berufes definiert, sondern gleichzeitig relevante Gemeinsamkeiten mit anderen Berufen analysiert und berücksichtigt werden müssen. Eigentlich müssten bei einer Neuordnung immer auch die verwandten Berufe geprüft und unter Umständen auch angepasst werden. Jede Neufassung bedeute aber auch zusätzlichen Aufwand für die Akteure der Ausbildung. Die Ordnungsarbeit würde darüber unflexibler, weil wesentlich mehr Beteiligte sich auf gemeinsame Standards verständigen müsse.

Frau Ludzay bestätigte, dass der notwendige Abgleich mit anderen Berufen den Aufwand für eine Neuordnung erhöhe; der Prozess erzeuge Unruhe. Diese Überprüfung sei jedoch notwendig.

Notwendige Konsequenz solcher Reformüberlegungen - so ein weiterer Diskussionsbeitrag - sei auch, dass Rahmenlehrpläne leichter angepasst werden müssten. Werde ein Beruf in eine Berufsfamilie einbezogen, müsse der Rahmenlehrplan so überarbeitet werden, dass er für alle beteiligten Berufe gleichermaßen sinnvoll sei.

Herr Schwarz stellte abschließend fest, dass die Auffassungsunterschiede unter den Anwesenden eher gering seien.

Die Diskussion habe vor allen Dingen gezeigt, dass schon lange vor einer Neuordnung die Diskussion mit den Beteiligten einsetzen müsse.

Hintergrund zum kaufmännischen Kolloquium:

Beim Kolloquium zur kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung handelt es sich um einen Fachdialog mit internen und externen Wissenschaftlern, 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.

Kontakt:

Henrik Schwarz 0228-107-2426 (Schwarz@bibb.de)

Benedikt Peppinghaus 0228-107-2425 (Peppinghaus@bibb.de)

Anlage 3

Silvia Annen
Benedikt Peppinghaus
Arbeitsbereich 4.2

Bonn, im Februar 2009

Kaufmännisches Kolloquium am 18. September 2008 im BIBB, Bonn Thema: Kaufmännische Berufsbildung in Österreich

Referent: Dr. Arthur Schneeberger, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)),
Wien

Moderation: Benedikt Peppinghaus, BIBB
Zeit: 10:00 – 13:05 Uhr
Teilnehmerzahl: 11 Personen

Das ibw

Träger des ibw sind die Wirtschaftskammer Österreich und der Verband der Industriellen. Das Institut besteht aus einem Entwicklungsbereich und einem kleineren Forschungsbereich. Die Forschung ist stark auftraggeberorientiert, d. h. der Anteil der Auftragsforschung ist sehr hoch. In Österreich werden große Studien wie z. B. für die OECD grundsätzlich von zwei Instituten gemeinsam durchgeführt.

Praktisch alle neuen Berufe werden im ibw in Zusammenarbeit mit Experten der Sozialparteien erarbeitet; diese Arbeit ist sachorientiert und kaum durch politische Überlegungen beeinflusst. Das Wirtschaftsministerium erlässt die die Ausbildungsvorschriften für die Lehrberufe.

Zahl der Lehrberufe

In Österreich gibt es insgesamt 246 Berufe mit insgesamt 128.000 Lehrverhältnissen. 20 % der Lehrberufe sind dem kaufmännischen Bereich zuzuordnen - hierzu zählen für Schneeberger neben Büroberufen insbesondere auch Verkäufer und beratende Berufe; diese kaufmännischen Berufe haben jedoch sehr unterschiedliche Volumina.

Die Ausdifferenzierung der Berufe war auch eine Folge des Mangels an Ausbildungsplätzen. Die Arbeitgeber verlangen neue Berufe mit mehr branchenspezifischen Inhalten. Dem Staat ist daran gelegen, die Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft zu erhalten.

Andererseits will das Wirtschaftsministerium die berufliche Mobilität erleichtern und strebt deshalb eine Reduzierung der Zahl der Lehrberufe an; hierzu werden unter dem Dach eines Berufes Differenzierungsmöglichkeiten (Fachrichtungen, Schwerpunkte, Module) geschaffen.

Erwerb eines Lehrabschlusses

Neben der normalen Abschlussprüfung am Ende einer dualen Ausbildung gibt es weitere Zugänge zu einem Lehrabschluss.

In Österreich gibt es die „ausnahmsweise Zulassung“ (§ 23 Abs. 5 des österreichischen Berufsausbildungsgesetzes BAG), die der deutschen Externenprüfung entspricht. Die Zulassung ist dabei recht unproblematisch. Es fallen jedoch sehr viele Personen durch. Das erfolgreiche Absolvieren der Prüfung hängt stark vom vorherigen Absolvieren eines Vorbereitungskurses ab. Diese Kurse werden in erster Linie von Weiterbildungseinrichtungen und großen Unternehmen angeboten und sind sehr teuer. Zudem ist es schwierig, überhaupt einen Platz in einem solchen Kurs zu bekommen.

Während in der Vergangenheit das Abschlusszeugnis eines beruflichen vollzeitschulischen Bildungsgangs dem entsprechenden Lehrabschlusszeugnis gleichgestellt war, ersetzt nach neuerer Rechtslage vollzeitschulische Ausbildung ganz oder teilweise die Lehrzeit (vgl. § 28 BAG). Durch Zusatzprüfungen können Schulabsolvent(inn)en den vollen Lehrabschluss erwerben. Die Schulen unterstützen sehr engagiert Bemühungen ihrer Absolvent(inn)en um die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Vollzeitschulen

Große Unterschiede zwischen Deutschland und Österreich zeigen sich im Bereich der vollzeitschulischen Bildung.

Vollzeitschulen gehören in Österreich dem Bund; Berufsschulen sind dagegen Angelegenheit der Bundesländer. Die Inhalte der vollzeitschulischen Bildungsgänge werden von Ministeriumsseite in einem Gutachterverfahren entwickelt. Dabei ist die Meinung der Wirtschaftsvertreter sehr wichtig; insbesondere die Wirtschaftskammern können durch ihre Begutachtungen erheblichen Einfluss nehmen. Weil Abschlüsse der Vollzeitschulen auch Folgen für die tarifliche Eingruppierung der Beschäftigten haben, kümmern sich auch die Gewerkschaften Inhalte der vollzeitschulischen Bildung.

Für ein Zehntel der Unterrichtszeit legen die Schulen selbst die Inhalte fest.

In reichen Bundesländern (z.B. Vorarlberg und Oberösterreich) dominiert die Lehrlingsausbildung, während in ärmeren Bundesländern (z.B. Kärnten und das Burgenland) die Vollzeitschulen dominieren. Das Lehrpersonal an den Vollzeitschulen verfügt über einen universitären Abschluss, während die Lehrer der berufsbildenden Schulen an Akademien, welche sich mittlerweile Pädagogische Hochschulen nennen, ausgebildet werden.

Die Akzeptanz der vollzeitschulischen Ausbildung ebenso wie der Lehrlingsausbildung ist grundsätzlich von der jeweiligen Arbeitsmarktlage abhängig. Anders als in Deutschland hat die vollzeitschulische Ausbildung in Österreich ein höheres Sozialprestige als die Lehrausbildung. Der Arbeitsmarkt verhält sich gegenüber beiden Arten der Berufsausbildung neutral.

Lehrabschluss - Abitur

Neuerdings kann ergänzend zur Lehrabschlussprüfung durch die so genannte Berufsreifeprüfung die allgemeine Hochschulreife erworben werden - ein Image-Gewinn für die Lehrlingsausbildung. Die Matura wird von den Jugendlichen als Statussymbol betrachtet, wozu die Berufsreifeprüfung einen ökonomischen Weg darstellt, da sie in zwei Jahren berufsbeleitend meist in Weiterbildungseinrichtungen möglich ist. Im Rahmen der Berufsreifeprüfung werden Deutsch, Mathematik, Englisch und eine Berufsfachrichtung abgeprüft. Letztere wird bei sehr gutem Lehrabschluss anerkannt. Insgesamt erwerben jährlich rund zwei- bis dreitausend Jugendliche von ca. 55 Tausend pro Jahrgang ihre Matura auf diesem Wege.

Vollzeitschulische kaufmännische Bildungsgänge³

Kaufleute werden im Anschluss an die Pflichtschule entweder im dualen System ausgebildet oder an

- **Handelsschulen**, die zu den Berufsbildenden Mittleren Schulen gehören,
- **Handelsakademien**, die zu den Berufsbildenden Höheren Schulen gehören.

Etwa 20 % der Schüler(innen) von Berufsbildenden Höheren Schulen verlassen im 1. Jahr die Schule, weil sie die Lernanforderungen nach Niveau oder Breite nicht genügen, und suchen anschließend einen Ausbildungsplatz. Weitere 20 % verlassen im 2. bis 5. Jahr aus anderen Gründen die Schule.

Die Rolle der Handelsschulen hat sich in den letzten 20 Jahren grundlegend geändert; sie werden jetzt vor allem auch von Jugendlichen besucht, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, und nehmen Jugendliche auf, die sich zu spät um eine Lehrstelle bemüht haben.

Handelsakademien gelten als „Aufsteigerschulen“. In den Schulen werden verstärkt theoretische Kenntnisse vermittelt. Daher bedürfen die Absolventen dieser Schulen in der Regel

³ s.a. im Internet: www.hak.cc

einiger Zeit der praktischen Erfahrung im Betrieb, damit sich die erworbenen Kenntnisse tatsächlich in einem Anwendungskontext zu beruflichen Kompetenzen entwickeln können.

Die Handelsakademie ist vor allem für junge Leute attraktiv, die die Länge eines Hochschulstudiums abschreckt. Absolvent(inn)en kommen nach einer nicht geregelten Weiterbildung ebenso für Fach- und Führungspositionen in Frage wie die Inhaber(innen) eines Bachelor-Titels.

Weiterbildung / Hochschulbildung

Anders als in Deutschland gibt es in Österreich keine staatlich anerkannten Fortbildungsabschlüsse. Berufliche Höhere Schulen bieten Kurse für Berufstätige an, diese führen jedoch zu keinem anerkannten Abschluss (Dauer u.U. 4-5 Jahre mit 20 Stunden pro Woche). Schneeberger sieht die Etablierung praxisnaher, berufsbegleitender Fortbildungen als Herausforderung für die nächsten 10 bis 15 Jahre.

Fachhochschulen wurden in Österreich erst 1994 eingeführt. Ihre Studierenden wollen sie vor allem aus dem Kreis der Gymnasialabsolvent(inn)en gewinnen. Fachhochschulabschlüsse eröffnen den Zugang zum höheren Dienst im öffentlichen Dienst und zu einer Promotion. Die Fachhochschulen streben auch selbst das Promotionsrecht an. Aus Sicht Schneebergers sollten sich Fachhochschulen vor allem durch praxisnahe berufsbegleitende Weiterbildungsstudiengänge profilieren. Der Erfolg der Fachhochschulabsolvent(inn)en hängt nach seiner Einschätzung weniger von den Studieninhalten als von der Qualität der Absolvent(inn)en ab.

Handelsakademien (und Höhere Technische Lehranstalten) wollen eine ähnliche Reputation erreichen wie die Fachhochschulen. Als Lehrinrichtungen bewegen sie sich - gerade in der Weiterbildung - im Spektrum zwischen „wissenschaftsbasiert“ und „Wissenschaft treibend“.

Nachbetrachtungen der/des Berichterstatte(r)in/-s:

- Schneeberger betonte die Unterschiede in den Berufsbildungskulturen Deutschlands und Österreichs. In Deutschland sei die Berufsbildung stärker verrechtlicht, die föderalistische Struktur spiele eine große Rolle. In der Diskussion blieb keine Zeit, dieses Thema genauer zu betrachten.
- Der Berufsbegriff ist lt. Schneeberger ein spezifisch deutsches Thema. In Österreich spielten die Schulabschlüsse eine ähnliche Rolle wie die Lehrabschlüsse: „Ich bin HAK-Absolvent“ steht gleichberechtigt neben „Ich bin Industriekaufmann.“

- Schneeberger betont, dass berufliche Abschlüsse in Positionen führen, die in anderen Ländern mit Hochschulabsolvent(inn)en - einschließlich Bachelor oder Absolvent(inn)en von Kurzstudiengängen - besetzt sind. Die angemessene Würdigung beruflicher Abschlüsse ist für Österreich offensichtlich ein ähnliches Problem wie für Deutschland.
- Aus den Ausführungen Schneebergers ergeben sich folgende signifikante Unterschiede zwischen der Berufsbildung in Deutschland und Österreich:
 - Eintrittsalter in die Berufsbildung: in Österreich 14-15 Jahre, in Deutschland sind über 80 % der Ausbildungsanfänger 17 Jahre und älter.
 - Vollzeitschulische Lehrinhalte werden in Österreich vom Bund geregelt.
 - Vollzeitschulische Bildung ist auf dem österreichischen Arbeitsmarkt überwiegend gleichrangig zur dualen Ausbildung.
 - Keine geregelte berufliche Fortbildung.
 - Fachhochschulen gibt es in Österreich erst seit 15 Jahren.
- Gemeinsamkeiten zwischen der Berufsbildung in Deutschland und Österreich:
 - Die Wirtschaft beider Länder hat lange Zeit eine Ausdifferenzierung der Berufe gefordert. Die Politik zielt dagegen in beiden Ländern auf eine stärkere Bündelung.
 - Vollzeitschulen müssen auch in Österreich Ausbildungsbewerber(innen) auffangen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten.
 - Die Praxisorientierung der Vollzeitschulen nimmt zu.
 - Berufliche Schulen in beiden Ländern sind daran interessiert, vor allem begabtere Schüler(innen) zu gewinnen.