

# **Mehr Flexibilität Durchlässigkeit Praxisbezug**

## **Neue Impulse für die berufliche Bildung**

**Ordnungskonzepte im Überblick**

**Grundmodelle für flexible Konzepte**

**Praxisbeispiele**

**Vorschlag für ein flexibles Qualifizierungskonzept**

**Perspektiven für mehr Flexibilität, Durchlässigkeit und Praxisbezug**

**Neuordnungskonzepte**

## **Workshop**

**5. April 2006 ▪ Essen ▪ RWE AG**

Herausgeber: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung  
Ollenhauerstraße 4 • 53113 Bonn  
Juni 2006

Herstellung: Druck Center Meckenheim

# **Inhalt**

<b>Neue Impulse für die berufliche Bildung</b>	<b>3</b>
<b>Ordnungskonzepte im Überblick</b>	<b>4</b>
<b>Grundmodelle für flexible Konzepte</b>	<b>6</b>
<b>Praxisbeispiele</b>	<b>10</b>
<b>Vorschlag für ein flexibles Qualifizierungskonzept</b>	<b>16</b>
<b>Perspektiven für mehr Flexibilität, Durchlässigkeit und Praxisbezug</b>	<b>18</b>
<b>Anlage: Neuordnungskonzepte</b>	<b>20</b>



## Neue Impulse für die berufliche Bildung

Mit der wachsenden Bedeutung von Bildung und Berufsbildung für die Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft steigen auch die Erwartungen an die Leistungsfähigkeit und Effizienz der Bildungswege. Gleichzeitig erhöht sich in einem zusammenwachsenden Europa mit zunehmender Transparenz und Vergleichbarkeit der Wettbewerb im Bildungsbereich. Dabei werden im Zeitalter lebenslangen Lernens Bildung und Berufsbildung nicht mehr isoliert gesehen, sondern verstärkt in einen gemeinsamen Bezugsrahmen gestellt.

Damit die Berufsbildung ihre wichtige Brückenfunktion zwischen Bildung und Beschäftigung in Zukunft umfassend wahrnehmen kann und für Unternehmen wie Bewerber auch bei strukturellen und demographischen Veränderungen attraktiv bleibt, ist eine gezielte Weiterentwicklung im Hinblick auf Praxisnähe und Effizienz, Durchlässigkeit und Wettbewerbsfähigkeit erforderlich.

Für die Zukunft der beruflichen Bildung haben aktuelle bedarfsgerechte Qualifizierungskonzepte eine Schlüsselfunktion. Sie beeinflussen maßgeblich die Ausbildungsmöglichkeiten und -interessen der Betriebe wie die Attraktivität der Ausbildung für Schulabgänger und haben somit Auswirkungen auf Ausbildungsplatz-Angebot und -Nachfrage. Es sind verstärkt flexible Konzepte notwendig, um

- differenzierte betriebliche Anforderungen entsprechend dem stark beschleunigten Strukturwandel zu berücksichtigen
- für mehr Betriebe adäquate Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen
- neue Branchen, Tätigkeits- und Qualifikationsfelder in die duale Ausbildung zu integrieren
- Bewerber entsprechend ihren unterschiedlichen Leistungen, Voraussetzungen und Interessen zu fördern

Gleichzeitig wächst das Interesse, gemeinsame Schnittmengen von Qualifikationen zu definieren und auszuweisen, Profile in Berufsgruppen und Branchenkonzepten zusammenzuführen, um Transparenz und Mobilität zu erhöhen wie auch die Beschulung zu verbessern. Außerdem steigen die Erwartungen an Zusatzqualifikationen und Anrechnungsmöglichkeiten – auch als Brücke zur Weiterbildung. Unternehmen und Wirtschaftsorganisationen fordern deshalb seit langem mehr Flexibilität für die betriebliche Ausbildung. Trotz verschiedener neuer Ordnungsmodelle wurden bei den über 140 Neuordnungen seit 2000 überwiegend Monoberufe geschaffen.

Mehr flexible Strukturkonzepte sind auch notwendig, um Alternativen zur Stufenausbildung zu bieten, die durch das neue Berufsbildungsgesetz in ihren Entwicklungsmöglichkeiten stark eingeschränkt worden ist. Außerdem gewinnen flexible, durchlässige Strukturen zur Entwicklung eines nationalen Qualifizierungsrahmens an Bedeutung, der die Einordnung des deutschen Bildungs- und Berufsbildungssystems in den europäischen und internationalen Bildungskontext erleichtern soll.

Ziel des Workshops am 5. April 2006 in Essen war, die Bedeutung von Praxisbezug, Flexibilität und Durchlässigkeit für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems mit den verschiedenen Wirtschaftsbereichen zu reflektieren, geeignete Konzepte und Modelle zu diskutieren und Impulse für mehr Flexibilität, Durchlässigkeit und Praxisbezug zu geben.

Wir danken allen Mitwirkenden für die engagierten Beiträge. Unser besonderer Dank gilt der RWE AG, die für den Workshop ausgezeichnete Rahmenbedingungen geboten hat.

Bonn, im Mai 2006

Helmut Flöttmann  
Leiter der Arbeitsgemeinschaft  
der gewerblich-technischen  
Ausbildungsleiter

Knut Phillips  
Leiter der Arbeitsgemeinschaft  
der kaufmännischen  
Ausbildungsleiter

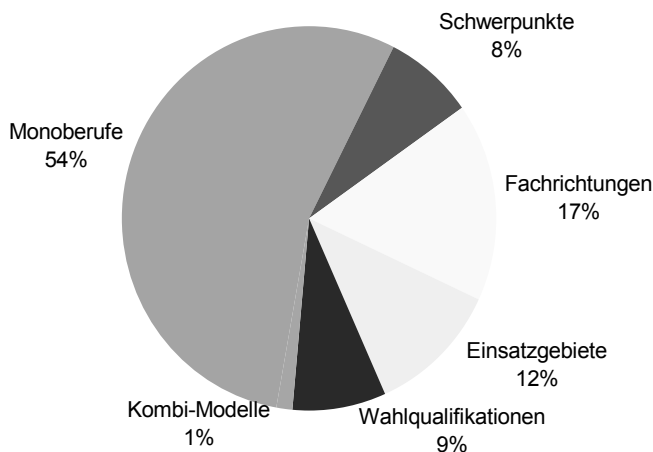
Helen Diedrich-Fuhs  
Geschäftsführerin  
Kuratorium der Deutschen Wirtschaft  
für Berufsbildung

## Ordnungskonzepte im Überblick

Ausbildungskonzepte müssen flexibel gestaltet sein, um den differenzierten Anforderungen in Betrieben unterschiedlicher Größen, Strukturen und Tätigkeitsfelder Rechnung zu tragen. Gleichzeitig sind unterschiedliche Voraussetzungen der Bewerber zu berücksichtigen. Konzepte mit gemeinsamen Schnittmengen (z. B. Berufsgruppen) erleichtern auch die Einrichtung von Fachklassen und eine betriebsnahe Beschulung.

Zunächst waren vor allem **Fachrichtungen** oder **Schwerpunkte** Möglichkeiten, in Ausbildungsordnungen die zu vermittelnden Qualifikationen zu differenzieren. Während Fachrichtungen im Berufsbild ausgewiesen werden, gibt es bei Schwerpunkten ein einheitliches Berufsbild. Der Anteil der unterschiedlichen Inhalte beträgt bei zweijährigen Berufen i. d. R. ein halbes Jahr, bei dreijährigen bis zu einem und bei dreieinhalbjährigen anderthalb Jahre, wobei die Vermittlung über die gesamte Ausbildungszeit verteilt erfolgen kann. Als „Faustformel“ gilt, dass mindestens zwei Drittel der Inhalte gemeinsam sein müssen, wenn mehrere Profile in einem Beruf zusammengefasst werden sollen.

**Differenzierte Strukturkonzepte 2000 - 2006**



Mit den Büroberufen wurden Anfang der 90er Jahre **Sacharbeitsgebiete (Einsatzgebiete)** als neues Strukturelement eingeführt. Gleichzeitig wurden die Büroberufe auf der Basis von gemeinsamen **(Kern-) Qualifikationen** zu einer Berufsgruppe zusammengefasst. 1997 bekam dieses Modell mit den IT-Berufen neuen Auftrieb. Einsatzgebiete wurden mit wechselnden Bezeichnungen inzwischen u. a. beim Industriekaufmann, bei den industriellen Metall- und Elektroberufen, im Agrarsektor sowie im Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikhandwerk verwendet. Solche Ausbildungsordnungen haben hinsichtlich des Einsatzgebiets i. d. R. eine sehr offen formulierte Berufsbildposition (z. B. Fachaufgaben im Einsatzgebiet) und enthalten Hinweise, in welchen Einsatzgebieten die Ausbildungsinhalte vermittelt werden können.

1998 wurden mit dem Mediengestalter Digital- und Printmedien mehrere Berufe aus dem Printbereich auf der Basis von **Qualifikationseinheiten (Pflicht- und Wahlqualifikationen)** zusammengeführt. Die Pflichtqualifikationen, die von allen Auszubildenden dieses Berufs zu wählen sind, sichern ein Mindestmaß an Vergleichbarkeit und Einheitlichkeit der Qualifikationen. Die Wahlqualifikationen ermöglichen, entsprechend dem betrieblichen Bedarf nach Vorgabe der Ausbildungsordnung Qualifikationen miteinander zu kombinieren, und bieten somit ein großes Maß an Flexibilität. Wahlqualifikationen sind inzwischen u. a. auch bei den Laborberufen, im Einzelhandel und im Fleischerhandwerk eingesetzt worden.

Eine einfache Möglichkeit, Ausbildungsinhalte in den Ausbildungsordnungen zu differenzieren, bieten sog. „**oder-Formulierungen**“. Dazu werden auf der Ebene des Ausbildungsrahmenplans innerhalb einer Berufsbildposition Alternativen zur Auswahl angeboten, z. B. Bearbeiten von Holz, Kunststoff

oder Metall. Eine weitere Möglichkeit sind **Vertiefungsphasen**, die vorsehen, dass bestimmte Inhalte des Berufsbilds über einen definierten Zeitraum hinweg entsprechend der Ausrichtung des Ausbildungsbetriebs vertieft werden, z. B. über 8 Wochen (bei der Fachkraft für Abwassertechnik).

Alle Strukturelemente sind grundsätzlich miteinander **kombinierbar**. So hat der Mediengestalter für Digital- und Printmedien Fachrichtungen, die sich aus Wahlqualifikationseinheiten zusammensetzen, und der Fachinformatiker Fachrichtungen mit Einsatzgebieten. Mehrere Berufe können über gemeinsame (Kern-) Qualifikationen zu Berufsgruppen oder zu sog. **Berufsfamilien** zusammengefasst werden (z. B. IT-Berufe, Berufe der Umwelttechnik). Ausbildungszeiten können aufgrund gemeinsamer Inhalte auch angerechnet werden (z. B. **Anrechnungsmodell** oder **Stufenausbildung**).

Wie sich die Regelungen des neuen BBiG zur Stufenausbildung – z. B. hinsichtlich Anrechnungsmodellen – auswirken werden, ist genau zu verfolgen.

Von den insgesamt über 350 Ausbildungsberufen wurden seit 2000 142 neu geordnet: davon 76 – also über die Hälfte – als Monoberufe, 25 mit Fachrichtungen, 16 mit Einsatzgebieten und jeweils 13 mit Wahlqualifikationen oder Schwerpunkten. Die Berufe Drucker und Kaufmann für Versicherungen und Finanzen (FR Versicherung) haben sowohl Wahlqualifikationen als auch Fachrichtungen.

#### Neuordnungen 2000 – 2006: Häufigkeit von Strukturkonzepten (Mehrfachnennungen möglich)

Jahr	Neuordnungen gesamt	Monoberuf	Einsatzgebiete	Schwerpunkte	Wahlqualifikationen	Fachrichtungen	Stufung / Anrechnung	Berufskonzepte mit gem. (Kern-) Qualifikationen
2006	20	12	1	2	1	4	1	1
2005	24	18	1	1	1	3	3	2
2004	30	13	5	3	3	6	5	3
2003	26	10	7	2	-	7	1	2
2002	19	10	2	5	1	1	-	1
2001	11	7	-	-	2	2	-	1
2000	12	6	-	-	5	2	-	1
<b>gesamt</b>	<b>142</b>	<b>76</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

Bei den in den letzten zehn Jahren neu geschaffenen Berufen ist eine Tendenz zu Konzepten mit gemeinsamen (Kern-) Qualifikationen zu erkennen. Bei Anrechnungsmodellen handelt es sich fast ausschließlich um neue Berufe, da erst seit 2003 wieder 2-jährige Berufe geschaffen wurden. Im übrigen entspricht die Verteilung der Strukturkonzepte den Neuordnungen insgesamt: Weit über die Hälfte der neuen Berufe sind Monoberufe. Jeder zehnte hat Einsatzgebiete oder Schwerpunkte. Wahlqualifikationen finden sich bei neuen Berufen selten.

#### Neue Berufe 1996 – 2006: Häufigkeit von Strukturkonzepten (Mehrfachnennungen möglich)

Jahr	Neue Berufe gesamt	Monoberuf	Einsatzgebiete	Schwerpunkte	Wahlqualifikationen	Fachrichtungen	Stufung / Anrechnung	Berufskonzepte mit gem. (Kern-) Qualifikationen
2006	5	4	-	-	-	1	1	1
2005	9	8	1	-	-	-	2	1
2004	7	4	-	1	-	2	4	1
2003	5	5	-	-	-	-	1	-
2002	9	5	1	2	1	-	-	1
2001	3	3	-	-	-	-	-	1
2000	4	3	-	-	-	1	-	-
1999	6	2	-	3	-	1	1	1
1998	11	6	2	1	1	3	-	1
1997	13	5	4	1	-	2	1	2
1996	3	2	-	-	-	1	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>75</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

## Grundmodelle für flexible Konzepte

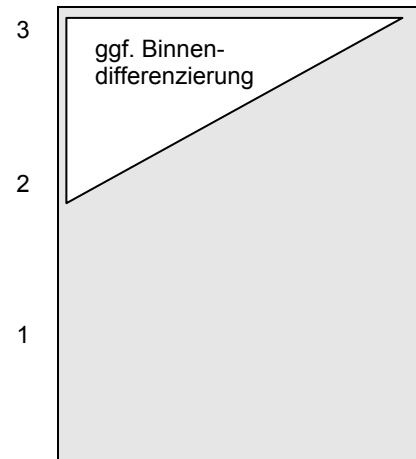
### Monoberufe

Berufe ohne Differenzierung werden als Monoberufe bezeichnet. Differenziertem Qualifizierungsbedarf der Betriebe kann durch offene, technikneutrale Formulierungen Rechnung getragen werden.

Darüber hinaus gibt es weitere Möglichkeiten, unterschiedliche Ausbildungsinhalte in Verordnungen zu formulieren, ohne eine formale Differenzierung vorzunehmen. Dazu gehören insbes.

- alternative Formulierungen auf der Ebene des Ausbildungsrahmenplans
- differenzierte Berücksichtigung unterschiedlicher Bereiche in der Prüfung
- Angabe von Vertiefungsphasen

Diese Differenzierungen können auch mit anderen Strukturformen kombiniert werden.



### Beispiele

Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung (2006)

Fachkraft für Hafenlogistik (2006)

Tischler (2006)

Reiseverkehrskaufmann (2005)

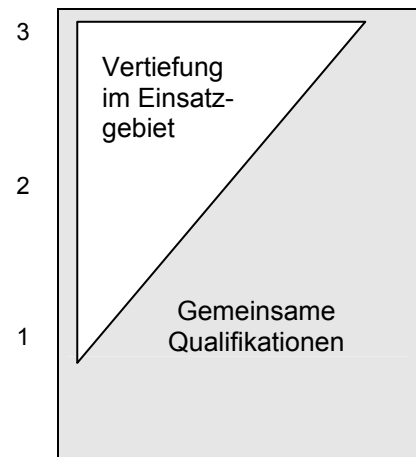
Servicefahrer (2005)

Bäcker (2004)

Konditor (2003)

### Einsatzgebiete (Handlungsfelder, Sacharbeitsgebiete etc.)

Einsatzgebiete werden im Ausbildungsberufsbild mit dem Hinweis aufgenommen, dass die Ausbildung bzw. Teile der Ausbildung in einem oder mehreren dieser Einsatzgebiete vertieft werden kann. Dabei dauert die Vertiefungsphase bis zu 12 Monaten. Berufe mit Einsatzgebieten enthalten i. d. R. eine sehr offen formulierte Berufsbildposition (z. B. Fachaufgaben im Einsatzgebiet) hinsichtlich der speziellen Anforderungen. Die Prüfungsanforderungen können einen Hinweis enthalten, dass die Einsatzgebiete in der Prüfung berücksichtigt werden sollen.



### Beispiele

Mediengestalter Bild und Ton (2006)

Fachkraft Agrarservice (2005)

Industrielle Metallberufe (2004)

Industrielle Elektroberufe (2003)

Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (2003)

Industriekaufmann (2002)

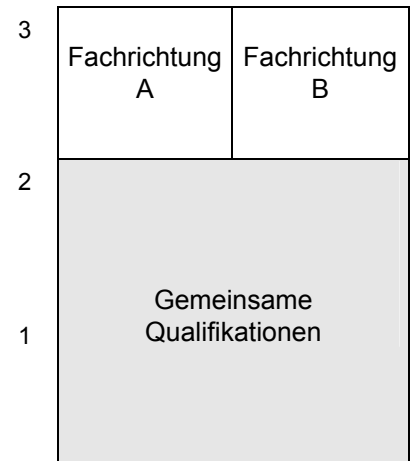


## Fachrichtungen

Fachrichtungen werden berücksichtigt

- im Ausbildungsberufsbild
- im Ausbildungsrahmenplan
- in den Prüfungen
- in der Berufsbezeichnung

Für jede Fachrichtung werden die Prüfungsanforderungen eigenständig und inhaltlich differenziert festgelegt. Die Fachrichtungsbezeichnung ist Teil der Berufsbezeichnung. Die Fachrichtung wird bei der Eintragung des Ausbildungsverhältnisses festgelegt. Fachrichtungen erstrecken sich je nach Gesamtausbildungsdauer über 6 - 18 Monate.



## Beispiele

Holzmechaniker (2006)

Kaufmann für Versicherungen und Finanzen (2006)

Kaufmann im Groß- und Außenhandel (2006)

Papiertechnologe (2005)

Tierwirt (2005)

Schiffahrtskaufmann (2004)

Elektroniker (2003)

Maler und Lackierer (2003)

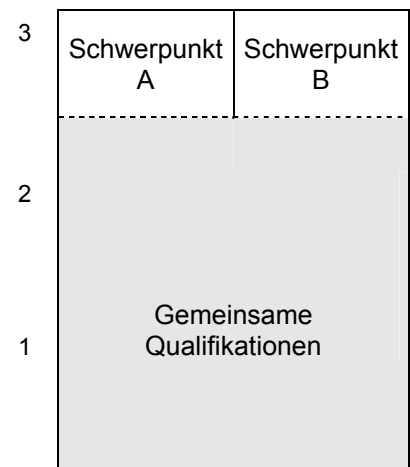
Drucker (2000)

## Schwerpunkte

Schwerpunkte werden nur berücksichtigt

- im Ausbildungsrahmenplan
- in den Prüfungen

Eine Differenzierung des Berufsbilds erfolgt nicht. Die Differenzierung erstreckt sich auf 6 - 12 Monate. Eine Berücksichtigung der Schwerpunkte in der Prüfung erfolgt z. B. anhand von unterschiedlichen Gebieten bzw. Tätigkeiten, in denen die Qualifikationen nachgewiesen werden, oder durch einen Hinweis, dass bei der Aufgabenerstellung der Schwerpunkt der Ausbildung zu berücksichtigen ist.



## Beispiele

Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk (2006)

Baustoffprüfer (2005)

Maschinen- und Anlagenführer (2004)

Maßschneider (2004)

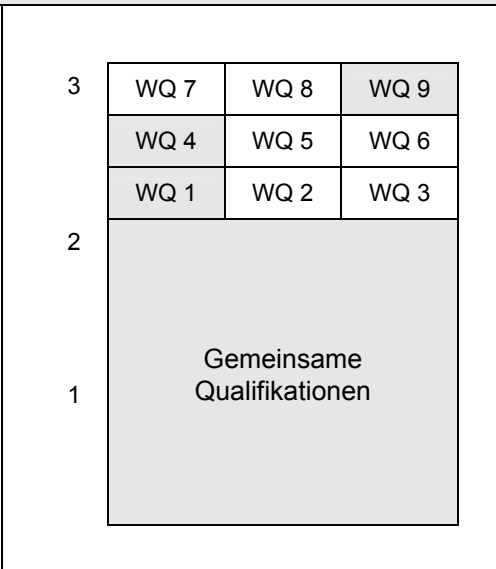
Fachkraft für Veranstaltungstechnik (2002)

**Wahlqualifikationen**

Dieses Modell ermöglicht, unterschiedliche Qualifikationen aus einer Auswahlliste entsprechend den Vorgaben der Ausbildungsordnung zu kombinieren (z. B. 3 aus 9). Wahlqualifikationen werden berücksichtigt

- im Berufsbild
- im Ausbildungsrahmenplan
- in den Prüfungen

Innerhalb der Prüfungsbereiche können Wahlqualifikationen durch Angabe unterschiedlicher Gebiete bzw. Tätigkeiten, in denen die Qualifikationen nachgewiesen werden sollen, berücksichtigt werden. Wahlqualifikationen erstrecken sich über 6 - 18 Monate.

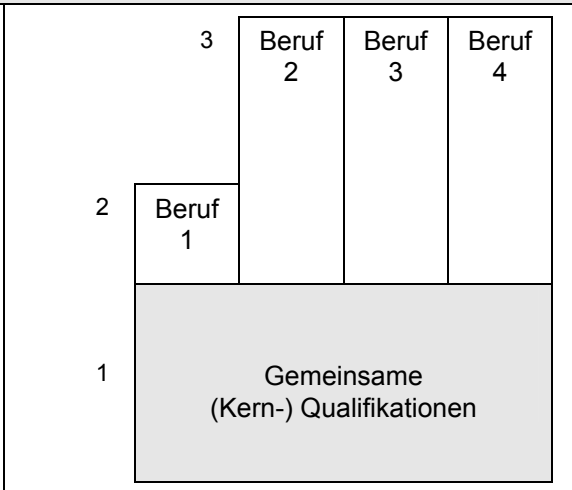


- Beispiele**
- |   |                    |
|---|--------------------|
| Immobilienkaufmann (2006)                     | Kosmetiker (2002)  |
| Kaufmann für Versicherung und Finanzen (2006) | Chemikant (2001)   |
| Fleischer (2005)                              | Pharmakant (2001)  |
| Holzbearbeitungsmechaniker (2004)             | Drucker (2000)     |
| Einzelhandelsberufe (2004)                    | Laborberufe (2000) |

**Berufskonzepte mit gemeinsamen (Kern-) Qualifikationen**

Mehrere Berufe lassen sich aufgrund gemeinsamer Ausbildungsinhalte (i. d. R. über 12 - 18 Monate) zu Berufsgruppen oder sog. Berufsfamilien bzw. in Branchenkonzepten zusammenführen. Die gemeinsamen (Kern-) Qualifikationen können auch während der gesamten Ausbildungszeit in Verbindung mit den Fachqualifikationen vermittelt werden.

Vorteil: Synergieeffekte durch gemeinsame Ausbildung, Verbesserung der Transparenz und Vergleichbarkeit der Qualifikationen, Beschulung in gemeinsamen Fachklassen, erhöhte berufliche Mobilität.



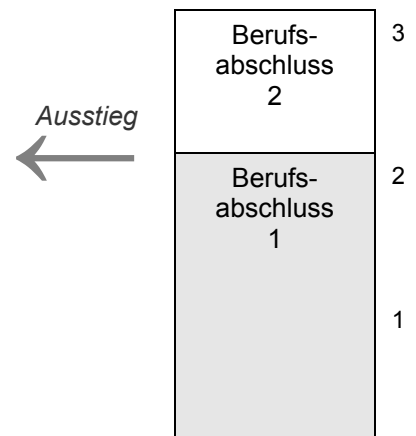
- Beispiele**
- |                                   |                                     |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Industriekeramiker (2005)         | Lagerberufe (2004)                  |
| KEP-Berufe (2005)                 | Dienstleistungsberufe (2001)        |
| Fahrzeugtechnische Berufe (2003)  | Bauwirtschaft (1999)                |
| Industrielle Elektroberufe (2003) | Hotel- und Gaststättenberufe (1998) |
| Industrielle Metallberufe (2004)  | IT-Berufe (1997)                    |

## Stufenausbildung

Die Ausbildung baut in Stufen aufeinander auf, wobei nach jeder Stufe ein Abschluss vorgesehen ist, der sowohl zu einer qualifizierten Berufstätigkeit befähigt als auch die Fortsetzung der Ausbildung in weiteren Stufen ermöglicht.

Das Konzept hat den Nachteil, dass das Ausbildungsverhältnis erst mit Ablauf der letzten Stufe endet (§ 21 BBiG) und ein Ausbildungsvertrag daher über alle Stufen abgeschlossen werden muss. Die Stufenausbildung kann nur durch Kündigung durch den Auszubildenden beendet werden (Ausstieg). Dadurch werden die Betriebe, die nur einen 2-jährigen Beruf ausbilden können oder benötigen, von der Ausbildung ausgeschlossen.

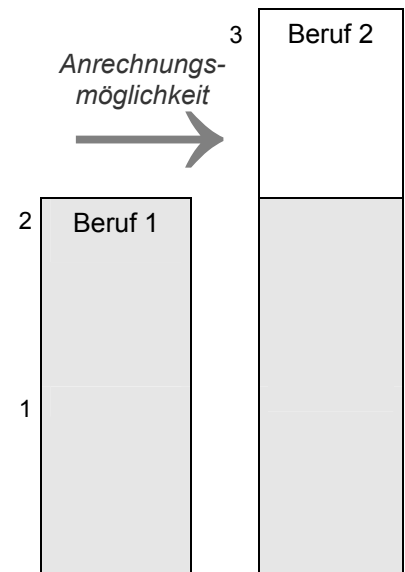
Diese Form der Stufenausbildung wurde bisher noch nicht verordnet.



## Anrechnungsmodell

Die Ausbildungsordnung kann vorsehen, dass auf die durch die Verordnung geregelte Berufsausbildung eine andere Berufsausbildung unter Berücksichtigung der erworbenen Qualifikationen angerechnet werden kann. Dabei handelt es sich i. d. R. um einen 2-jährigen Beruf mit eigenständigem Abschluss, dessen Qualifikationen in einem Umfang von bis zu 2 Jahren auf einen 3-jährigen Beruf angerechnet werden können.

Da es sich bei den einzelnen Ausbildungsordnungen um verschiedene Berufe handelt, können die Verträge einzeln zunächst für den zweijährigen Beruf und daran anschließend für den dreijährigen Beruf abgeschlossen werden. Das Anrechnungsmodell stellt eine Alternative zur Stufenausbildung dar, da es die oben beschriebenen Restriktionen vermeidet



## Beispiele

Servicefachkraft für Dialogmarketing → Kaufmann für Dialogmarketing (2006)  
Fachkraft für KEP-Dienstleistungen (2005) → Kaufmann für KEP-Dienstleistungen (2005)  
Änderungsschneider (2005) → Maßschneider (2004)  
Fachlagerist → Fachkraft für Lagerlogistik (2004)  
Maschinen- und Anlagenführer (2004) → Ausbildungsberufe unterschiedlicher Branchen  
Verkäufer → Kaufmann im Einzelhandel (2004)  
Bauten- und Objektbeschichter → Maler und Lackierer (2003)

## Praxisbeispiele

### Berufe im Einzelhandel

- **Verkäufer/-in** (2 Jahre)
- **Kaufmann/-frau im Einzelhandel** (3 Jahre)

Struktur: Kombination von Anrechnungsmodell und Wahlqualifikationen

Für die Berufe im Einzelhandel wurde ein **flexibles Gesamtkonzept** entwickelt, das das sog. Anrechnungsmodell mit einer Binnenstruktur aus Pflicht- und Wahlqualifikationen kombiniert. Diese Kombination ermöglicht es, den differenzierten Qualifizierungsbedarf in einer sehr heterogenen Branche optimal abzudecken.

Die ersten beiden Jahre der Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel sind identisch mit der Verkäufer-Ausbildung. Das **Anrechnungsmodell** sieht folgende Vertragsvarianten vor:

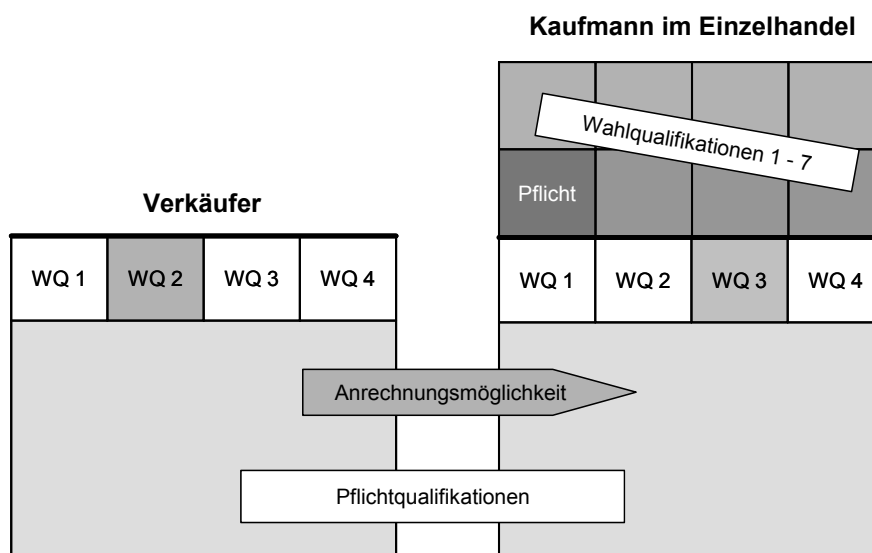
- 2-jährige Ausbildung zum Verkäufer
- 3-jährige Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel
- vollständige Anrechnung der Ausbildung zum Verkäufer bei Fortsetzung der Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel

Für beide Berufe sind gemeinsame **Pflicht- sowie Wahlqualifikationen** vorgesehen. Im 2. Ausbildungsjahr ist 1 von 4 Wahlbausteinen zu wählen. Im 3. Ausbildungsjahr beim Kaufmann gibt es 7 Wahlbausteine aus denen in einem zweistufigen Verfahren mind. 3 zu wählen sind: 1 Wahlqualifikation aus 1. - 3., insgesamt 3 aus 7.

Die Anforderungen an die **Warensortimente**, die für die Ausbildung zur Verfügung stehen müssen, wurden **deutlich flexibilisiert und erleichtert**: Die Betriebe entscheiden, in welchem Warenbereich (mind. 2 Warengruppen) sie in welcher Breite und Tiefe ausbilden. Außerdem entscheiden sie, ob sie nur die **warenbezogenen Pflichtqualifikationen** in der Berufsbildposition „Warensortiment“ **oder beratungsorientiert ausbilden** wollen und 1 oder 2 der Wahlqualifikationseinheiten Beratung und Verkauf wählen.

Schließlich besteht die Möglichkeit, die Ausbildung um die **freiwillige und nicht prüfungsrelevante Zusatzqualifikation** „Grundlagen unternehmerischer Selbstständigkeit“ zu ergänzen.

### Berufe im Einzelhandel



## Industrielle Metallberufe (3,5 Jahre)

- Anlagenmechaniker/-in
- Industriemechaniker/-in
- Konstruktionsmechaniker/-in
- Werkzeugmechaniker/-in
- Zerspanungsmechaniker/-in

Struktur: 5 Berufe mit gemeinsamen Kernqualifikationen und Fachaufgaben im Einsatzgebiet

Die bisherige Struktur in Form von Fachrichtungen wurde zugunsten einer größeren Einsatzbreite der Fachkräfte aufgegeben.

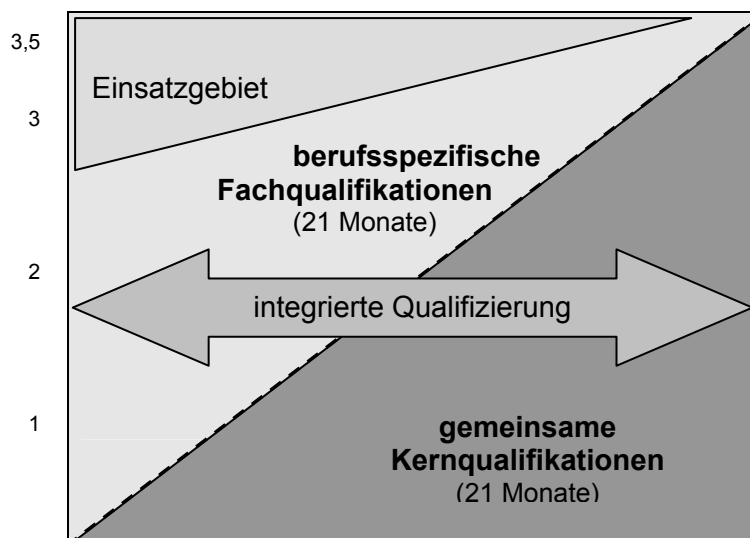
Um für diese Berufe flexible Einsatzmöglichkeiten innerhalb der Unternehmen und berufliche Mobilität zwischen Berufen, Betrieben, Branchen und Wirtschaftszweigen zu erreichen, wurden für alle industriellen Metallberufe **gemeinsame Kernqualifikationen** in einem zeitlichen Umfang von 21 Monaten definiert.

Die Kernqualifikationen werden über den gesamten Ausbildungszeitraum integriert mit den jeweiligen **berufsspezifischen Fachqualifikationen** vermittelt. Dabei nimmt der Anteil der Fachqualifikationen im Ausbildungsverlauf gegenüber den Kernqualifikationen zu.

Alle Berufe haben eine gleichlautende Berufsbildposition „Geschäftsprozesse und Qualitätssicherungssysteme“, die über 10 - 12 Monate im jeweiligen Einsatzgebiet vermittelt wird.

Die Qualifikationen des Berufsbilds sind in mind. einem Einsatzgebiet anzuwenden und zu vertiefen. Die Einsatzgebiete sind in der Ausbildungsordnung genannt und werden vom Ausbildungsbetrieb festgelegt. Bei den **Einsatzgebieten** handelt es sich i. d. R. um unterschiedliche Branchen (z. B. Maschinen- und Anlagenbau, Feingerätebau) oder um unterschiedliche Tätigkeitsbereiche (z. B. Schweißtechnik, Instandhaltung). Andere Einsatzgebiete sind zulässig, wenn die Qualifikationen in ihnen ebenfalls vermittelt werden können.

## Industrielle Metallberufe



## Hotel- und Gaststättenberufe

- **Fachkraft im Gastgewerbe** (2 Jahre)
- **Restaurantfachmann/-frau** (3 Jahre)
- **Hotelfachmann/-frau** (3 Jahre)
- **Hotelkaufmann/-frau** (3 Jahre)
- **Fachmann/-frau für Systemgastronomie** (3 Jahre)
- **Koch/Köchin** (3 Jahre)

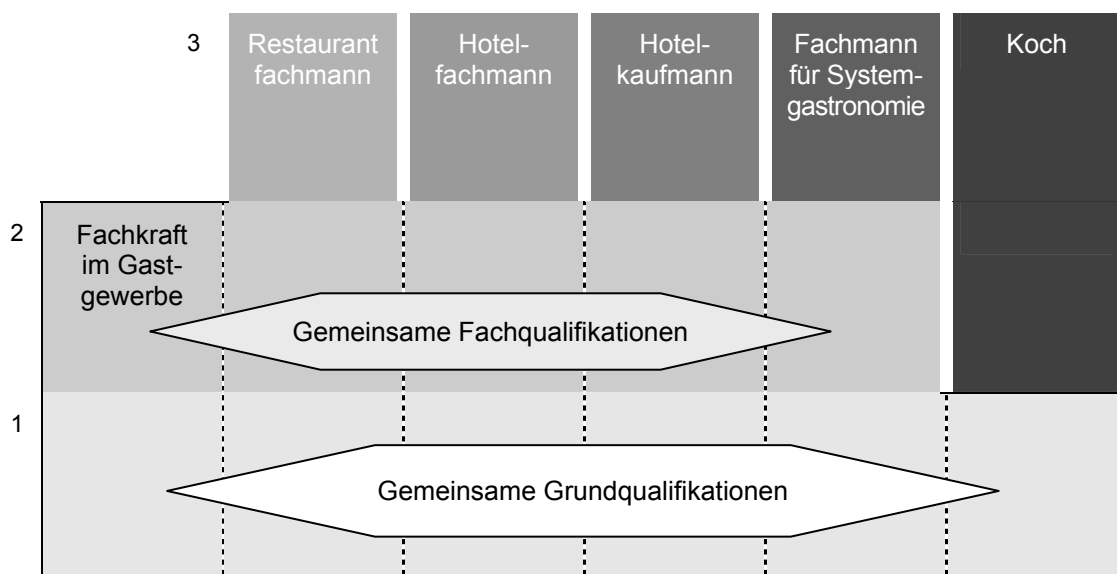
Struktur: Gemeinsame Qualifikationen in Grund- und Fachbildung unter Einbeziehung der Anrechnungsmöglichkeit

Für die Ausbildung in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes wurde ein **integriertes Gesamtkonzept** für 6 Berufe geschaffen. Damit werden erstmals kaufmännische und Dienstleistungsberufe mit gemeinsamen Qualifikationen zusammen in einem Konzept integriert. Außerdem wird mit dem Koch auch ein gewerblicher Beruf in das Modell einbezogen. Es umfasst fünf 3-jährige und einen 2-jährigen Ausbildungsberuf und deckt den Qualifizierungsbedarf der Branche in ihrem Kernbereich umfassend ab.

Im 1. Ausbildungsjahr erhalten alle Auszubildenden im Hotel- und Gaststättenwesen eine **gemeinsame Grundbildung**. Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann, Hotelfachmann, Hotelkaufmann und Fachmann für Systemgastronomie erhalten außerdem im 2. Ausbildungsjahr eine **gemeinsame Fachbildung**. Erst im 3. Jahr wird die Ausbildung für jeden Beruf differenziert. Der Koch ist hiervon ausgenommen und wird bereits ab dem 2. Ausbildungsjahr differenziert ausgebildet.

Fachkräfte im Gastgewerbe können die Ausbildung bei voller **Anrechnung** in den Ausbildungsberufen Restaurantfachmann, Hotelfachmann, Hotelkaufmann und Fachmann für Systemgastronomie fortsetzen.

## Hotel- und Gaststättenberufe



## Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (3 Jahre)

- **Fachrichtung Versicherung**
- **Fachrichtung Finanzberatung**

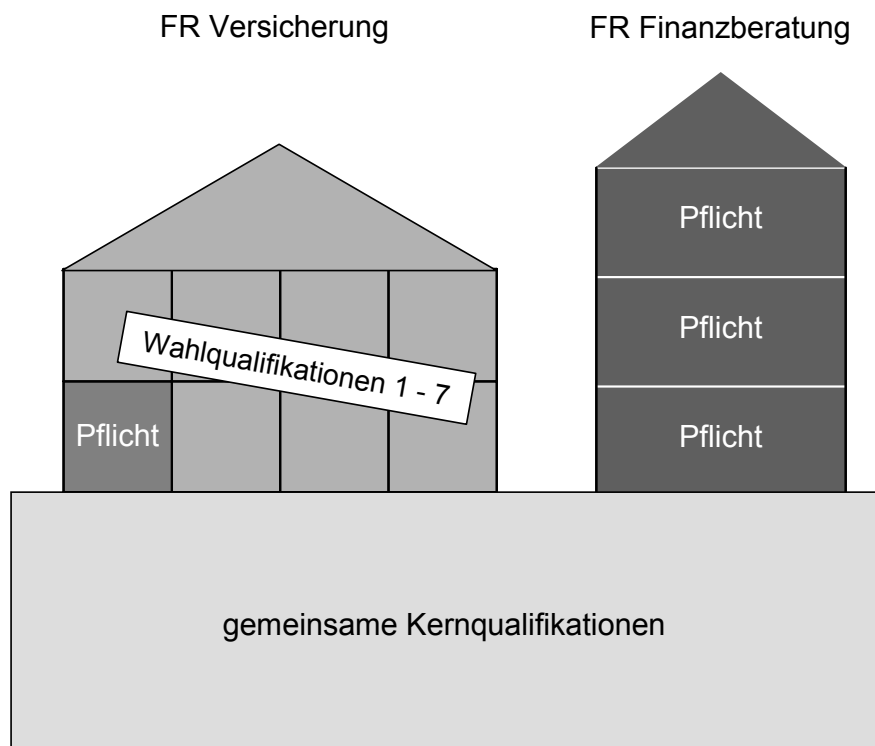
Struktur: Kombination von Fachrichtungen und differenzierter Ausgestaltung

Ziel der Neuordnung „Kaufmann für Versicherungen und Finanzen“ war, ein kaufmännisches Querschnittsprofil für die Versicherungswirtschaft insgesamt sowie einen Funktionsspezialisten für Finanzberatung in ein **gemeinsames Strukturkonzept** zu integrieren. Das Konzept mit den beiden Fachrichtungen Versicherungen und Finanzberatung umfasst für 2/3 der Ausbildung **gemeinsame Kernqualifikationen**. Die **fachrichtungsspezifische Ausbildung** sieht eine differenzierte **Ausgestaltung** entsprechend dem Qualifikationsbedarf für die beiden Profile vor.

In der Fachrichtung **Versicherung** gibt es eine **profilgebende Pflichtqualifikation** „Schaden- und Leistungsmanagement“ über 4 Monate sowie sieben 4-monatige **Wahlqualifikationen**, aus denen jeweils 2 auszuwählen sind. Die Qualifikation „Vertrieb von Produkten der betrieblichen Altersversorgung“ ist in beiden Fachrichtungen verankert und stellt damit verordnungsmäßig eine Schnittmenge für beide Fachrichtungen dar. In der Fachrichtung **Finanzberatung** wurden die Inhalte für einen Funktionsspezialisten eindeutig identifiziert und einheitlich festgeschrieben. Die in **3 Berufsbildpositionen** zusammengefassten Qualifikationen werden jeweils flexibel in einem Zeitraum von 3 - 5 Monaten vermittelt.

Die unterschiedlich ausgestalteten Fachrichtungen bieten die Möglichkeit, bei einem Querschnittsprofil dem Differenzierungsbedarf der Versicherungsunternehmen Rechnung zu tragen (Wahlqualifikationen), während gleichzeitig der Funktionsspezialist eindeutig profiliert werden kann.

## Kaufmann für Versicherung und Finanzen



## Berufe im Laborbereich (3,5 Jahre)

- **Chemielaborant/-in**
- **Biologielaborant/-in**
- **Lacklaborant/-in**

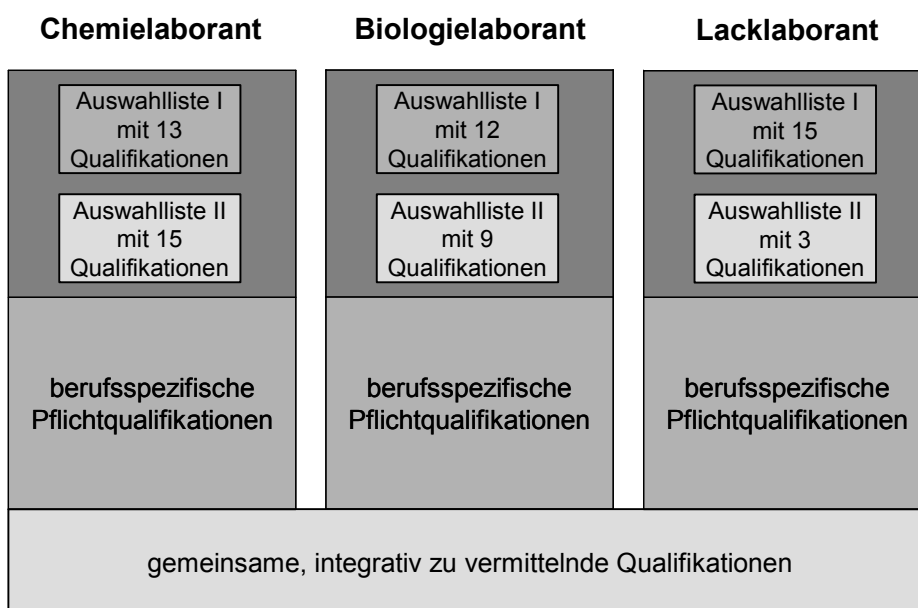
Struktur: 3 Berufe mit gemeinsamen, integrativ zu vermittelnden Qualifikationen, berufsspezifischen Pflichtqualifikationen sowie Wahlqualifikationen

Die gemeinsamen Qualifikationen sind in Verbindung mit den Pflicht- und Wahlqualifikationen in einem Umfang von 6 Monaten über die gesamte Ausbildungszeit integrativ zu vermitteln. Für jeden Ausbildungsberuf gibt es spezifische Pflichtqualifikationen im Umfang von insg. 18 Monaten.

Die Wahlqualifikationen im Umfang von insg. ebenfalls 18 Monaten bauen auf den Pflichtqualifikationen auf und sind je Beruf in zwei Auswahllisten zusammengefasst, wobei die eine eher berufsspezifisch und die andere berufsfeldübergreifend angelegt ist. Die Wahlqualifikationen aus beiden Listen können zeitlich zusammenhängend vermittelt werden. Der Rahmen für die Auswahl ist in der Ausbildungsordnung geregelt. Die Wahlqualifikationen werden im praktischen Teil der Abschlussprüfung berücksichtigt. Eine besondere Berücksichtigung in der schriftlichen Prüfung ist nicht vorgesehen.

Besonders hervorzuheben ist der Baustein „prozessbezogene Arbeitstechniken“, der sicherstellt, dass zusätzlich branchen- und firmenspezifische Belange berücksichtigt werden können.

## Berufe im Laborbereich





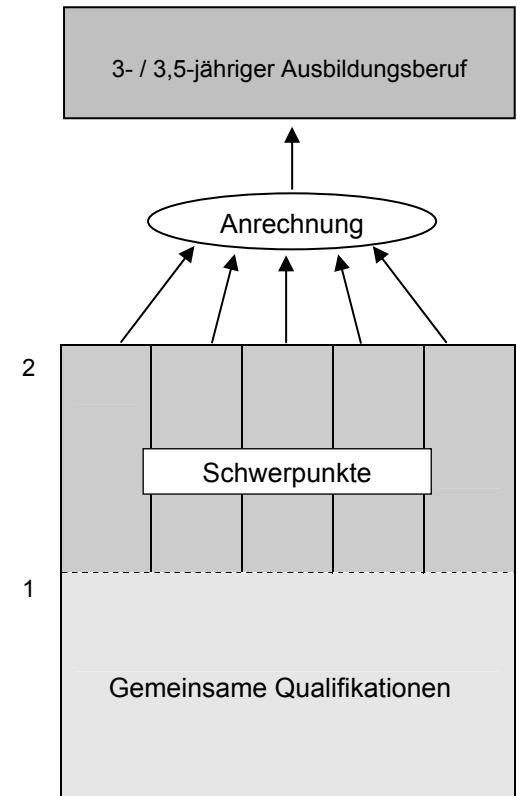
## Maschinen- und Anlagenführer/-in (2 Jahre)

Struktur: Schwerpunkte

Maschinen- und Anlagenführer ist ein **Querschnittsberuf** für Produktionsbereiche unterschiedlicher Branchen, die sich den **Schwerpunkten Metall- und Kunststofftechnik, Textiltechnik, Textilveredlung, Lebensmitteltechnik, Druckweiter- und Papierverarbeitung** zuordnen lassen.

Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss besteht die Möglichkeit, die Ausbildung unter Anrechnung der bisherigen Ausbildungszeit in einem 3- bzw. 3,5-jährigen Ausbildungsberuf fortzusetzen.

Damit dies auch problemlos möglich ist, erfolgt die Beschulung bereits ab dem 1. Ausbildungsjahr gemeinsam mit den in den einzelnen Wirtschaftsbereichen bestehenden 3- bzw. 3,5-jährigen Ausbildungsberufen.

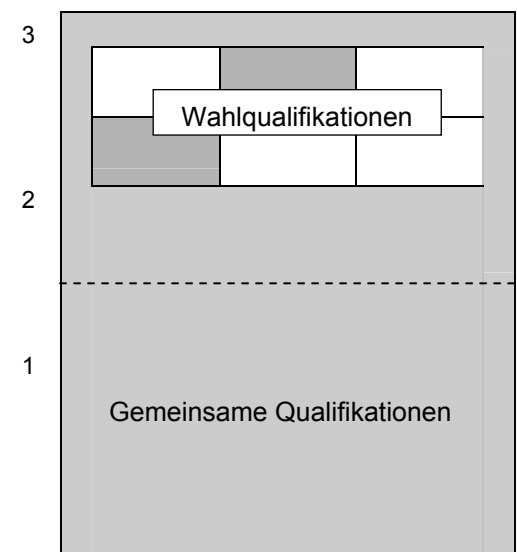


## Fleischer/-in (3 Jahre)

Struktur: Wahlqualifikationen

Der Ausbildungsberuf Fleischer ist sowohl nach **Handwerksordnung** als auch nach **Berufsbildungsgesetz** geregelt. Die Ausbildung vermittelt im 1., 2. und 3. Ausbildungsjahr **gemeinsame Qualifikationen**. In der 2. Ausbildungshälfte sind darüber hinaus aus einer Auswahlliste mit 6 Wahlqualifikationen, die tätigkeitsorientiert formuliert sind, 2 Wahlqualifikationen mit einem Umfang von insgesamt 8 Monaten zu wählen.

Zu jeder **gewählten Wahlqualifikationseinheit** ist eine **praktische Prüfungsaufgabe** durchzuführen. Eine besondere Berücksichtigung in der schriftlichen Prüfung ist nicht vorgesehen.



## Vorschlag für ein flexibles Qualifizierungskonzept

Der Arbeitskreis Innovationen in der Berufsbildung der Arbeitsgemeinschaft der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter stellt einen Vorschlag für ein flexibles Qualifizierungskonzept zur Diskussion, mit dem folgende Ziele verfolgt werden:

- Flexibilisierung der Aus- und Weiterbildung durch modulare Qualifizierungskonzepte
- Erhaltung des Berufsprinzips durch gemeinsame Basis- und Kernqualifikationen als Pflichtmodule
- Erhöhung der Zahl der potenziellen Ausbildungsbetriebe durch passgenaue Qualifizierungsangebote entsprechend den Anforderungen der Betriebe
- Frühzeitiger Einsatz als Facharbeiter bereits nach zwei Jahren Basisausbildung möglich
- Durchlässigkeit zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie Berufsbildung und Hochschule
- Anrechenbarkeit von Ausbildungsabschnitten im Rahmen von ECVET/ECTS
- Schnelle und einfache Anpassung und Ergänzung der Ausbildungsinhalte
- Reduzierung der Ausbildungskosten durch zeit- und bedarfsnahe Qualifizierung

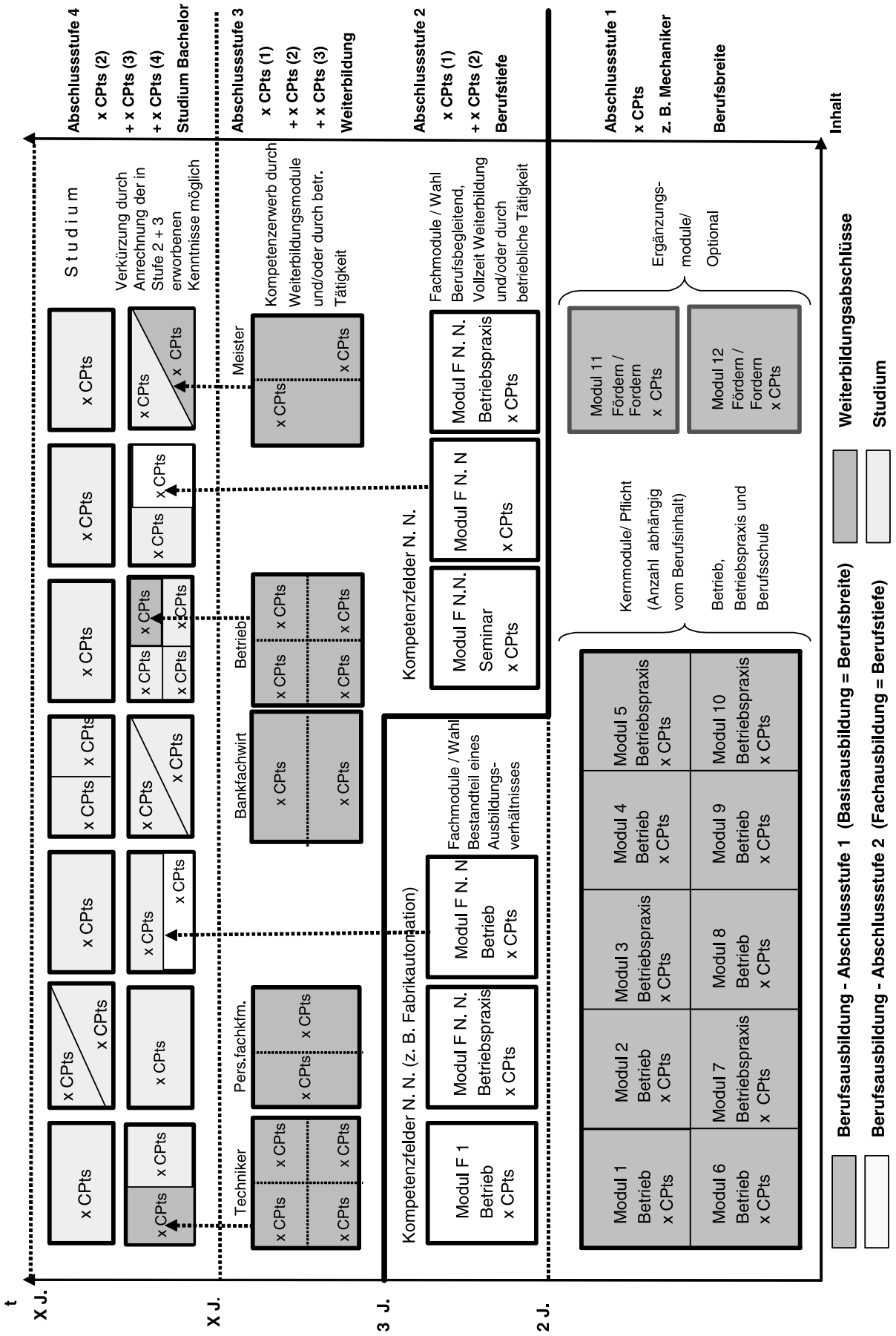
Das Modell sieht vier Abschlussstufen vor, die den gesamten Bereich von der Berufsausbildung über die berufliche Weiterbildung bis hin zum Studium umfassen. Es ist modular aufgebaut und ermöglicht die Anrechnung von Modulen in unterschiedlichen Bildungsgängen. Grundlage ist eine Basisausbildung, die nach zwei Jahren mit einer Kammer-Prüfung zu einem anerkannten Berufsabschluss führt. Während dieser Zeit werden die beruflichen Mindestqualifikationen vermittelt, die für alle Absolventen gleich sind und zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigen. Das Berufsprinzip wird so sichergestellt und auch die Vergleichbarkeit und Transparenz der vermittelten Inhalte. Optionale Module, die die Auszubildenden zusätzlich fördern bzw. fordern, ergänzen das Angebot.

Nach der Basisausbildung gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, die berufliche Qualifizierung auszubauen. Qualifikationen können in unterschiedlichen Kompetenzfeldern – z. B. im Rahmen eines erweiterten Ausbildungsverhältnisses, eines Lehrgangs oder in schulischer Form – erworben werden. Auch betriebliche Praxiserfahrungen können dokumentiert und zertifiziert werden. Für den Nachweis ist nicht unbedingt eine Prüfung vor einer Kammer notwendig. Zertifizierung soll auch auf andere Weise – z. B. durch den Ausbildungsbetrieb oder von der Berufsschule – vorgenommen werden können. Auf der Ebene der Abschlussstufe 3 sind die geregelten Weiterbildungen z. B. zum Techniker, zum Bankfachwirt oder Meister aufgeführt, während sich die Abschlussstufe 4 auf das Studium bezieht.

Besonderes Merkmal des Vorschlags ist, dass sich einzelne Module der unterschiedlichen Abschlussstufen anrechnen lassen und so zu verkürzten Weiterbildungsmaßnahmen oder zur Verkürzung des Studiums führen können. Der Rahmen für die Anrechnung wird durch den nationalen und europäischen Qualifikationsrahmen sowie durch ECVET/ECTS gesetzt werden.

Das Modell zeigt Möglichkeiten und Anforderungen an ein komplexes Qualifizierungskonzept auf, das die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie Berufsausbildung und Hochschule zum Ziel hat.

# Vorschlag für ein flexibles Qualifizierungskonzept



## Perspektiven für mehr Flexibilität, Durchlässigkeit und Praxisbezug

### Workshop-Ergebnisse

Der Trend zur Globalisierung und der Strukturwandel zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft werden weiter fortschreiten. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bleibt auch in den nächsten Jahren auf einem hohen Niveau.

Für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems wird deshalb folgender Handlungsbedarf gesehen:

- Ausbildungsstrukturen und -konzepte haben erheblichen Einfluss auf die Akzeptanz bei Unternehmen, Branchen und Bewerbern. Sie beeinflussen somit direkt Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Die Wahl der Ausbildungsstruktur muss sich deshalb konsequent am Bedarf und den Möglichkeiten der potenziellen Ausbildungsbetriebe orientieren und möglichst vielen Unternehmen Ausbildungsoptionen eröffnen.
- Im Vorfeld von Neuordnungen ist frühzeitig zu prüfen, ob und wie sich das Ausbildungspotenzial vergrößern lässt und neue Bereiche und Betriebe für die Ausbildung gewonnen werden können. Es ist zu analysieren, warum Betriebe nicht oder nicht mehr ausbilden bzw. ob durch Wahl geeigneter Ordnungsstrukturen die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen gesteigert werden kann. Die Betriebe, die bislang nicht ausbilden, müssen dabei verstärkt einbezogen werden.
- Durch bedarfsgerechte und passgenaue Berufs- und Differenzierungsangebote lassen sich die unterschiedlichen Voraussetzungen und Interessen der Bewerber um einen Ausbildungsplatz adäquat berücksichtigen. Kürzere Ausbildungsgänge ermöglichen eine zeitnahe Qualifizierung orientiert an den aktuellen Anforderungen der Betriebe. Sie erleichtern den Zugang in Ausbildung und Beschäftigung. Bei Neuordnungen ist zu prüfen, Berufe inhaltlich und zeitlich in Breite und Tiefe stärker zu differenzieren und zu flexibilisieren.
- Im Zeitalter lebenslangen Lernens muss und kann nicht mehr das gesamte Know-how für das Berufsleben in der Ausbildung erworben werden. Der Trend zu kürzeren Ausbildungsgängen und -zeiten wird sich deshalb fortsetzen – verbunden mit darauf aufbauender Weiterbildung in den folgenden Berufs- und Lebensphasen.
- Eine gestufte Ausbildungsstruktur im Sinne eines Anrechnungsmodells trägt dem differenzierten Qualifikationsbedarf und den unterschiedlichen Möglichkeiten der Betriebe und Auszubildenden Rechnung. Für jedes Neuordnungsverfahren ist daher zu prüfen, ob auch für eine zweijährige Ausbildung Bedarf besteht und welches Ausbildungspotenzial dadurch erreicht werden kann.
- Es gibt kein einheitliches Strukturmodell, das für alle Qualifikationsanforderungen und -profile gleichermaßen optimal ist. Unterschiedliche Betriebs- und Wirtschaftsstrukturen sind ebenso wie berufsspezifische Faktoren zu berücksichtigen. Alle Strukturvarianten und deren Kombinationen sollen umfassend geprüft werden, um die strukturellen Möglichkeiten optimal auszuschöpfen.
- Anstelle einer festen Ausbildungszeit könnte die Ausbildungsordnung einen Zeitrahmen (im Bereich von 24 - 36 Monaten) vorsehen. Die Ausbildungsdauer lässt sich so flexibel an die unterschiedlichen Anforderungen und Voraussetzungen der Betriebe und Leistungen der Jugendlichen anpassen.

## Workshop-Ergebnisse

- Module können zusätzliche Flexibilisierungspotenziale schaffen. Grundlage eines modular aufgebauten Berufs oder einer Berufsgruppe sind gemeinsame Basis- oder Kernqualifikationen. Einzelne Ausbildungsabschnitte, Qualifikationseinheiten oder Module sollen möglichst komplette (Teil-) Prozesse beruflicher Qualifizierung abbilden und selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren fördern.
- Durch Zusammenführung mehrerer Berufsprofile in Berufsgruppen oder sog. Berufsfamilien mit gemeinsamen Qualifikationen lassen sich Synergieeffekte durch gemeinsame Ausbildung und Beschulung in Fachklassen erzielen. Weitere Vorteile liegen in einer Erhöhung von Transparenz und Vergleichbarkeit der Qualifikationen, was auch die berufliche Mobilität fördern kann.
- Auch Berufsschulen müssen flexibler werden. Nicht jede Qualifikation kann und muss in der Berufsschule vermittelt werden. Aufgabe der Schulen ist in erster Linie die Vermittlung von Kern- bzw. Basisqualifikationen. Dementsprechend ist der Berufsschulunterricht auf die ersten beiden Ausbildungsjahre zu konzentrieren. Spezielle Ausbildungsinhalte können ggf. über neue Lernformen (z. B. E-Learning) oder in Kooperation mit anderen fachlich geeigneten Bildungseinrichtungen vermittelt werden. Dafür sind die Voraussetzungen zu verbessern.
- Bei der Beschulung neuer Berufe oder zahlenmäßig kleiner Berufe sind verstärkt Know-how und Ressourcen vorhandener Bildungseinrichtungen der Wirtschaftszweige und Regionen zu nutzen. Dafür sind entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen.
- Bei der Organisation des Berufsschulunterrichts ist auch mehr Flexibilität für regionale und betriebliche Anforderungen erforderlich.
- Ordnungsstrukturen sind vor dem Hintergrund der Entwicklungen von EQF/NQF und ECVET zu diskutieren und müssen die Durchlässigkeit zwischen den Berufen und Bildungsgängen auch unterschiedlicher Systeme erleichtern. Die Ausbildungsabschnitte oder Module sollten so konzipiert werden, dass sie in der Weiterbildung und im Hochschulbereich anrechenbar sind.
- Flexible Ausbildungsstrukturen müssen in den Prüfungen entsprechend berücksichtigt werden. Eine Option für flexibel gestaltete Prüfungen bietet die Gestreckte Prüfung. Außerdem könnten Zertifizierungsmöglichkeiten im Rahmen der beruflichen Bildung stärker genutzt werden.
- Die Ordnungsverfahren müssen weiter vereinfacht und schneller abgewickelt werden können. Es müssen auch Teilnovellierungen (z. B. zur Ergänzung oder Überarbeitung von Modulen) möglich sein, ohne dass das gesamte Ordnungsverfahren durchlaufen wird. Bei bestehenden Berufen sollte überprüft werden, ob eine Teilnovellierung zur Flexibilisierung der Strukturen für Unternehmen und Bewerber von Interesse ist.
- Betrieben und Branchen sind nicht immer alle Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Qualifizierungskonzepte bekannt. Die Einführung neuer Ordnungsstrukturen bedarf daher intensiver Information und Beratung in der Wirtschaft, damit die vielfältigen Möglichkeiten auch genutzt werden können.

**Neuordnungskonzepte 2000 - 2006**  
**Ausgewählte Neuordnungen mit besonderen Strukturmerkmalen**

Beruf	Jahr	Dauer Monate	Mono-beruf	Einsatz-gebiete	Schwer-punkte	Wahl-qualifi-kationen	Fachrich-tungen	Stufung / Anrech-nung	Gem. (Kern-) Qualifika-tionen
Änderungsschneider	2005	24	x					x	
Anlagenmechaniker S H K-Technik	2003	42		x					
Aufbereitungsmechaniker	2004	36					5		
Bäcker	2004	36	x						
Baustoffprüfer	2005	36			3				
Bauten- und Objektbeschichter	2003	24	x					x	
Bauwerksmech. Abbruch u. Betontren.	2004	36	x						
Bauzeichner	2002	36			2				
Berufskraftfahrer	2001	36	x						
Bestattungsfachkraft	2003	36	x						
Binnenschiffer	2005	36	x						
Bodenleger	2002	36	x						
Bootsbauer	2000	42	x						
Bühnenmaler und -plastiker	2000	36					3		
Chemikant	2001	42				x			
<i>Dialogmarketing-Berufe</i>									x
Kaufmann für Dialogmarketing	2006	36	x						
Servicefachkraft für Dialogmarketing	2006	24	x					x	
<i>Dienstleistungsberufe</i>									x
Kaufmann im Gesundheitswesen	2001	36	x						
Sport- und Fitnesskaufmann	2001	36	x						
Veranstaltungskaufmann	2001	36	x						
Drucker	2000	36				x	4		
<i>Einzelhandels-Berufe</i>									x
Kaufmann im Einzelhandel	2004	36				x			
Verkäufer	2004	24				x		x	
Eisenbahner im Betriebsdienst	2004	36					2		
Elektroniker	2003	42					3		
<i>Industrielle Elektroberufe</i>									x
Elektron. f.Gebäude- u. Infrastruktursyst.	2003	42		x					
Elektroniker für Betriebstechnik	2003	42		x					
Elektroniker f. Automatisierungstechnik	2003	42		x					
Elektroniker f. Geräte und Systeme	2003	42		x					
Elektroniker f. luftfahrttechn. Systeme	2003	42		x					
Systeminformatiker	2003	42		x					
FA für Markt- und Sozialforschung	2006	36	x						
Fachkraft Agrarservice	2005	36		x					
Fachkraft für Hafenlogistik	2006	36	x						
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	2000	36	x						
Fachkraft f.Möbel-,Küchen- u.Umzugsser.	2006	36	x						
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	2002	36		x					
Fachkraft für Straßen- und Verkehrst.	2000	36	x						

Beruf	Jahr	Dauer Monate	Mono-beruf	Einsatz-gebiete	Schwer-punkte	Wahl-qualifi-kationen	Fachrich-tungen	Stufung / Anrech-nung	Gem. (Kern-) Qualifika-tionen
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2002	36			2				
Fachkraft für Wasserwirtschaft	2000	36	x						
Fachkraft im Fahrbetrieb	2002	36	x						
Fachverkäufer Lebensmittelhandwerk	2006	36			3				
Fahrradmonteur	2004	24	x					x	
Fahrzeuginnenausstatter	2003	36	x						
Fahrzeuglackierer	2003	36	x						
<i>Fahrzeugtechnische Berufe</i>									x
Kraftfahrzeugmechatroniker	2003	42			4				
Karosserie- u. Fahrzeugbaumechaniker	2003	42					3		
Mechaniker f. Karosserieinstandhaltungst.	2003	42	x						
Mechaniker f. Land- und Baumaschinent.	2003	42	x						
Zweiradmechaniker	2003	42					2		
Feinoptiker	2002	42	x						
Feinwerkmechaniker	2002	42			3				
Flechtwerkgestalter	2006	36			3				
Fleischer	2005	36				x			
Gerüstbauer	2000	36	x						
Gestalter für visuelles Marketing	2004	36	x						
Glaser	2001	36					2		
Glasveredler	2004	36					3		
Hafenschiffer	2006	36	x						
Holzbearbeitungsmechaniker	2004	36				x			
Holzmechaniker	2006	36					2		
<i>Hotel- und Gaststätten-Berufe</i>									x
Fachkraft im Gastgewerbe	1998	24						x	
Restaurantfachmann	1998	36							
Hotelfachmann	1998	36							
Hotelkaufmann	1998	36							
Fachmann für Systemgastronomie	1998	36							
Koch	1998	36							
Immobilienkaufmann	2006	36				x			
Industriekaufmann	2002	36		x					
Investmentfondskaufmann	2003	36	x						
<i>IT-Berufe</i>									x
Informations- u. Telekom.-Elektroniker	1997	36		x					
Fachinformatiker	1997	36		x			2		
Informations- u. Telekom.-Kaufmann	1997	36		x					
Informatikkaufmann	1997	36		x					
Kaufmann f. Marketingkommunikation	2006	36	x						
Kaufm. für Spedition u. Logistikdienstl.	2004	36	x						
Kaufmann für Tourismus und Freizeit	2005	36	x						

Beruf	Jahr	Dauer Monate	Mono-beruf	Einsatz-gebiete	Schwer-punkte	Wahl-qualifi-kationen	Fachrich-tungen	Stufung / Anrech-nung	Gem. (Kern-) Qualifika-tionen
Kaufm. für Versicherungen u.Finzen	2006	36				x	2		
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	2006	36					2		
<i>KEP-Berufe</i>									x
Fachkraft für KEP-Dienstleistungen	2005	24	x					x	
Kaufmann für KEP-Dienstleistungen	2005	36	x						
<i>Keramische Industrie</i>									x
Industriekeramiker Anlagentechnik	2005	36	x						
Industriekeramiker Dekorationstechnik	2005	36	x						
Industriekeramiker Modelltechnik	2005	36	x						
Industriemechaniker Verfahrenstechnik	2005	36	x						
Konditor	2003	36	x						
Kosmetiker	2002	36				x			
Kraftfahrzeugservicemechaniker	2004	24	x					x	
<i>Laborberufe</i>									x
Chemielaborant	2000	42				x			
Biologielaborant	2000	42				x			
Lacklaborant	2000	42				x			
<i>Lagerberufe</i>									x
Fachkraft für Lagerlogistik	2004	36	x						
Fachlagerist	2004	24	x					x	
Maler und Lackierer	2003	36					3		
Maschinen- und Anlagenführer	2004	24			5			x	
Maskenbildner	2002	36	x						
Maßschneider	2004	36			2				
Mechaniker f. Reifen- u. Vulkanisationst.	2004	36					2		
Mediengestalter Bild und Ton	2006	36		x					
Mediengestalter f. Digital- u.Printmedien	1998	36				x	4		
Medienkaufmann Digital und Print	2006	36	x						
Medizinischer Fachangestellter	2006	36	x						
Metallbauer	2002	42					3		
<i>Industrielle Metallberufe</i>									x
Anlagenmechaniker	2004	42		x					
Industriemechaniker	2004	42		x					
Konstruktionsmechaniker	2004	42		x					
Werkzeugmechaniker	2004	42		x					
Zerspanungsmechaniker	2004	42		x					
Modist	2004	36	x						
Müller	2006	36	x						
Naturwerksteinmechaniker	2003	36					3		
Oberflächenbeschichter	2005	36	x						
Ofen- und Luftheizungsbauer	2006	36	x						



Beruf	Jahr	Dauer Monate	Mono-beruf	Einsatz-gebiete	Schwer-punkte	Wahl-qualifi-kationen	Fachrich-tungen	Stufung / Anrech-nung	Gem. (Kern-) Qualifika-tionen
Papiertechnologe	2005	36					2		
Parkettleger	2002	36	x						
Pharmakant	2001	42					3		
Produktgestalter - Textil	2003	36	x						
Produktionsfachkraft Chemie	2005	24	x						
Produktionsmechaniker Textil	2005	36	x						
Produktveredler Textil	2005	36	x						
Raumausstatter	2004	36			4				
Polster- und Dekorationsnäher	2005	24	x					x	
Reiseverkehrskaufmann	2005	36	x						
Rollladen- u. Sonnenschutzmechatron.	2004	36	x						
Sattler	2005	36					3		
Schädlingsbekämpfer	2004	36	x						
Schiffahrtskaufmann	2004	36					2		
Schuhmacher	2004	36	x						
Servicefahrer	2005	24	x						
Siebdrucker	2000	36				x			
Steinmetz und Steinbildhauer	2003	36					2		
Straßenwärter	2002	36	x						
Systemelektroniker	2003	42	x						
Technischer Produktdesigner	2005	36	x						
Textillaborant	2003	42			3				
Textilreiniger	2002	36	x						
Tierpfleger	2003	36					3		
Tiermedizinischer Fachangestellter	2005	36	x						
Tierwirt	2005	36					5		
Tischler	2006	36	x						
Uhrmacher	2001	36	x						
<i>UT-Berufe</i>									x
Fachkraft f. Abwassertechnik	2002	36	x						
Fachkraft f. Kreislauf- u. Abfallwirtschaft	2002	36			3				
Fachkraft f. Rohr-, Kanal- Industrieservice	2002	36			2				
Fachkraft f. Wasserversorgungstechnik	2002	36	x						
Verfahrensmechaniker Brillenoptik	2002	36	x						
Verfahrensmechaniker Glastechnik	2000	36	x						
Verfahrensmech.Kunststoff u.Kautschukt.	2006	36					5		
Verfahrensmech.Steine- u. Erdenindustr.	2004	36					6		
Verpackungsmittelmechaniker	2001	36				x			
Wasserbauer	2004	36	x						
Weber	2001	36	x						
Zahnmedizinischer Fachangestellter	2001	36	x						



### **KWB-Mitglieder**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Hauptverband des Deutschen Einzelhandels

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels

Bundesverband der Deutschen Industrie

Bundesverband der Freien Berufe

Deutscher Bauernverband

