

Berufe für die Zukunft

Modernisierung der kaufmännischen Ausbildungsberufe

Ausgangssituation

Die im Rahmen der Veranstaltung „Ausbilder im Dialog“ im September 2022, von Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Georg Spöttl vorgestellten Studie „Evaluation der modernisierten M+E Berufe – Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt und Umsetzung in der Berufsausbildung“, bezog sich auf einen Vorschlag zur Neustrukturierung der Metall- und Elektroberufe. Dies ließ im Kreis der Ausbildenden und Personalverantwortlichen die Frage der Aktualität und eventuell benötigten Modernisierung der kaufmännischen Ausbildungsberufe aufkommen.

Zielsetzung

Aus dem FachForum Ausbildung entwickelten sich zwei Arbeitsforen, die sich in den letzten 12 Monaten weiter mit diesem Thema beschäftigen wollten. Parallel zu Arbeitsforum 3, das sich mit der Neustrukturierung der Metall- und Elektroberufe befasst hat, erklärten sich über 30 Ausbildende und Ausbildungsverantwortliche aus verschiedenen Unternehmen bereit im Arbeitsforum 2 die kaufmännischen Ausbildungsberufe hinsichtlich ihrer Zukunftsfähigkeit und Aktualität bezüglich der tatsächlich im Arbeitsalltag anfallenden Aufgaben, zu prüfen.

Berücksichtigt wurden sowohl die Erfahrungen mit den bestehenden Ausbildungsrahmenplänen als auch die Möglichkeiten bezüglich der Wahlqualifikationen und der Durchlässigkeit der 2- jährigen und 3- jährigen Ausbildungsberufe.

Die in der Arbeitsgruppe geleistete Arbeit stellte ein zusätzliches Engagement dar. Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage wird deutlich, dass es in der gesetzten Zeitspanne von ca. 8 Monaten nicht möglich war, alle kaufmännischen Ausbildungsberufe zielführend zu betrachten. Daher wurde anhand von 4 Berufen aus unterschiedlichen Berufsfeldern eine exemplarische Überprüfung der Aktualität und Zukunftsfähigkeit vorgenommen.

Vorgehensweise

Aus den kaufmännischen Berufen wurden die Kaufleute für Büromanagement, die Industriekaufleute, die Fachlageristen und die Fachkräfte für Lagerlogistik ausgewählt. In einem ersten Schritt wurden die Ausbildungsinhalte auf ihre Relevanz für die Tätigkeit zukünftiger Fachkräfte überprüft. Ebenso wurde hinterfragt, ob die vorhandenen Wahlqualifikationen der Kaufleute für Büromanagement nach wie vor sinnvoll, und auf andere Berufe übertragbar sind.

Die Durchlässigkeit zwischen 2- und 3-jährigen Ausbildungsberufen, wie bei den Fachlageristen und den Fachkräften für Lagerlogistik bereits implementiert, wurde auf ihre Relevanz und Anwendbarkeit begutachtet.

Und nicht zuletzt wurde die Fragestellung nach weiteren bzw. neuen Qualifikation diskutiert. Hier standen insbesondere Fragen nach unternehmensspezifischen Anforderungen und deren Qualifikationsmöglichkeiten im Vordergrund.

Modernisierungsbedarf der kaufmännischen Berufe

Bei der Untersuchung der gemeinsamen Kernqualifikationen der kaufmännischen Berufe wurde sehr schnell deutlich, dass im Bereich der für die kaufmännischen Berufe unerlässlichen Soft-skills, bzgl. der Kommunikation und Teamfähigkeit, erhebliche Defizite bestehen, welche häufig in der Ausbildung erst vermittelt werden müssen. Fundierte Grundkenntnisse und Fertigkeiten in der Kommunikation mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden sind sowohl im alltäglichen Arbeitsablauf, aber auch in Onlinemeetings und Konferenzen unerlässlich.

Die Anforderungen an die Ausbildungsberufe hinsichtlich der fortschreitenden und schnellen Entwicklung durch technologischen Fortschritt und Wandel haben in den exemplarisch betrachteten Ausbildungsberufen unterschiedlich ausgeprägten Handlungsbedarf offenbart. So zeigte sich bei den Kaufleuten für Büromanagement nur geringer, bei den Industriekaufleuten dagegen akuter Aktualisierungs- und Modernisierungsbedarf.

Bei den Industriekaufleuten wäre angesichts dessen, ein im Rahmenlehrplan verankertes tiefergreifenderes Wissen bezüglich der Office Anwendungen – speziell Word und Excel - und anderen PC-Programmen wünschenswert. Das Thema Digitalisierung muss intensiv in die Ausbildung einfließen.

Auf Grund der schnellen technologischen Entwicklung wurde bei den Industriekaufleuten sehr schnell deutlich das eine Modernisierung und Anpassung des Berufes dringend erforderlich und unumgänglich ist. Dieser, gerade für mittelständische und große Unternehmen wichtige kaufmännische Beruf macht deutlich was passiert, wenn ein Beruf nicht regelmäßig auf Aktualität geprüft und eine Modernisierung im Zuge einer Neuordnung nicht kurzfristig umgesetzt wird. Die in den Rahmenplänen aufgeführten Arbeitsweisen und dazu zu nutzenden Technologien, wie

zum Beispiel Faxgeräte, entsprechen nicht mehr der heutigen Realität und den Anforderungen der Unternehmen an Industriekaufleute.

Ganze Bereiche des Ausbildungsrahmenplans bedürfen einer Novellierung, welche bereits bei der Formulierung beginnen muss. So zeigt sich, dass es für Unternehmen selbstverständlich geworden ist über Ländergrenzen hinweg zu kommunizieren. Englisch ist sowohl in der Korrespondenz als auch in Meetings und der täglichen Kundenkommunikation essenziell geworden.

Einen besonders wichtigen Stellenwert in den Unternehmen hat das Marketing eingenommen. Dies ist gerade auch für Industriekaufleute unumgänglich und für den Unternehmenserfolg ausschlaggebend. Allerdings fehlen hier derzeit entscheidende Bereiche im Ausbildungsrahmenplan. So hat die Werbeerfolgskontrolle, genauso wie das heute selbstverständliche und in der Realität der Unternehmen genutzte Online-Marketing, noch keinen Einzug in die Ausbildungsordnung bzw. den Rahmenlehrplan erhalten.

Auch die heute selbstverständliche Unterstützung und Nutzung von Supplier Scorecard und Customer Scorecards finden derzeit keinerlei Beachtung. Stattdessen werden Aufgabenfelder und Bereiche, welche längst digitalisiert laufen, aufgezeigt.

So wird in keinem Unternehmen mehr ein manuelles Bestellwesen betrieben und die Anforderungen im Bereich der Beschaffung und des Personalmanagements haben sich deutlich verändert.

Um zukünftig qualifiziertes und für Unternehmen wichtiges Fachpersonal auszubildenden, müssen die genannten Bereiche modernisiert und angepasst werden. Zusätzlich muss auf die neuen Anforderungen und Arbeitsweisen der Internationalen Wirtschaft mit eingegangen werden. So ist eine Assimilation im Bereich Marketing, Auftragsnachbearbeitung und Service genauso relevant wie im Bestellwesen und der Lagerhaltung.

Neue, mittlerweile von Unternehmen aber bereits als selbstverständlich erachtete Aufgabenfelder erachtete Bereiche, wie das Vertragsmanagement (Finanzierungen, Wartungen, etc.) und das Lieferantenmanagement, müssen eingegliedert werden. Auch das Personalmarketing ist bei dem heutigen, immer akuter auftretendem, Fachkräftemangel ein maßgebender Aspekt, welcher in der Ausbildung zwangsläufig vermittelt, und an die neuen Gegebenheiten angepasst werden muss. Gerade im Personalbereich ist auch der vernünftige Umgang mit vorhandenem Personal essenziell und die Handhabung mit Abmahnungen und Personalgesprächen relevanter Arbeitsalltag, welcher frühzeitig vermittelt werden muss.

Die Ausbildungsberufe der Fachkräfte für Lagerlogistik und der Fachlageristen wurde gemeinsam, gerade auch mit Hinblick auf die Durchlässigkeit der 2-Jährigen zur 3-jährigen Ausbildung, betrachtet. Die Durchlässigkeit der Berufe hat sich in der Praxis bewährt und wird von Betrieben und Auszubildenden gerne genutzt und positiv bewertet. Hierbei zeigte sich allerdings, dass die Zuordnung von Aufgabenfeldern vom Fachlageristen zur Fachkraft für Lagerlogistik noch adaptiert werden sollte. So werden Aufgaben im Bereich der Reklamationsbearbeitung und der Maßnahmen zur Qualitäts- und Werterhaltung in der Praxis eher von den Fachkräften für Lagerlogistik als von den

Fachlageristen übernommen. Dies trifft ebenso auf die Ermittlung von Gewicht und Raumbedarf im Bereich des Versands von Gütern zu.

Es ist mittlerweile in den Betrieben üblich, dass für die Auslieferung der Produkte, Speditionen beauftragt werden, welche eigenhändig die Tourenplanungen übernehmen. Die Betriebe halten es nach wie vor für wichtig, dass die Tourenplanung, wenn auch lediglich theoretisch, an die Auszubildenden vermittelt wird. Hier wird eine Anpassung der Abschlussprüfung von den Betrieben präferiert, um die Aufgaben zur Tourenplanung lediglich in ein bis zwei schriftlichen Aufgaben abzufragen, da die Arbeitsaufgaben sich diesbezüglich verändert und die inhaltliche Wichtigkeit sich verlagert hat.

Wahlqualifikationen

Die bei den Kaufleuten für Büromanagement breite Auswahl an Wahlqualifikationen hat sich bewährt und dazu beigetragen, dass Kaufleute für Büromanagement in allen Branchen ausgebildet werden. Sie sind im kaufmännischen Bereich die Allrounder und können mit ihren Fachqualifikationen in beinahe jedem Unternehmen eingesetzt werden. Die Wahlmöglichkeit bei der Schwerpunktqualifizierung wird durchweg als positiv angesehen.

Das Einsetzen von Wahlqualifikationen wird auch für die Fachkraft für Lagerlogistik bezüglich der verschiedenen Gefahrstoffe, Zollbestimmungen und Tourenplanungen präferiert.

Durchlässigkeit zwischen 2- und 3-jährigen Ausbildungsberufen

Die Zukunftsfähigkeit der kaufmännischen Ausbildungsberufe wird nicht zuletzt davon abhängen, dass ein breites Spektrum junger Menschen die Möglichkeit erhält, eine solche Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Ein entscheidender Faktor in diesem Zusammenhang wurde mit der Durchlässigkeit zwischen 2- und 3-jährigen Berufen bereits geschaffen.

Mit zweijährigen Ausbildungsberufen soll nicht nur Leistungsschwächeren der Einstieg in das Berufsleben ermöglicht werden. Vielmehr ist eine nahtlose Fortsetzung der Berufsausbildung nach 2-jährigem Abschluss in einem 3-jährigen Beruf möglich. So können Jugendliche mit niedrigem Einstiegsniveau motiviert werden, ein Höchstmaß an Leistung zu erbringen, um ihre individuelle berufliche Laufbahn zu gestalten. Bereits in der Vergangenheit hat sich dies z. B. bei der Fachkraft für Lagerlogistik bewährt.

Ebenso gibt es für Jugendliche, die eine 3-jährige Ausbildung beginnen und an dieser zu scheitern drohen eine entsprechende Rückfallmöglichkeit auf einen 2-jährigen Berufsabschluss. Berufsausbildungen, in denen dieses Modell bereits implementiert ist, sind außer der Fachkraft für Lagerlogistik mit dem zweijährigen Pendant Fachlagerist, auch die Kaufleute im Einzelhandel mit dem zweijährigen Abschluss zum Verkäufer/ Verkäuferin oder die Berufsausbildung zum Koch/ zur Köchin mit dem zweijährigen Pendant Fachkraft Küche.

Zusammenfassung

Die Ausbilder/innen und Ausbildungsverantwortlichen zeigten ein großes Interesse und Engagement bei der Prüfung der verschiedenen Berufsfelder. Hierbei wurde ersichtlich wie wichtig es den Verantwortlichen ist, dass die Inhalte der Ausbildungsberufe hinsichtlich der benötigten und erforderlichen Inhalte mit denen in der Praxis erwarteten Anforderungen übereinstimmen.

Die schnelle Entwicklung der technischen Gegebenheiten und die, für Unternehmen immer wichtigere Globalisierung, erfordern das die Ausbildungsberufe häufiger auf ihre Aktualität geprüft werden. So zeigte sich bei den Industriekaufleuten, welche zuletzt vor über 20 Jahren aktualisiert wurden, dass eine solche Zeitspanne bis zur Modernisierung zu erheblichen Abweichungen zwischen den vorgegebenen Ausbildungsinhalten und der in der Realität der Betriebe stattfindenden Arbeitspraxis besteht.

Die Wahlqualifikationen werden gerne genutzt und geben den Betrieben die Möglichkeit gezielter für den eigenen Bedarf die zukünftigen Fachkräfte auszubilden bzw. zu qualifizieren. Die Wahlqualifikationen wären auch für die Ausbildungen im Lager interessant und wären eine präferierte Lösung, um auch hier noch gezielter eigenen Fachkräftebedarf ausbilden zu können.

Sowohl die 2 als auch die 3-jährige Ausbildungsabschlüsse sind weiterhin, gerade auch auf Grund ihrer Durchlässigkeit in beide Richtungen erforderlich, um möglichst vielen jungen Menschen den Zugang zu einem Berufsabschluss zu ermöglichen.

Abschließend spricht sich die Arbeitsgruppe für eine Beibehaltung der geltenden Berufsbilder aus. Anstatt nur einen kaufmännischen Allround-Beruf, der sich beispielsweise durch Zusatzqualifikationen unterscheidet, wird weiterhin der Bedarf gesehen in differenzierten kaufmännischen Berufen ausbilden zu können. Viel mehr stellt sich der Wunsch da, einzelne Berufe noch durch Wahl- oder Zusatzqualifikationen in einer tieferen Spezialisierung entsprechend auszubilden zu können. Gerade im kaufmännischen Bereich ist der Bedarf an einer zielgerichteten Qualifizierung durch spezifische Ausbildungsberufe in verschiedenen Branchenfeldern, wie z.B. Logistik, Handel, Gastro oder Dienstleistung sehr hoch. Gleichzeitig birgt dies jedoch die Gefahr, für einzelne Branchen neue Berufe zu schaffen, die gar nicht bundesweit ausgebildet bzw. benötigt werden.

Eine differenzierte Betrachtung, ob einzelne Berufe sinnhaft zusammengeführt werden sollten, war in der Kürze der Zeit nicht möglich.

An der Erarbeitung des Fachforums Ausbildung waren beteiligt:

Adriana Ibrahimovic (BILSTEIN GROUP), Angela Steinhauer (Kludi), Anja Seuster (Gerhardi), Annika Bernsau (Vereinigte Sparkassen im Märkischen Kreis), Christian Henning (ESV), Christina Dressler (Fernuni Hagen), D. Krusch (Schulze), Daniela Hegendorf (ABB), Denise Langhammer (Fernuni Hagen), Dennis Wiencke (PRINZ), Gregor Goj (ESV), Harald Walter (AMK), Katja Sonnenhol (WS STAHL), Kevin Beck (Fernuni Hagen), Lars Post (Kabel Premium Pulp & Paper), Marie Peddinghaus (ENERVIE), Martina Wagner (WBS), Rene Groll (Gust. Alberts GmbH & Co.KG), Roland Kompalka (ESV), Sabrina Klöckner (ENERVIE), Silke Stübling (bzh Bildungszentrum Märkischer Kreis gGmbH), Simone Hahne Widegger (PRINZ), Uwe Schütz (ESV), Viktoria Schumacher (Fernuni Hagen).

Durch die Bereitschaft, die kaufmännischen Berufe detailliert zu betrachten und unter hohem zeitlichem Einsatz, konnten die Ergebnisse und Erkenntnisse zusammengestellt werden.

Daher dankt die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen allen Beteiligten für ihr außerordentliches Engagement.

Hagen, 14. August 2023