

und es fehlen Methoden, um sie unter den Bedingungen und Zielsetzungen beruflicher Prüfungen mitzuerfassen.

Auch bei der Schlüsselqualifikation „Kreatives Gestalten“ wird Zurückhaltung empfohlen bei dem Versuch, diese im Rahmen punktueller Prüfungen neben fachlichen Qualifikationen zu berücksichtigen.

Damit werden auch die Grenzen punktueller Prüfungen für die Erfassung von manchen Aspekten der beruflichen Handlungsfähigkeit deutlich. Andererseits zeigen sich auch die Chancen, diese offensichtlichen „Zertifizierungslücken“, die das Prüfungszeugnis in der Berufsausbildung aufweist, durch die beiden anderen abschließenden Zertifikate, das Ausbildungszeugnis des Betriebes und das Berufsschulzeugnis, auszufüllen.

Konkret: Es wäre möglich, in diese beiden Zeugnisse, die auf Langzeitbeobachtungen beruhen, Hinweise auf Kooperationsfähigkeit und Kreativität aufzunehmen, soweit dies sinnvoll ist. Solche Qualifikationen sollten also besser bei Beurteilungen in Betrieb und Schule miteinfaßt werden, allerdings nur mit Zurückhaltung.

Wie lassen sich nun die so festgelegten Schlüsselqualifikationen integriert mit fachspezifischen Anforderungen in Prüfungen umsetzen? Prinzipiell ist das Vorgehen sehr einfach: Durch eine Auswertung der rechtlichen Vorgaben und eine ergänzende Anforderungsanalyse wird unter anderen geklärt, welche Teilqualifikationen etwa der Schlüsselqualifikation „Kommunikationsfähigkeit“ für den jeweiligen Beruf wichtig sind. Danach werden Aufgabenformen gesucht, die besonders geeignet erscheinen, diese Qualifikationen zu erfassen, und entsprechende Aufgaben entwickelt. Leider ist es um einiges schwieriger, diese einfache Strategie in der Prüfungspraxis umzusetzen, obwohl bereits eine respektable Zahl geeigneter Aufgabenformen hierfür zur Verfügung steht.

Zum Stellenwert des Schlüsselqualifikations-Katalogs

Dieser Vorschlag ist als Teil eines Konzeptes zu sehen, wie Prüfungen in der beruflichen Bildung Deutschlands nach Auffassung des Autors zu verändern wären: Als Beschränkung auf das, was sinnvoll und realisierbar ist mit dem Ziel, mehr Professionalität besonders bei der Entwicklung der Prüfungsaufgaben und eine höhere Qualität (d. h. unter anderen eine größere Aussagekraft) zu erreichen – weniger ist mehr.

Der hier skizzierte Katalog ist darüber hinaus ein Versuch, den Anschluß an die internationale Entwicklung besonders in den angelsächsischen Ländern zu erreichen und die deutschen Standards in der beruflichen Bildung wirkungsvoll zu ergänzen. Dahinter steht die Überlegung, daß Berufsbildungsstandards und auch speziell der Marktwert beruflicher Zertifikate mehr und mehr unter internationalen Aspekten zu sehen ist.

Anmerkungen:

¹ Der Beitrag geht zurück auf eine Präsentation von Ergebnissen des BIBB-Vorhabens „Schlüsselqualifikationen in Prüfungen und Lernerfolgskontrollen“ im Unterausschuß 1 „Berufsbildungsforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung.

² Vgl. die ausführliche Darstellung bei Reisse, W.: Schlüsselqualifikations-Katalog für Prüfung und Zertifizierung in der Berufsbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin (in Vorbereitung) sowie Reisse, W. (Hrsg.): Schlüsselqualifikationen und Prüfungen – psychologisch gesehen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin (in Vorbereitung).

³ Vgl. Beispiele bei Blum, F.; Hensgen, A.; Kloft, C.; Maichle, U. M.: Abschlußbericht. Forschungsprojekt Erfassung von Handlungskompetenz in den Prüfungen der Industrie- und Handelskammern. DIHT-Gesellschaft für berufliche Bildung, Bonn 1995 sowie Reisse, W.: Zentrale Erstellung von Prüfungsaufgaben in den USA: Beispiel „Educational Testing Service“ in: *Wirtschaft und Berufs-Erziehung*, 42 (1990) 4, S. 105–114.

⁴ Vgl. Reisse, W.: Wie kann man berufliche Handlungskompetenz mit Prüfungen erfassen? In: *Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Neue Berufe – Neue Qualifikationen. 2. BIBB-Fachkongreß. Band „Umsetzung neuer Qualifikationen in die Berufsbildungspraxis“*, Nürnberg 1993, S. 179–183

⁵ Vgl. Kloft, C.; Didi, H.-J.; Fay, E.; Vogt, H.: *Einschätzung von Schlüsselqualifikationen aus psychologischer Perspektive*. In: Reisse, W. (Hrsg.): *Schlüsselqualifikationen und Prüfungen* . . . , a. a. O.

⁶ Zur Auswahl des Kriteriums „Internationale Bedeutung“, vgl. Reisse, W.; Geb, N.: *Schlüsselqualifikationen als Grundlage für Prüfung und Zertifizierung in angelsächsischen Ländern*. In: Reisse, W. (Hrsg.): *Schlüsselqualifikationen und Prüfungen* . . . , a. a. O.

⁷ Vgl. Seyfried, B.: „Stolperstein“ Sozialkompetenz. Was macht es so schwierig, sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen? (Berichte zur beruflichen Bildung 179), Bielefeld 1995, sowie Seyfried, B.: *Als Gruppe geprüft und beurteilt?* In: *Informationen (1995) 37*, S. 2 985–2 991

Datenverarbeitungskaufmann zügig neu ordnen!

Joachim Häußler

Schon seit Anfang der 80er Jahre fordert die Wirtschaft die Aktualisierung des alten Berufsbildes Datenverarbeitungskaufmann aus dem Jahr 1969. Die Idee, den Bereich Datenverarbeitung an eine übliche kaufmännische Ausbildung anzuhängen, ergäbe jedoch eine viel zu lange Ausbildungszeit von ca. 4½ Jahren. Zwei Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung aus 1985 und 1995 befürworten jedoch wie die Wirtschaft einen eigenständigen Beruf Datenverarbeitungskaufmann. Da die Ergebnisse der BIBB-Studien aber nicht aus repräsentativen Befragungen resultierten, wurden sie nicht allgemein anerkannt. Der DIHT hat daraufhin eine Umfrage bei den Ausbildungsbetrieben über die Kammern durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Umfrage sind repräsentativ. Von gut 3 000 Ausbildungsbetrieben sind 934 Fragebogen in die Auswertung eingegangen. Die wichtigsten Ergebnisse wurden in einem Workshop im März 1995 vorgestellt.

Schwerpunkte der ausbildenden Unternehmen sind mit je ca. 35 Prozent einmal der Dienstleistungsbereich einschließlich Softwareentwicklung, der Handel einschließlich Handel mit Hard- und Software und mit ca. 15 Prozent die Industrie, dabei vor allem die Chemieindustrie, Elektronik und Maschinenbau; ein Bereich, der in den jahrelangen Gesprächen immer wieder als besonders wichtig für die Ausbildung von Datenverarbeitungskaufleuten herausgestellt wurde, nämlich die Hersteller von Hardware, sind als Ausbildungsbetriebe weniger von Bedeutung. Auch Betriebe der Kredit- und Versicherungswirtschaft sowie der Verwaltung sind weniger vertreten. Die Betriebsgröße der ausbildenden Betriebe liegt überwiegend bei den kleineren und mittleren Größen, d. h. zwischen zehn und 50 Beschäftigten, wobei über zehn Prozent der Unternehmen sogar unter zehn Beschäftigte aufweisen. Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftszweige, aus denen die Fragebögen eingegangen sind, so gilt die soeben getroffene Aussage – Schwerpunkt kleinere und mittlere Betriebe – fast durchgehend für alle Wirtschaftszweige; lediglich aus dem Bereich der Industrie gingen nennenswerte Antworten aus Großbetrieben mit über 1 000 Beschäftigten ein.

In den Betrieben aller Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen werden relativ wenige Datenverarbeitungskaufleute ausgebildet. Es überwiegt eindeutig die Anzahl eins bis drei. Nur einige wenige Industriebetriebe haben größere Gruppen von über zehn Auszubildenden.

Einsatzschwerpunkte Programmierung und Vertrieb/Service

Die Einsatzfelder ausgebildeter Datenverarbeitungskaufleute sind vielfältig. Die Schwerpunkte liegen einerseits auf der Programmierung, dies insbesondere in den Bereichen Industrie und Dienstleistungen, aber auch im Handel. Darüber hinaus sind ausge-

bildete Datenverarbeitungskaufleute im Handel vor allem im Vertrieb und Service eingesetzt, dies kommt aber auch in der Industrie und im Dienstleistungsbereich vor. Fachabteilungen in Industriebetrieben stellen ebenfalls ein nennenswertes Einsatzgebiet ausgebildeter Datenverarbeitungskaufleute dar. Der eigentliche Technikbereich (Hardware) wird kaum als Einsatz genannt; der nach dem bisherigen Berufsbild aufgeführte Schwerpunkt Operating ist in der Form nicht mehr anzutreffen, sondern selbstverständlicher Teil bei den eigentlichen Schwerpunkteinsatzgebieten.

Die Betriebe waren nach ihrer Einschätzung zu der bisherigen Ausbildung zum Datenverarbeitungskaufmann im Sinne einer „bedarfsgerechten Ausbildung“ befragt worden. Über 75 Prozent der Befragten bejahten diese Antwort, sprachen sich natürlich aber für Modifikationen der Ausbildung aus, was bei dem veralteten Berufsbild aus dem Jahr 1969 völlig verständlich ist. Diese positive Einschätzung verteilt sich durchgehend auf alle Schwerpunkt-Einsatzfelder Industrie, Handel und Dienstleistungen. Die positivste Einschätzung findet sich letztlich in der Industrie.

Die Frage nach einem „anderen Qualifikationsbedarf auf der Ebene Duales System“ beantworteten zwei Drittel der Unternehmen negativ, so daß davon ausgegangen werden kann, daß das Qualifikationsprofil Datenverarbeitungskaufmann insgesamt „stimmt“ – mit Modifikationen. So sollen bei einer zukünftigen Ausbildung stärker berücksichtigt werden insbesondere „DV-Methoden“. Hierunter sind nach der Häufigkeit der Nennungen zu verstehen: Netzwerke, moderne höhere Programmiersprachen, Hardware-Kenntnisse, Datenbanken, Anwendungsprogramme, Systemsoftware – Mehrfachnennungen waren möglich. Eine verstärkte kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Ausbildung wurde nennenswert nicht gefordert, so daß davon ausgegangen werden kann, daß nach Meinung der Befragten das Verhältnis zwi-

schen kaufmännischer und EDV-Ausbildung ebenfalls „stimmt“. Weniger berücksichtigt werden sollten in der Zukunft vor allem alte Programmiersprachen sowie nach dem Berufsbild noch geforderte veraltete Techniken.

Keine Zeit mehr zu verlieren

Die Ergebnisse der Studie zeigen, daß die Ausbildungsbetriebe im großen und ganzen mit der Ausbildung zum Datenverarbeitungskaufmann zufrieden sind und vor allen Dingen auch die Einsatzmöglichkeiten der Ausgebildeten gut sind. Dies zeigen auch Verlaufsstudien verschiedener anderer Institute. Der Beruf muß daher rasch an die neuen technischen und organisatorischen Erfordernisse angepaßt werden. Dies gilt um so mehr, als drei Viertel der befragten Unternehmen beabsichtigen, auch in der Zukunft mindestens im gleichem Umfang – wenn nicht mehr – auszubilden. Das eindeutig positive Votum der Unternehmen, das auch schon in den BIBB-Studien zum Ausdruck kam, wird durch die DIHT-Studie repräsentativ untermauert – der Datenverarbeitungskaufmann ist nun zügig neu zu ordnen. Einzubeziehen in die Neuordnungsüberlegungen ist auch der DIHT-Vorschlag „Kaufmann/Kauffrau für EDV-Systemtechnik“, der sich insbesondere an kleinere und mittlere Beratungsunternehmen wendet.

Vielleicht muß der „Geist von Ahaus“ wiederbelebt werden: 1987 wurden in Ahaus/Westfalen in einer Klausurtagung die „Grundsätze für die Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe“ zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen einvernehmlich verabschiedet, die dann Grundlage für die Überarbeitung der Ausbildungsberufe Bürogehilfin und Bürokaufmann waren. So komplex die weiteren Neuordnungsarbeiten waren – sie waren jedenfalls erfolgreich! Vielleicht kann eine neue Klausurtagung den Durchbruch schaffen.