



14. November 2012

Kommentar: Gemeinsame Qualifikationen kaufmännischer Berufe

Die Kommentierung findet aus gewerkschaftlicher Sicht statt. Das bedeutet, die Frage des Nutzens für Beschäftigte aber auch für Unternehmen im Blick zu haben. Es ist also zu bewerten, was die Ergebnisse des Forschungsprojektes für Konsequenzen haben können, um die Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität von Beschäftigten zu fördern, wie sich die Transparenz von beruflichen Kompetenzen verbessern lässt und berufliche Entwicklungswege unterstützt werden. Berufliche Entwicklungswege in Bezug auf Durchlässigkeit zur Hochschule, aber auch im Berufe-System selbst (Aufstiegsfortbildung).

Wenn über Konsequenzen aus dem Forschungsprojekt beraten wird, müssen die Folgen für das Angebot an Ausbildungsplätzen berücksichtigt werden. Die starke Ausdifferenzierung von Berufen im kaufmännischen Bereich hat wahrscheinlich dazu beigetragen, dass die duale Berufsausbildung in Unternehmen Akzeptanz gefunden hat, die vorher nicht an eine Berufsausbildung gedacht haben. Allerdings müssen beim Ausbildungsplatzangebot qualitative Fragen berücksichtigt werden, es geht nicht um eine Ausbildung um jeden Preis!

Zu bedenken ist, wie sich die Ausdifferenzierung auf die Beschäftigungsfähigkeit, Mobilität und Qualität auswirkt. Beispielsweise wird ein Sport- und Fitnesskaufmann/frau (bundesweit 4332 Ausbildungsverhältnisse in 2010) nicht ohne weiteres in einem Industrieunternehmen für kaufmännische Sachbearbeitung identifiziert. Auch ist eine Vertragslösungsquote von rund 35 Prozent, das bedeutet jeder dritte Auszubildende bricht die Ausbildung vorzeitig ab, äußerst problematisch. Sie deutet auf Qualitätsprobleme in den Ausbildungsbetrieben hin. Ein weiteres Beispiel ist der/die Kaufmann/frau für Dialogmarketing (bundesweit 3306 Ausbildungsverhältnisse in 2010) mit einer Vertragslösungsquote von 20 Prozent. Die Berufsbezeichnung bedeutet eine Einengung der Beschäftigungsfähigkeit auf Marketingaspekte. Ebenso stellt sich die Frage nach Hintergründen für die hohe Vertragslösungsquote.

Die starke Ausdifferenzierung bringt auch Probleme für den dualen Partner Schule mit sich. Regionale Schulangebote können nicht immer sichergestellt werden und bedeuten erheblichen organisatorischen Aufwand.

Im Prüfungsbereich müssen für alle Berufe eigene Prüfungsaufgaben vorgehalten werden. Es müssen entsprechende Aufgabenerstellungsausschüsse auch für Berufe mit geringen Ausbildungszahlen vorgehalten werden.

Das Forschungsprojekt GUK hat festgestellt, bei den untersuchten 55 kaufmännischen Berufen gibt es einen hohen Anteil kaufmännischer Gemeinsamkeiten (auf hoher Aggregationsebene 69 Prozent in den Bereichen Rechnungswesen, Absatzwirtschaft, Information und Kommunikation). Bei tieferer Betrachtung gibt es zwar Unterschiede in den Schwerpunkten bezüglich ihrer Ausprägungen und der Niveaus, die zu berücksichtigen sind, dennoch sollte die weitere Forschung aus meiner Sicht auch Vorschläge entwickeln, die Antworten auf folgende Fragen geben:

- Können Berufsmodelle entwickelt werden, in denen sich die Unternehmen der unterschiedlichen Wirtschaftsbereiche wiederfinden und die nicht so ausdifferenziert sind?
- Lassen sich Berufe zusammenfassen und Differenzierungen durch ein Strukturmodell gestalten (z.B. Wahlqualifikationen, Einsatzgebiete, Schwerpunkte)?
- Lassen die Gemeinsamkeiten Standardformulierungen beruflicher Kompetenzen zu?

Auch in der Aufstiegsfortbildung nach § 53 BBiG fand in den zurückliegenden Jahren eine Ausdifferenzierung von Berufen statt. Interessant ist, dass der Wirtschaftsfachwirt, der die Logik der Abgrenzung von Fachwirten als branchenbezogenem Abschluss und den Fachkaufleuten als Funktionsspezialisten durchbricht (Wirtschaft ist keine Branche), sich zu einem Renner entwickelt. 2011 haben 5.194 Wirtschaftsfachwirte eine Prüfung abgelegt, damit ist es die am dritthäufigsten gewählte Aufstiegsfortbildung nach § 53 BBiG. Mehr Teilnehmer haben nur der Handelsfachwirt und der Industriemeister Metall. In zahlreichen Teilnehmergesprächen beim Wirtschaftsfachwirt wurde mit gegenüber geäußert, dass sich die Teilnehmer mit dem Wirtschaftsfachwirt besser – weil breiter – aufgestellt fühlen. Sie sind nicht auf eine Branche festgelegt. Außerdem nutzen viele Teilnehmer den Fachwirt als Zwischenschritt zum Betriebswirt.

Die Ausdifferenzierung in der Fortbildung führt auch zu einer Ausdifferenzierung bei den Teilnehmern an einer Fortbildung. Bildungsanbieter knüpfen ein Fortbildungsangebot allerdings an eine Mindestanzahl von Teilnehmern. Regionale Angebote werden so erschwert.

Im Forschungsprojekt GUK wurden auch für die Fortbildung hohe Anteile an Gemeinsamkeiten identifiziert. Das BMBF hat bereits mit Unterstützung der Sozialpartner das Vorhaben BeQua II (berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsregelungen) auf den Weg gebracht. Es geht im Vorhaben um die Entwicklung eines gemeinsamen Beschreibungsstandards für die Kompetenzen, die in den kaufmännischen Aufstiegsfortbildungen gleich sind.

Allerdings muss aus meiner Sicht auch die Ausdifferenzierung selbst hinterfragt werden, ebenso wie die Unterscheidung der beiden Richtungen im kaufmännischen Bereich (Fachwirt/Fachkaufleute). Außerdem sollten alle drei Ebenen der Aufstiegsfortbildung in den Blick genommen werden (fachliches Expertentum – DQR 5, Führungskraft – DQR 6, strategische Unternehmensführung – DQR 7).

Da die Bezeichnungen Fachwirt sowie Fachkaufleute, und welche Kompetenzen damit verbunden sind, bei Entscheidern in Unternehmen oft nicht bekannt sind, muss die Wirkung für die Personalentwicklung in den Unternehmen berücksichtigt werden.