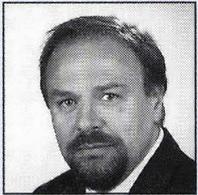


IT-Ausbildungsberufe: Paradigmenwechsel im dualen System

Michael Ehrke

IG-Metall-Vorstand, Frankfurt am Main, Koordinator der Arbeitnehmerseiten im Neuordnungsverfahren IT-Berufe



Die neuen IT-Ausbildungsberufe helfen, eine strukturelle Ausbildungslücke in der Volkswirtschaft zu schließen. Duale Berufsausbildung wird in einer Wachstumsbranche des 21. Jahrhunderts und in einer Schlüsselbranche der „Informationsgesellschaft“ verankert, die bisher überwiegend nicht ausbilden. Damit sind konzeptionelle Innovationen hinsichtlich der Struktur der Ausbildungsberufe, ihrer didaktischen Leitlinien und des Prüfungsmodells verbunden, die einen wichtigen Beitrag zur aktuellen Diskussion über Zukunftsträchtigkeit und Flexibilität des Berufskonzepts darstellen und zur Konsolidierung des dualen Systems unter den Bedingungen von Strukturwandel und Globalisierung beitragen sollen. Neue Strukturbegriffe wie Kernkompetenzen und Einsatzgebiete als offene Bausteine in der Fachbildung ebenso wie Lernfelder in den Berufsschulen sind hierfür bezeichnend und werden näher erläutert.

Unsicherheit über die Zukunft der dualen Berufsausbildung ist weit verbreitet. Mit der Eckdatenvereinbarung zu den neuen Ausbildungsberufen in der Informations- und Kommunikationstechnik vom Mai 1996 haben die Sozialparteien ein politisches Signal für die Beibehaltung einer qualitativ hochwertigen dualen Berufsausbildung auch unter den Bedingungen von Strukturwandel, Globalisierung und Informationsgesellschaft gesetzt.

Es geht um die Schaffung von neuen Ausbildungswegen in einer Schlüsselbranche der „Informationsgesellschaft“, in der bisher duale Ausbildung weithin nur eine untergeordnete Rolle spielte oder gar nicht praktiziert wurde.

Für alle Sparten der Computer-, Software- und Telekommunikationsindustrie einschließlich Mobilfunk und Multimedia wurde ein gemeinsames Rahmenkonzept zur Einführung dualer Fachberufe erarbeitet, das bereits 1997 in die Praxis umgesetzt werden soll. Dieses Konzept stellt zugleich eine konstruktive Auseinandersetzung mit der aktuellen Kritik am Berufsprinzip und an den Strukturen des dualen Systems dar, wie zum Beispiel MARTIN BAETHGE in seinem neuesten Artikel mögliche Hintergründe für die Zurückhaltung der Industrie gegenüber dem dualen System auf den Punkt gebracht hat.¹

Ausbildungskrise und Strukturwandel

Die duale Ausbildung leidet nach BAETHGE an folgenden Strukturproblemen:

1. Die tendenzielle Verschiebung der Berufsanforderungen von Erfahrungsqualifikationen zu Wissens- und Analysequalifikationen verlange einen neuen Beschäftigtentypus, der von SCHUMANN u. a.² als „Systemregulierer“, in der amerikanischen Diskussion als „Symbolanalytiker“³ beschrieben wird. Ausbildungssysteme sind daran zu messen, ob sie die dafür erforderlichen Fähigkeiten wie

„Systemdenken, Abstraktion, Experimentieren und Zusammenarbeit“ ausreichend vermitteln können. Dabei spielen Basisqualifikationen tendenziell eine größere Rolle als betriebsspezifische Qualifikationen. Gerade dem System der Ausbildungsberufe aber wird nachgesagt, daß es zu wenig Basisqualifizierung ermögliche und zu berufsspezifisch ausgerichtet sei.

2. Besonders aus dem japanischen Produktionsmodell leitet sich die These ab, das deutsche Berufsprinzip sei zu starr und zu einengend für die moderne Wirtschaft, weil es die abteilungs- und fachbereichsübergreifende Integration der Tätigkeiten zum Beispiel die Integration von Produktions- und Verwaltungsfunktionen, von technischen und kommerziellen Aufgaben behindere und zu Innovationsblockaden führe. Das duale System sei von daher kontraproduktiv für Organisationsentwicklung und Innovation als den wesentlichen Wettbewerbsfaktoren der Zukunft.

3. Auf Globalisierung und europäische Integration stützt sich eine dritte Argumentationslinie: das duale System sei ein lokal und national beschränktes Ausbildungssystem, das international in einer Minderheitenposition sei und sich mobilitätshemmend auswirke. Es sei zu bezweifeln, ob es jemals gelinge, für das deutsche Modell internationale Geltung durchzusetzen. Früher oder später werde es anderen europäischen oder internationalen Standards weichen.

4. Die sich weiter verringern den Halbwertszeiten einmal erworbener Berufsqualifikationen verlangten wesentlich schnellere Modernisierungsprozesse, als sie im dualen System gegenwärtig zustande zu bringen sind. Durch die komplizierten Abstimmungsprozesse bei Neuordnungen von Ausbildungsberufen würde Zeit verspielt, die nicht mehr aufzuholen sei, so daß die Berufsausbildung der Entwicklung letztlich zu stark hinterherhinke.⁴

Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung

Akzeptanz und Fortbestand der dualen Berufsausbildung wird nur dann zu erhalten sein, wenn die Sozialparteien diesen Strukturproblemen Rechnung tragen. Bedauerlicherweise wird die öffentliche Diskussion eher von einem anderen Akzent beherrscht: Destabilisierung des Berufesystems und der Qualitätsstandards von Ausbildung als Anreiz für die Betriebe, mehr (weil billigere) Ausbildungsplätze einzurichten. Die Losung vom „Standortvorteil Bildung“ wird auf diese Weise ad absurdum geführt.

Der Streit um mangelnde Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Ausbildungsberufe verkennt, daß Ausbildungsberufe schon längst gerade durch ihren relativ abgehobenen Charakter gegenüber speziellen Technologien sowie Arbeits- bzw. Produktionskonzepten charakterisiert sind. Ausbildungsberufe sind einerseits curriculare Konstrukte und mit Erwachsenenberufen überwiegend nicht identisch, sichern aber andererseits einen handfest verwertbaren Qualifikationssockel, dessen betriebswirtschaftlicher und arbeitsmarktlcher Nutzen unbestritten ist. In vielen Betrieben besteht aber das Problem, daß das durch Ausbildung geschaffene Qualifikationspotential der Nachwuchskräfte nach der Übernahme auf den bestehenden Arbeitsplätzen nicht richtig eingesetzt bzw. nicht voll ausgeschöpft wird. Das ist aber nicht ein Fehler des dualen Systems, sondern der Arbeitsgestaltungspolitik, die zu zögerlich und halbherzig an Organisationsentwicklung und an neue Produktionskonzepte herangeht.

Ein herausragendes Negativbeispiel: Gruppenarbeit betrifft erst neun Prozent der Arbeitenden. Dabei sind sich alle Experten einig, daß die Zukunft primär in der Verbesserung der sozialen Produktivität und nicht allein der technischen Produktivität liegt.

Kein Zweifel, daß dennoch über die Schneidung der Berufe weiter nachgedacht werden muß und daß z. B. die klassische Trennung zwischen Wirtschafts- und Technikbildung in unserem Berufesystem überholt ist. Aber: Ohne das Facharbeiter- und Berufsprinzip gibt es den Standortvorteil Bildung sicherlich nicht mehr. Über diese Einschätzung bestand bisher gesellschaftlicher und politischer Konsens. Die Vereinbarung über die neuen IT-Ausbildungsberufe stabilisiert diesen Konsens gegenüber der Module-Diskussion und Stufenkonzepten, wie sie etwa jetzt vom neuen Handwerkspräsidenten PHILIPP in die Welt gesetzt werden, der den „kleinen Gesellenbrief“ einführen will.⁵

80 bis 90 Prozent der IT-Firmen bilden bisher nicht aus

Innovationen in den Strukturen sind sicherlich nötig, aber am Fachkräfteniveau darf gerade nicht „gedreht“ werden. Wenn heute Lehrstellen in den Metallberufen frei bleiben, so sicherlich nicht deshalb, weil die Jugendlichen sich nicht mehr „die Hände schmutzig machen wollen“, sondern weil die Jugend den Strukturwandel bereits verstanden hat, dem die Betriebe noch hinterherhinken. In qualifizierten Dienstleistungsberufen gibt es z. B. keinen Nachfragemangel. Statt Jugendliche in Berufe zu werben, deren Zukunftstauglichkeit ihnen zweifelhaft erscheint, sollten attraktive Ausbildungsberufe geschaffen werden, die bei den Schulabgängern positive Akzeptanz finden, weil sie als Zukunftsberufe gelten können. Auch dies ist eine Botschaft, die von den neuen IT-Berufen ausgeht. Freilich, sie läßt sich nur verwirklichen, wenn die DV/IT-Branche, die in Deutschland von amerikanischen und japanischen Firmen dominiert wird, für die duale Fachkräfteausbildung gewonnen werden kann. 80 bis 90 Prozent der IT-Firmen bilden

bisher nicht aus. Dies zu ändern wird die große Aufgabe der nächsten Jahre für beide Vereinbarungsparteien bleiben. Dann allerdings werden neue Berufsperspektiven in einem Technologiebereich eröffnet, an den viele Jugendliche hohe Erwartungen haben. Ein Bereich überdies, in dem vor allem für Frauen neue und halbwegs realistische Ausbildungschancen aufgetan werden können.

Strukturelle Ausbildungsdefizite der IT-Branche

Die „Informationsgesellschaft“ ist nicht nur ein Modewort in der teilweise hilflosen Debatte um die Zukunft des Standortes Deutschland. Informationstechnologie und Multimedia verändern Arbeitswelt und Gesellschaft in einem bisher nicht gekannten Ausmaß. Das steht außer Frage. Hochrangige Kommissionen in Bonn und in Brüssel mit Beteiligung der Gewerkschaften beraten deshalb über Risiken und Chancen des Übergangs zur Informationsgesellschaft. **Technologie- und Multimedia-Kommission, Enquete-Kommission** des Bundestages und wie die Gremien alle heißen, gemeinsamer Inhalt ihrer politischen Resolutionen und Expertenempfehlungen: Bildung und Ausbildung sind in erster Linie gefordert.

Neue IT-Berufe sind folglich überfällig. Zwar werden in der amtlichen Klassifikation 200 DV-Erwachsenenberufe gezählt, aber ein modernes Ausbildungssystem fehlt immer noch. Erste Versuche dazu gab es schon in den sechziger Jahren, aber sie haben bis heute keine nennenswerte Bedeutung erlangt, weil die Philosophie nicht stimmte und weil sich ein entsprechender Wirtschaftszweig noch gar nicht herausgebildet hatte. Gemeint ist die Ausbildung von „**Mathematisch-Technischen Assistenten**“ und von „**Datenverarbeitungskaufleuten**“; beides Berufe für eine Rechnerwelt, über die die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik längst hinweggegangen ist. Kein

Abbildung 1:



Wunder, daß sie zahlenmäßig nie eine große Bedeutung erlangt haben und hinter der Entwicklung des IT-Arbeitsmarktes in den letzten zehn Jahren weit zurückblieben. Deshalb wäre es falsch, diese Alt-Berufe, die beide noch aus der Zeit vor dem BBiG stammen und daher ohnehin nur Übergangscharakter haben (keine Ausbildungsberufe nach § 25 BBiG), weiter aufrechtzuerhalten, wie es kleine Interessengruppen (z. B. die MA-Ausbildungsgemeinschaft im Köln-Düsseldorfer Raum) fordern. Damit würde das innovative Modernisierungskonzept, das für ZVEI/VDMA und IGM/DPG von grundsätzlicher Bedeutung für die Stabilisierung der dualen Berufsausbildung ist, letztlich konterkariert. DIHT und KWB sollten sich daher nicht voreilig hinter diese Gruppe vorwiegend aus dem Kreise der Hochschulen und Forschungsinstitute stellen, die mit dem dualen System wenig zu tun haben. Der richtige Weg ist vielmehr, realistische Bedarfe in spe-

ziellen Bereichen wie z. B. in der Wissenschaft auszuloten und soweit sie auf Facharbeiter- bzw. Fachkräfteebene regelbar sind, in die neuen Berufe einzuarbeiten. Klar sein muß in jedem Fall, daß es um Fachkräfteausbildung im Sinne des BBiG geht und nicht um Qualifikationen von Diplom-Informatikern, wie dies z. B. die Stuttgarter Universität für die MATA-Ausbildung wünscht. Es kann ja nicht ernsthaft das Interesse der Hochschulen sein, daß Berufsausbildung die Hochschulausbildung ersetzt. BIBB und Sozialparteien wären schlecht beraten, wenn sie sich an den Sonderwünschen einiger Hochschulen ausrichten würden, die ihren Bedarf wahrscheinlich besser aus den eigenen Informatik-Studiengängen befriedigen sollten.

Mit den neuen IT-Berufen geht es primär um Fachkräftepolitik für Nichtakademiker in einer Branche, die bereits stärker vom Globalisierungstrend geprägt ist als andere. Das

heißt nicht nur, daß Softwareentwicklung von Deutschland nach Indien oder St. Petersburg verlagert wird, sondern auch umgekehrt, daß sich in den letzten Jahren z. B. viele amerikanische und asiatische IT-Unternehmen bei uns niedergelassen haben.

Die DV/IT-Industrie wird trotz des auch in diesem Sektor bereits massiven Verdrängungswettbewerbs mit einem erwarteten Marktvolumen von 200 Mrd. DM im Jahr 2000⁶ zu den Gewinnern des Strukturwandels zählen. Informations- und Kommunikationssysteme etablieren sich in allen Lebensbereichen. Erst 50 Prozent aller Arbeitsplätze sind mit IT-Systemen ausgestattet. Der Vernetzungsgrad ist noch geringer. In der Zukunft geht es jedoch nicht nur um flächendeckende Erstausrüstung, sondern darüber hinaus um die Verschmelzung der verschiedenen Technologien und Anwendungsbereiche: der Computerwelt, der Telekommunikation und der neuen Medien.

Dabei werden Softwareproduktion und -vermarktung der eigentliche Wachstumsbereich sein. Um so wichtiger werden die Berufe rund um die Software. Inzwischen sind Namen wie Informationsmanager, Bildschirmdesigner, Supporter, Videodigitalisierer oder Medienrechercheur in der Branche schon Alltagsjargon. Berufsbezeichnungen aus den 70er Jahren wie Operator oder Organisationsprogrammierer wirken dagegen bereits „angestaubt“.

In den verschiedenen informations- und kommunikationstechnischen Sparten arbeiten heute ungefähr 600 000 bis 800 000 Menschen. Im Multimediabereich sind entgegen dem Eindruck, der in der öffentlichen Berichterstattung oft erweckt wird, bislang nur einige Hundert Personen beschäftigt; in der Mobilfunkbranche derzeit rund 15 000. Rund 40 Prozent aller IT-Beschäftigten könnten nach gewerkschaftlicher Schätzung künftig aus dual ausgebildeten Fachberufen kommen. Das entspräche einer Ausbildungs-

kapazität von mindestens 20 000 Plätzen. Eine Zahl, die zwar den Ausbildungsstellenmangel nicht beheben kann, der wahrscheinlich in den nächsten Jahren sogar noch wachsen wird, gleichwohl quantitativ nicht zu verachten ist. Die Zahl ist immerhin größer als die aller Vorschläge aus der „Aktion neue Berufe“ des DIHT zusammen.

Dynamische Berufsbilder mit „Kernkompetenzen“ und „offenen Bausteinen“

Gefragt ist in der Tat eine Modernisierungspolitik, die hohe Qualitätsstandards sowie breite Basisqualifizierung mit flexiblen Strukturen und entwicklungsoffenen Profilen verbindet. Berufsausbildung muß mehr denn je zwei anscheinend auseinanderstrebende Trends verbinden: Generalisierung und Spezialisierung als zwei Seiten der zunehmenden Ausdifferenzierung und Variabilität moderner Produktions- und Dienstleistungsprozesse. Diesem Grundgedanken haben die „Erfinder“ der IT-Ausbildungsberufe versucht, auf neue Weise Rechnung zu tragen. Das neue Ausbildungskonzept steht auf zwei Füßen: das eine Standbein ist die breit angelegte **Basisqualifizierung** (50 Prozent der Ausbildung). Das andere Standbein ist die **Fachbildung**, die offen gestaltet wird für vielfältige Spezialisierungen, die im Rahmen der Ausbildung nur exemplarischen Charakter haben (ebenfalls 50 Prozent der Ausbildung). In der Kombination beider Elemente lassen sich, so unsere Annahme, Transferfähigkeit der Ausbildung und ihre Stabilität gegenüber Anforderungswandel besser gewährleisten.

Im Rahmen der Basisqualifizierung werden alle vier neuen Ausbildungsberufe über gemeinsame **Kernqualifikationen** verbunden. Damit ist ein Konzept gemeint, wonach die Basis der Ausbildung aus dem gemeinsamen Kern aller IT-Geschäftsprozesse und IT-

Geschäftssparten abgeleitet wird. Die Kernqualifikationen stehen in den Eckdaten als ausformulierte **Kernkompetenzen** und können auch als die **Schlüsselqualifikationen** der IT-Ausbildungsberufe verstanden werden. Sie spiegeln idealtypisch einen kompletten Geschäftsprozeß und zielen damit auf ein ganzheitliches Aufgabenverständnis.

Berufsausbildung muß zwei auseinanderstrebende Trends verbinden: Generalisierung und Spezialisierung

Damit wird die **Geschäftsprozeßorientierung** neu als didaktisches Prinzip der beruflichen Qualifizierung eingeführt. Erstmals kann es in dieser didaktischen Orientierung auch zu einem Gleichlauf mit den Berufsschulen kommen. Da die Rahmenlehrpläne für die Berufsschulen laut KMK-Beschluß künftig nach **Lernfeldern** ausgelegt werden und das Fächerprinzip damit zumindest theoretisch überwunden scheint, eröffnet sich eine neue Chance für eine bessere curriculare Abstimmung zwischen den Lernorten. Die IT-Rahmenlehrplanausschüsse nutzen diese neue Freiheit und setzen ebenfalls die Geschäftsprozeßorientierung um. Die gemeinsamen Basisinhalte sind gleichwohl offen für unterschiedliche Produkte, technische Standards, Programmiersprachen, Geschäftsfelder, Organisationsformen und Marketingstrategien. Gerade deshalb können sie berufliche Flexibilität sowie Lernfähigkeit für wechselnde IT-Fachaufgaben sichern und dazu befähigen, mit dem gerade in der IT-Welt hochdynamischen Entwicklungstempo Schritt zu halten.

Der Bezug zu neueren Ansätzen der Unternehmenslehre ist erkennbar und auch gewollt. Danach werden **Kernkompetenzen** als Voraussetzung von Organisationsentwicklung und organisationalem Lernen definiert.

Sie stellen eine Kombination funktionsübergreifender Fähigkeiten dar, deren Pflege bzw. Verstärkung als unabdingbar für die Lebens- und Lernfähigkeit eines Unternehmens angesehen werden. Vier Kernkompetenzen werden neuerdings besonders hervorgehoben:

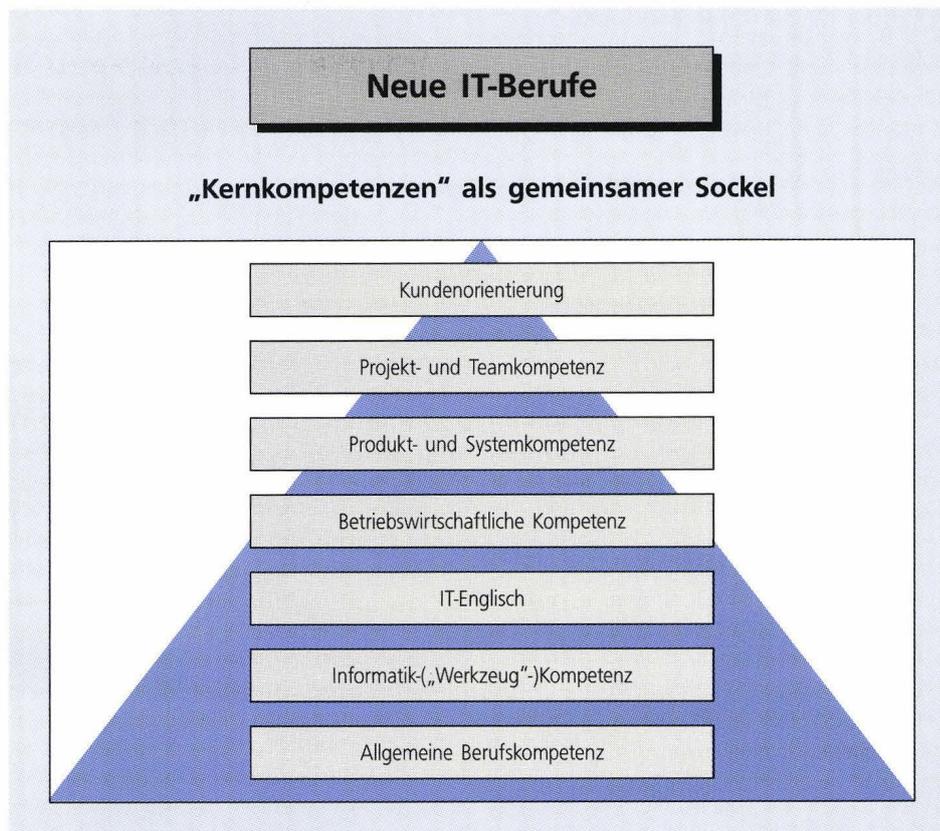
- Kundenorientierung,
- Qualitätsorientierung,
- Innovationsorientierung,
- Mitarbeiterorientierung.⁷

Entscheidend für die Umsetzung eines solchen Konzepts dürfte die **Projektmethode** sein. Sie hat ohnehin in der IT-Branche einen hohen Stellenwert. Deshalb werden alle Ausbildungsgänge neben der Informatikkompetenz einschließlich Programmieren auch eine solide Projektmanagement- und Teamausbildung, kaufmännische Qualifikationen und Fachenglisch beinhalten.

Wie schon die **Berufsbezeichnungen** verdeutlichen, verbindet sich mit dem Konzept der Kernkompetenzen noch eine andere schwerwiegende Neuerung: Die traditionelle Trennung zwischen **kaufmännischen und technischen Ausbildungsberufen** wird in einer gemeinsamen Basisqualifizierung aufgehoben. Die neuen Berufe stehen ein Stück weit quer zu den klassischen Berufsfeldern und erleichtern somit die integrativen Tendenzen, die in den neuen Arbeitsorganisationskonzepten angelegt sind – man denke an die Auftragsbearbeitungszentren der Industrie oder an die „case teams“, d. h. berufsgemischte Gruppen und Projekte aller Art, wie sie etwa von den Verfechtern des Business Reengineering empfohlen werden.⁸

Während die verschiedenen Kernkompetenzen (siehe die Auflistung in Abb. 2) gerade durch ihre **Geschäftsprozess- und Projektorientierung** die Dynamik des technologischen und beruflichen Wandels unterstützen sollen, werden innerhalb der Fachbildung Möglichkeiten für äußerst vielfältige, auch vergängliche Spezialisierungen geschaffen. Dafür ist eine zusätzliche **Schwerpunktbil-**

Abbildung 2:



dung als Wahlpflichtbereich vorgesehen. Dieser Teil der Ausbildung enthält offene Bausteine und zielt selbstverständlich auf **Langzeit-Versetzungstellen**. Im dritten Ausbildungsjahr werden hierfür sieben bis neun Monate reserviert. Denn die Jugendlichen sollen nicht zu „Überfliegern“ ausgebildet werden, die von allem etwas verstehen, aber nichts richtig beherrschen. Deshalb sollen die Auszubildenden in ausgewählten Schwerpunkten anhand konkreter Projekte, Fachaufgaben oder Geschäftsfelder in einer Weise produktiv mitarbeiten, die zu berufsreifen Ergebnissen führt.

Zum aktuellen Arbeitsstand

Die Sachverständigenarbeit wurde bereits zum Jahresende 1996 erfolgreich abgeschlossen. Fast fünfzig **Betriebsexperten und -expertinnen** von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite haben in wechselnden

Fachgruppen die Details der künftigen Ausbildung in nicht mehr als vier Monaten ausgearbeitet. Gegenwärtig werden diese Ergebnisse verordnungstechnisch aufbereitet, damit die neue Ausbildungsverordnung rechtzeitig im April 1997 auf den Markt kommen kann.

Wie gesagt, auch die Rahmenlehrplanarbeit auf Länderebene läuft erfolgreich. Die KMK hat zwei **Rahmenlehrplanausschüsse** gebildet, die wegen getrennter formaler Zuständigkeiten zwischen kaufmännischen (federführend das Land Baden-Württemberg) und elektrotechnischen Berufen (federführend das Land Sachsen) erforderlich waren. Diese beiden Kommissionen bemühten sich intensiv um einen gemeinsamen Fahrplan für den künftigen Berufsschulunterricht. Es wurden für alle Ausbildungsberufe gemeinsam **elf handlungsorientierte Lernfelder** geschaffen, so daß auch in der Berufsschule mehr **Praxis-, Handlungs- und Projektorientierung** umgesetzt werden kann. Die Aufgabe,

in allen neuen Berufen **kaufmännische und technische Inhalte** gleichermaßen zu vermitteln, wird noch einige Probleme aufwerfen, da dies auch ganz neue Kooperationen zwischen meist getrennten Schulformen und Lehrergruppen erfordert. Die berufsfachliche Integration wird durch eine soziale Integration begleitet werden müssen.

Der Starttermin 1. 8. 1997 ist auch für die Betriebe eine Herausforderung. Die Vorplanung für die Einstellrunde 1997 muß bereits jetzt beginnen. Wir erwarten von Gewerkschaftsseite, daß die Kammern und die Arbeitsverwaltung ihr Gewicht in den Regionen voll in die Waagschale werfen, um möglichst viele Betriebe für den Start im August zu gewinnen.

Die Sozialparteien haben eine Begleitung und Evaluierung der neuen Ausbildungsberufe verabredet. Eine **IT-Berufsfachkommission** wird sich kontinuierlich mit der Umsetzung des neuen Modells befassen. Auch hierdurch werden Strukturen geschaffen, die in der Zukunft Modernisierungsprozesse leichter machen, Zeit- und Reibungsverlust verhindern helfen.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Baethge, M.: *Berufsprinzip und duale Ausbildung: vom Erfolgsgaranten zum Bremsklotz der Entwicklung?* In: Wittwer (Hrsg.): *Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft. Festschrift für Günter Cramer*, Bielefeld 1996

² Vgl. Schumann u. a.: *Trendreport Rationalisierung*, Berlin 1994

³ Reich, R.: *Die neue Weltwirtschaft*, Frankfurt/Berlin 1993

⁴ Vgl. Baethge, M.: *Berufsprinzip . . .*, a. a. O., S. 79ff.

⁵ Vgl. Philipp: *Ausbildung nach Maß*, Manuskript, Aachen 1996

⁶ Vgl.: *Die Informations- und Kommunikationstechnik wächst weiter*. In: FAZ vom 26. 11. 1996

⁷ Vgl. Strasmann/Schüller (Hrsg.): *Kernkompetenzen*, Stuttgart 1996, S. 19f.

⁸ Vgl. Hammer/Champy: *Business Reengineering*, Frankfurt/New York 1994

Neue Ausbildungsberufe in der Informations- und Kommunikationstechnik



Karlheinz Müller

Leiter Entwicklung Berufliche Bildung der Daimler-Benz AG. Vorsitzender des ZVEI Berufsbildungsausschusses. Koordinator der Arbeitgeberseite im Neuordnungsverfahren der IuK-Berufe.

In weniger als einem Jahr entwickelten Experten ein innovatives Berufskonzept für das Feld der Informations- und Kommunikationstechnik, geschäftsprozeßorientierte Ausbildungsinhalte für die Betriebe und die Berufsschule sowie ein neuartiges Prüfungsmodell, das der dynamischen Entwicklung dieser Berufe Rechnung trägt. In diesem Beitrag werden die Struktur und die Elemente des neuen Berufskonzepts vorgestellt, nach dem bereits ab 1. August 1996 ausgebildet werden soll.

Innovationspotential des dualen Systems

Der zügige Ablauf des IuK-Ordnungsverfahrens zeigt, daß auch die vollständige Neuarbeitung von Ausbildungsberufen für eine Zukunftsbranche in vertretbarer Zeit gelingen kann – ein Erfolg des Maßnahmenkonzepts zur Stärkung der beruflichen Bildung und vor allem ein eindrucksvoller Beweis für das Innovationspotential und die Flexibilität des dualen Systems.

Die neuen IuK-Berufe unterstützen den wirtschaftlichen Strukturwandel, erschließen neue Beschäftigungsbereiche und sichern ein Ausbildungsplatzangebot mit interessanten beruflichen Entwicklungschancen. Branchenspezifische Anwendungen der Informations- und Kommunikationstechnologien werden in dem neuen Berufskonzept differenziert aufgenommen und besonders be-