



# **Berufsbildung 4.0 – Wirkung der Digitalisierung auf die Tätigkeiten der Industriekaufleute. Methodisches Vorgehen und Zwischenergebnisse**

Gabriele Jordanski

HOCHSCHULTAGE BERUFLICHE BILDUNG - FT Wirtschaft und Verwaltung  
Universität zu Köln am 13. März 2017

**Berufsbildung 4.0**  
**Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen**

- **Projektbeschreibung**
- **Industriekaufleute**
- **Methoden**
- **Zwischenergebnisse**

Gabriele Jordanski, BIBB

**Berufsbildung 4.0**

**Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen**

# ▶ Projektbeschreibung

Gabriele Jordanski, BIBB

**Berufsbildung 4.0**

**Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen**



# Projekt: „Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“

## Programmstruktur

Säule 1 Screening ausgewählter Ausbildungsberufe, Fortbildungsregelungen und Branchen	Säule 2 Medienkompetenz als Eingangsvoraussetzung in der Berufsbildung	Säule 3 Monitoring- und Projektionssystem zu Qualifizierungs-notwendigkeiten
Handlungsempfehlungen für <ul style="list-style-type: none"><li>• die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung auf Umsetzungsebene</li><li>• die Weiterentwicklung systemischer Rahmenbedingungen</li></ul>	Medien- und IT-Kompetenz als Schlüsselkompetenz	Handlungsempfehlungen für Qualifizierungsnotwendigkeiten

Kurzbeschreibung des Projektes:

[https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/at\\_78154.pdf](https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/at_78154.pdf)

## Säule 1: Screening ausgewählter Ausbildungsberufe, Fortbildungsregelungen und Branchen

### Vorgehen

#### Analyse von Qualifikationsanforderungen

- anhand von Fallbeispielen
- unter Bezug auf Branchen und Schrittmacherunternehmen,
- entlang anerkannter Ausbildungsberufe und Fortbildungsregelungen

### Ziele

Handlungsempfehlungen, sowohl für die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung auf Umsetzungsebene als auch für die Weiterentwicklung systemischer Rahmenbedingungen

## Verständnis von „Berufsbildung 4.0“

„Berufsbildung 4.0“ ist (noch) kein definierter Begriff.

**Im Rahmen des Projektes wird Berufsbildung 4.0 zunächst als Folge einer Veränderung der Berufsbildung von der Systemebene bis zur Umsetzungsebene verstanden, die sich durch die voranschreitende Digitalisierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen ergeben kann.**

Dabei sind z.B. zu betrachten:

- das künftige Verständnis vom Ausbildungsberuf,
- die Weiterentwicklung der Ordnungsmittel,
- das Verhältnis und die Übergänge von Aus- und Weiterbildung
- das Verhältnis von Berufsbildung und Hochschulbildung
- die Gestaltung von Lernprozessen
- der Einsatz von Lehr- und Lernmitteln
- die Rolle und Qualifikation des Bildungspersonals.

## Übergeordnete Fragestellungen im Berufe-Screening

- Welche Digitalisierungs- und Vernetzungsansätze finden sich in der betrieblichen Praxis?
- Welche Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsprofile entstehen durch die Digitalisierung in den zu untersuchenden Berufen/Berufsfeldern?
- Welche Kompetenzen sind für Fachkräfte künftig erforderlich?
- Inwiefern passen diese Tätigkeiten und Kompetenzen zu bestehenden Ausbildungsberufen und Fortbildungen?
- Welche Folgen zeichnen sich in Bezug auf akademische Abschlüsse und Anlerntätigkeiten ab?
- Welche fördernden und hemmenden Faktoren ergeben sich für die Gestaltung von Berufsbildung?
- Welche Folgen haben die Ergebnisse für das Berufsverständnis allgemein?

# ▶ Industriekaufleute

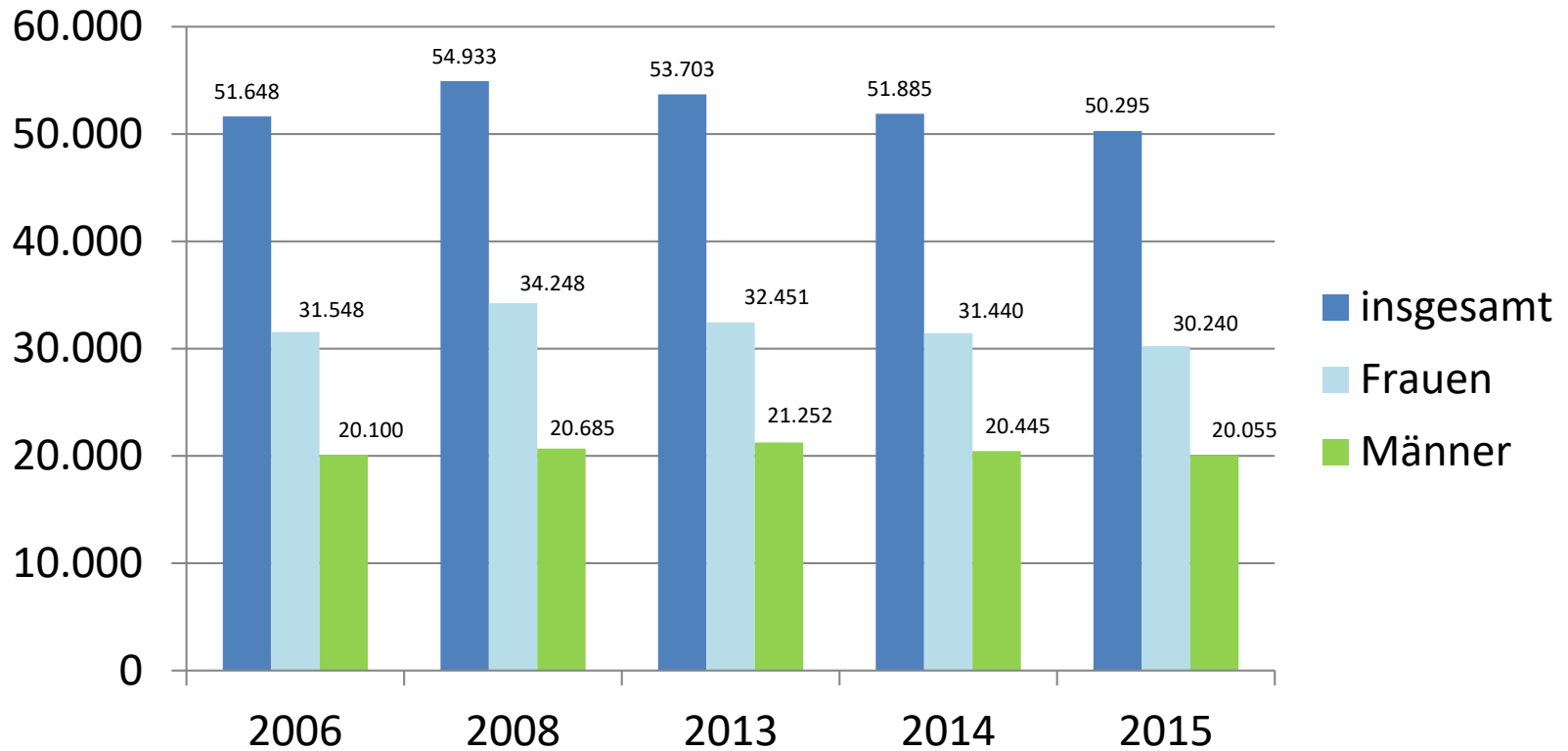
Gabriele Jordanski, BIBB

**Berufsbildung 4.0**

**Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen**

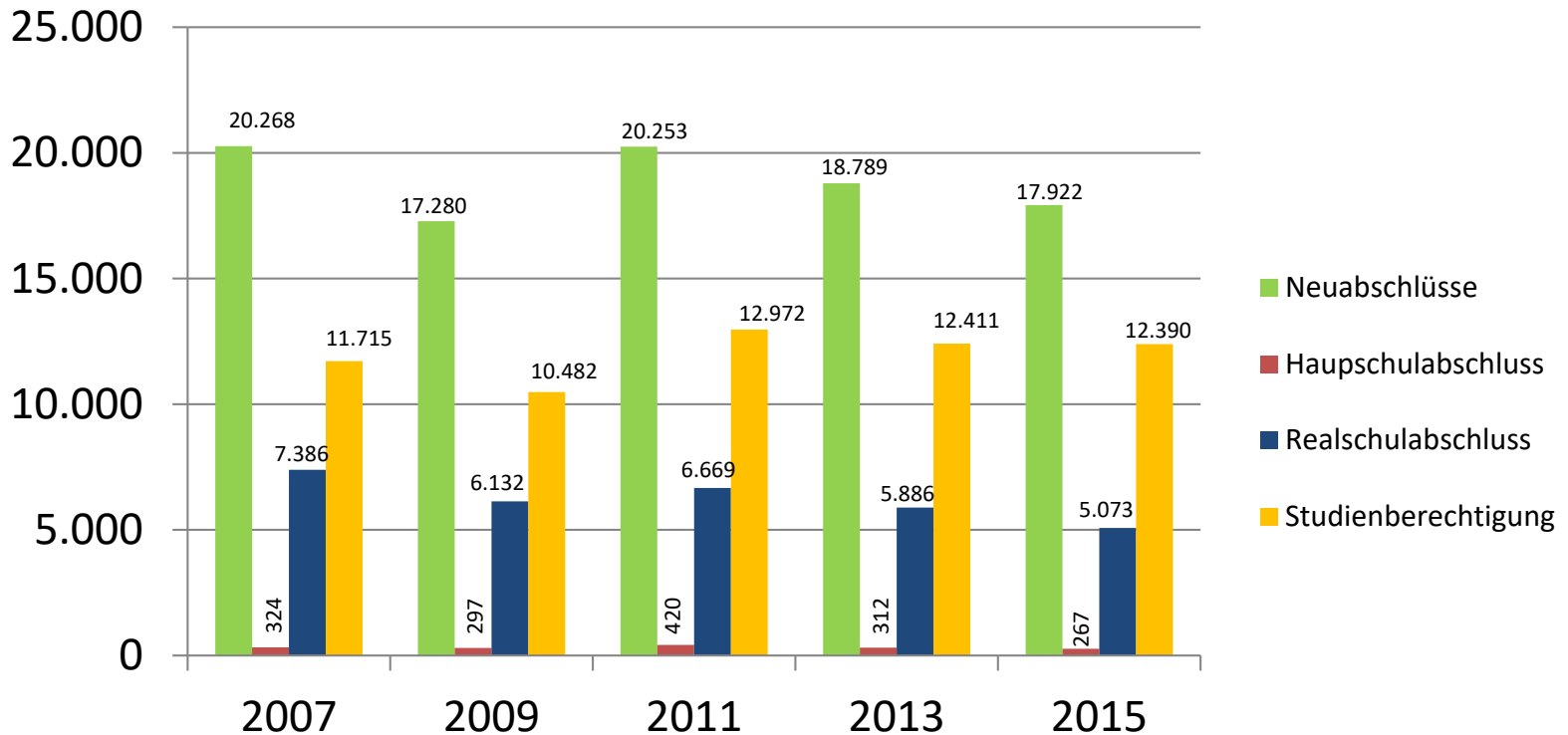


## Entwicklung der Auszubildendenzahlen



*Quelle: BIBB, Datensystem Auszubildende - Datenblätter (DAZUBI)*

# Auszubildende Industriekaufleute: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss



Quelle: BIBB, Datensystem Auszubildende - Datenblätter (DAZUBI)

## Industriekaufleute: Ausbildende Branchen

- Bau, Architektur
- Chemie, Pharmazie, Kunststoff
- Elektro
- Fahrzeugbau, -instandhaltung
- Glas, Keramik, Rohstoffverarbeitung
- Holz, Möbel
- Metall, Maschinenbau, Feinmechanik, Optik
- Nahrungs-, Genussmittelherstellung
- Papier, Druck
- Rohstoffgewinnung, -aufbereitung
- Textil, Bekleidung, Leder

# Berufsausbildung der Industriekaufleute

## 6 Einsatzgebiete

- 1. Marketing und Absatz,
- 2. Beschaffung und Bevorratung,
- 3. Personalwirtschaft,
- 4. Leistungserstellung,
- 5. Leistungsabrechnung,
- 6. Andere Aufgaben (Produktmanagement, Elektronischer Handel (E-Commerce), Logistik, Controlling, Facility-Management, Franchising, Umweltschutz-Management, Supply Chain Management, Auslandseinsatz)

## Aufstiegs-Fortbildungen für Industriekaufleute

- Geprüfter Industriefachwirt/Geprüfte Industriefachwirtin
- Geprüfter Personalfachkaufmann/Geprüfte Personalfachkauffrau
- Geprüfter Bilanzbuchhalter/Geprüfte Bilanzbuchhalterin
- Geprüfter Betriebswirt/geprüfte Betriebswirtin
- Technischer Fachwirt/Technische Fachwirtin

# ➤ Methodisches Vorgehen

Sekundärerhebung

Primärerhebung

Methodisches Vorgehen

Berufsebene

Säule 1

Säule 1+ X

Expertengruppe

Thematische Workshops

Thematische Workshops

Literaturanalysen

Interviews

Teilnehmende Beobachtungen

Gruppeninterviews

Fallbeispiele

(Online-) Befragung

Untersuchungsdesign  
Fragestellungen/  
Annahmen,  
Referenzmodell,  
Methoden

qualitativ

quantitativ

Thematische Workshops

(Online-) Befragung

Thematische Workshops



## Methodisches Vorgehen

- Literaturanalyse
- Experteneinbindung
  - Expertengruppe
  - Thematische Experten-Workshops
  - Experteninterviews
- Betriebliche Fallstudien
- Online-Befragung

# Berufsbezogene Beteiligung von Experten

## Expertengruppe = Berufsbezogene Expertengruppen

- Beratend und unterstützend für berufsbezogene Felduntersuchung
- Ziel: Vorstellung/Validierung/Beratung des methodischen Vorgehens und von Teilergebnissen
- Treffen: ca. halbjährlich

## Thematische Workshops = Workshop mit spezifisch zusammengesetzten Expertenrunden

- Zur Datenerhebung
- Ziel: Beantwortung von spezifischen Untersuchungsfragestellungen
- Treffen: nach Bedarf

## Experteninterviews

- **Leitfadengestützte Interviews** in den Betrieben mit Fach- und Führungskräften im Rahmen der betrieblichen Fallstudien
- **Telefonische Interviews** z.B. mit Kammervorteiler/innen, Fach- und Führungskräften, Sozialparteienvorteiler/innen, Berufsschullehrer/innen

## Gruppendiskussion mit kaufmännischen Berufsschullehrern/-lehrerinnen

- der Ergebnisse hinsichtlich  
Lehr-Lernanforderungen, kaufmännischen Schnittmengen  
Impulse aus den Berufsschulen



# Betriebliche Fallstudien

## Unternehmensauswahl für die betrieblichen Fallstudien

- Beteiligung an Ausbildung von Industriekaufleuten
- Schrittmacherunternehmen
- Größe des Betriebes (typische Größen)
  - KMU
  - Großbetriebe
  - Familien geführte Unternehmen
  - Konzerne
- Verschiedene Produktionskonzepte (Spezialfertigung, Massenfertigung)
- Branchenzugehörigkeit (Verschiedene Branchen, davon Maschinen- und Anlagenbau umfassend)

---> **Sektoranalyse**

## Schrittmacherunternehmen

*„Schrittmacherunternehmen sind dabei Unternehmen, die in besonderem Maße die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen, zum Beispiel durch vernetzte Produktions- oder Dienstleistungsprozesse, und bei denen bereits Arbeitsplätze auf mittlerem Qualifikationsniveau von diesen Entwicklungen unmittelbar betroffen sind.“*

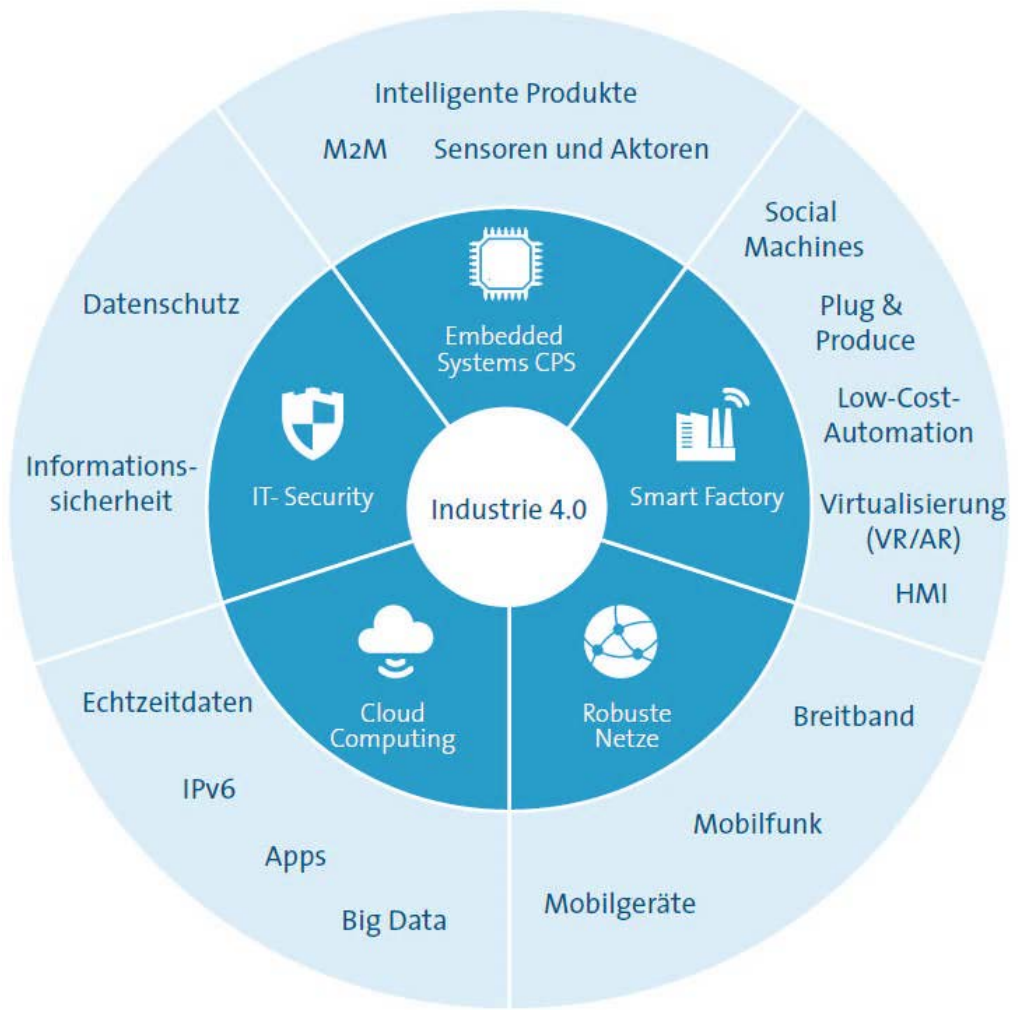
(Projektbeschreibung, S.6)

### Schrittmacherunternehmen (Berufsbildung 4.0)

- nutzen Industrie 4.0-Technologien in typischen Einsatzbereichen der zu untersuchenden Ausbildungsberufe arbeiten an Veränderungen in der Betriebs- und Arbeitsorganisation bzw. entwickeln neue/andere Geschäftsmodelle
- analysieren und bewerten ihre Berufsausbildung
- entwickeln ihre Berufsausbildung auf neue Anforderungen hin weiter

--> anlassbezogen oder regelmäßig

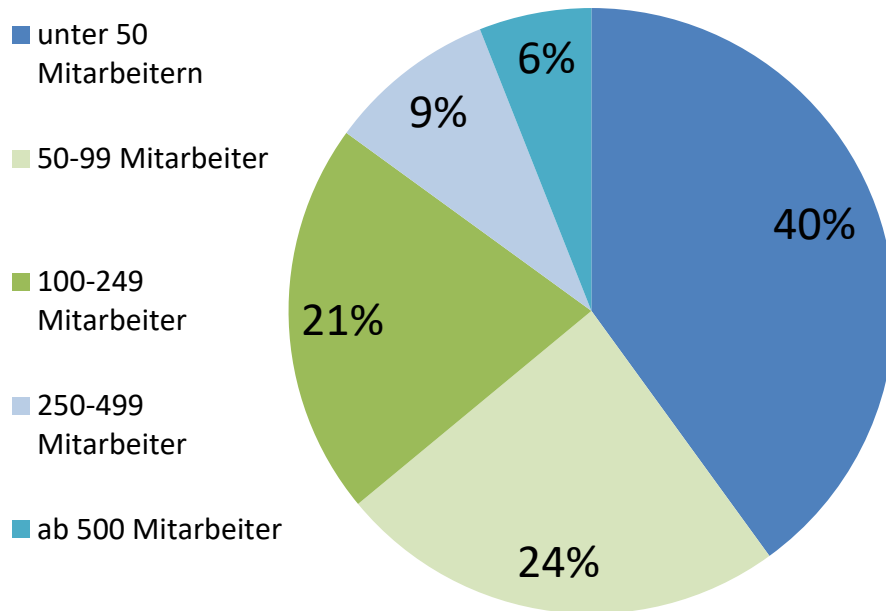
# Technologiefelder von Industrie 4.0



(Quelle: BITKOM)

# Sektoranalyse Industriekaufleute Maschinenbau

- Kennzahlen Maschinenbau:



Quelle: Destatis (2016)

## (Sektor-)Beschreibung

- Größter industrieller AG
- Digitalisierungsstufe:  
durchschnittlich (Infratest 2016)
- Exportquote: 77%\*
- BW, NRW, Bayern (statista 2016)
- $\frac{3}{4}$  der Beschäftigten in Betrieben  
mit weniger als 1.000 MA

## Fallstudien (Anzahl 6)

- 2 Kleinunternehmen
- 3 Mittelstand
- 1 Großunternehmen

\*Quelle: VDMA (2014)

## Erwerbstätigkeit nach Branchengruppen –

### Berufsgruppe 713 der KldB2010 auf Anforderungsniveau 2

Wirtschaftszweig	Erwerbstätige
Großhandel (oh. Handel mit Kfz)	143.086,39
Einzelhandel (oh. Handel mit Kfz)	98.758,25
<b>Maschinenbau</b>	<b>65.971,10</b>
<b>H.v. Metallerzeugnissen</b>	<b>45.484,78</b>
<b>H.v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen</b>	<b>35.456,79</b>
H.v. elektrischen Ausrüstungen	31.965,42
H.v. chemischen Erzeugnissen	26.586,92
H.v. Gummi- und Kunststoffwaren	26.191,36
H.v. Möbeln u. sonstigen Waren	20.323,98
H.v. Nahrungsmitteln u. Getränken, Tabakverarb.	19.185,13
H.v. DV-Geräten, elektron. u. optischen Erzeugnissen	15.934,67
Metallerzeugung und -bearbeitung	15.112,77
H.v. Glas, -waren, Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden	14.231,82
H.v. Textilien, Bekleidung, Lederwaren u. Schuhen	10.619,06
H.v. Druckerzgn., Vervielfält. v. Ton-,Bild-,Datenträgern	8.625,84
H.v. pharmazeutischen Erzeugnissen	7.380,97
H.v. Papier, Pappe und Waren daraus	7.316,22
H.v. Holz-, Flecht-, Korb- u. Korkwaren (oh. Möbel)	5.536,49
	<b>597.767,97</b>

# Vorgehensweise bei den betrieblichen Fallstudien

## Form: integrierte Mehrfall- Studien

### Prinzipien der Datenerhebung nach Yin (2003):

- Daten aus möglichst vielen unterschiedlichen Quellen
- Einbezug relevanter Kontextfaktoren
- strukturierte Verknüpfungen erhobener Daten mit den Forschungsfragen in einer Matrix
- Fallstudienbank

Alle Rohdaten zu den untersuchten Fällen in einer umfassenden Datenbank (technische Dokumentationen, Projektaufzeichnungen, Dokumente, Interviewmaterial, Literaturanalyse)

Trennung von präsentierter Fallstudie und Fallstudienbank ---> Reliabilität

## Interviews mit

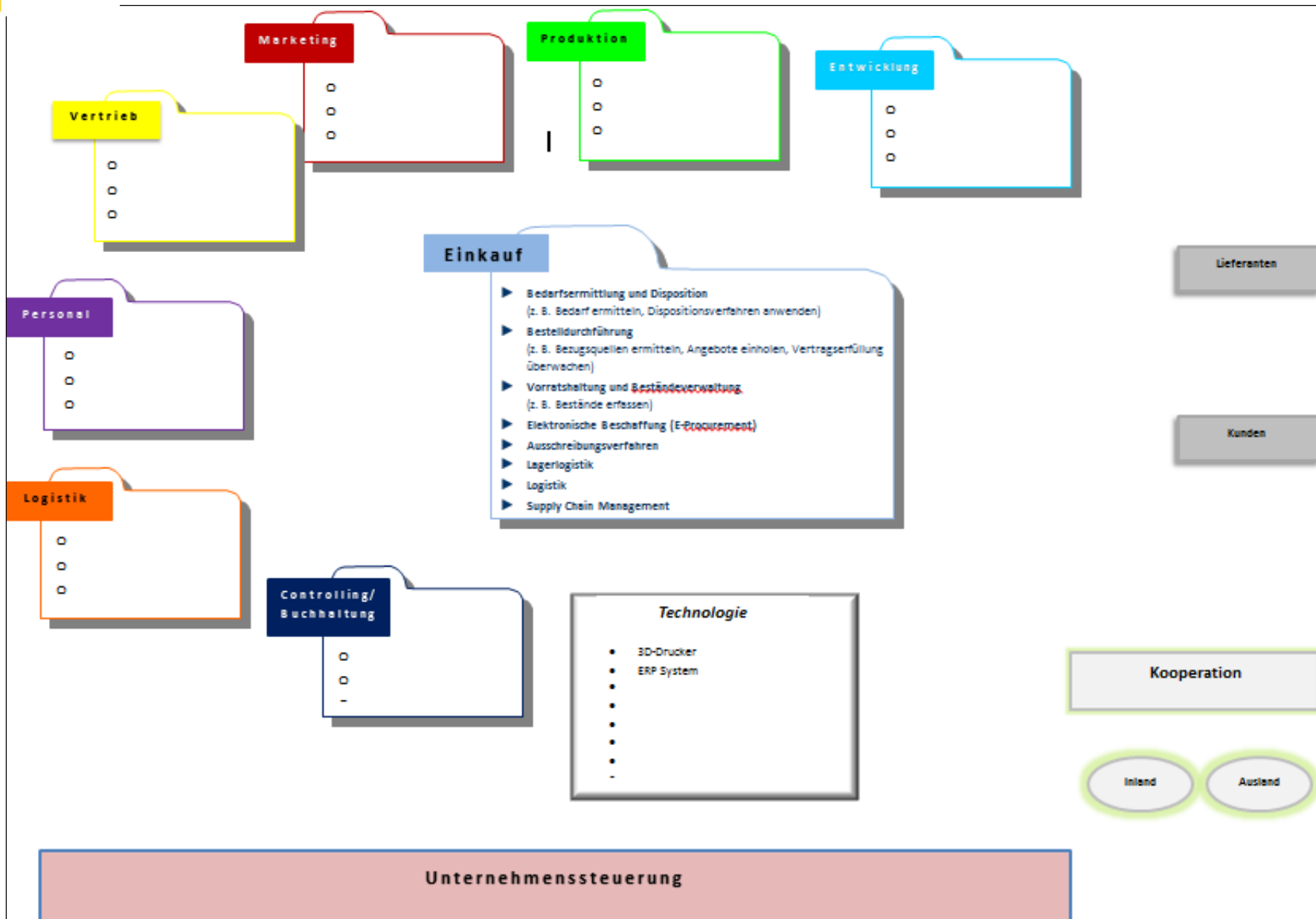
- **Fachkräften (Industriekaufleute oder Personen mit vergleichbaren Tätigkeiten) in verschiedenen Einsatzgebieten**
- **strategische Führungskräften und ggf. operativen Führungskräften**
- **Zuständigen für die Gestaltung/Planung der Ausbildung für den kaufmännischen Bereich (z.B. Ausbildungsleitung)**
- **ggf. weitere Personen mit Erfahrungen/Überblick zu Entwicklungen durch Digitalisierung**

**Teilsturkutierte Interviewleitfäden**

**Concept-Maps (Strukturlegetechnik)**

**Ggf. teilnehmende Beobachtungen**





# ➤ Zwischenergebnisse

Gabriele Jordanski, BIBB

**Berufsbildung 4.0**

**Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen**

# Digitale Technologien im Tätigkeitsfeld der Industriekaufleute

## Enterprise-Ressource-Planning- Systeme (ERP)

- Planung und Steuerung von Ressourcen wie Kapital, Personal, Betriebsmittel, Material, Informations- und Kommunikationstechnik sowie IT-Systeme
- können weitgehend alle Geschäftsprozesse ganzheitlich abbilden und verbessern den Kommunikationsfluss/Zusammenarbeit im Unternehmen
- Unternehmensabhängig unterschiedlich übergreifend eingesetzt

### Typische Funktionsbereiche

- Materialwirtschaft (Beschaffung, Lagerhaltung, Disposition),
- Produktion bzw. Produktionsplanung/-steuerung,
- Bedarfsermittlung,
- Finanz- und Rechnungswesen,
- Controlling,
- Personalwirtschaft,
- Verkauf und Marketing,
- Stammdatenverwaltung,
- Produktdatenmanagement.

# „Einkauf“ in der Ausbildungsverordnung

## Beschaffung und Bevorratung

### Berufsbildpositionen

- 6.1 Bedarfsermittlung und Disposition
- 6.2 Bestelldurchführung
- 6.3 Vorratshaltung und Beständeverwaltung

### Einsatzgebiete:

### Beschaffung und Bevorratung

Elektronische Beschaffung (E-Procurement), Ausschreibungsverfahren, Lagerlogistik

### 6. Andere Aufgaben:

- d) Logistik
- n) Supply Chain Management

# „Einkauf“ im Unternehmen

## Operative Einkäufer:

- führen Einkaufstätigkeiten aus (z.B. Abwicklung von Bestellungen, Bearbeitung von Auftragsbestätigungen, Mengen- und Losgrößenplanung, Lagerbestandsüberwachung)  
Der operative Einkauf ist dem strategischen Einkauf unterstellt

## Strategische Einkäufer

- arbeiten konzeptionell und gestalten u. a. die Prozesse der Beschaffung.  
(Marktuntersuchung, Lieferantenauswahl,-beurteilung, Verhandlung von Verträgen, Lieferkonditionen etc. Koordination mit anderen Abteilungen, strategische Entscheidungen)
  - **In KMU:** Eher Mitarbeiter mit kaufmännischer Berufsausbildung
  - **In Großunternehmen:** Eher Mitarbeiter mit wirtschaftswissenschaftlichem Fach- bzw./Hochschulabschluss oder Mitarbeiter mit kaufmännischer Berufsausbildung und weiterführenden Qualifikationen

**Schnittmengen:** Einkauf technischer Produkte und Anlagen  
strategische und operative Einkaufstätigkeiten auch durch Techniker oder Ingenieure  
(Kenntnis komplexer technischer Zusammenhänge)

## Digitale Technologien im „Einkauf“

- Elektronische Katalogsysteme
- E-Lieferantenmanagement/E-SRM
- Rohstoffrechner („vorhersehbare Analyse“)
- Elektronische Beschaffung/E-Procurement (Beschaffungsprozesse, Rechnungstellung und Lieferantenmanagement)
- elektronisches Lieferkettenmanagement (E-Supply Chain Management SCM)
- Vernetztes lieferantenverwaltetes Lager
- Additive Fertigungsverfahren (3D-Druck zur Herstellung von plastischen Gegenständen (z.B. aus Kunststoff, Metall, Keramik) auf Basis von CAD-Daten  
---> **Inhouse-Fertigung**

## Perspektiven im Tätigkeitsfeld Einkauf

### **„Weniger operationaler Einkauf“**

Operative und administrative Einkaufsprozesse können in hohem Maß digitalisiert werden, erfordert/ermöglicht zukünftig Verlagerung hin zu:

- Systeme pflegen (z.B. Kataloge aktualisieren)
- Lieferanten detaillierter betreuen (Lieferantenbesuche, Lieferanten (aus elektronischen Katalogen) bewerten)
- Menschliche Stärken nutzen: Sozial- und Methodenkompetenzen, persönliche Kontakte zu Lieferanten und internen Kunden bleiben eine wichtige Basis.
- Zusammenfassung von Sachbearbeiter-Tätigkeiten z.B. in Shared services erfordert mehr Gesamtüberblick, stellt höhere Anforderungen an Teamfähigkeiten
- ....

**„Neuausrichtung von Arbeitsprozessen und den damit im Zusammenhang stehenden arbeitstechnischen, kommunikativen und sozialen Strukturen.“**

## Perspektiven im Tätigkeitsfeld Einkauf

*„Anforderungen und Erwartungen an den strategischen Einkauf wachsen“*

- Mehr Überwachungs-, Steuerungs- und Lenkungsaufgaben, Analyse/Auswertung von Daten für qualifiziertere Entscheidungen, **Handlungsbedarfe entlang der Wortschöpfungskette frühzeitig zu erkennen.**
- Funktion des „digitalen Schnittstellenmanagers nach innen und außen“, durch neue Kooperationsformen, Externe Vernetzung ---> Austausch von Know-how mit anderen Unternehmen und Organisationen
- **Veränderung des Beschaffungsportfolios:**
  - Entwicklung in der Produktion hin zur Kleinserienfertigung bis zur Losgröße 1: kürzere Produktlebenszyklen und den dynamische Marktverhältnissen---> Einkäufer muss künftig in Echtzeit reagieren
  - Zu beschaffenden Güter ändern sich (digitale und innovative Produkte und Komponenten) - erfordern technisches Knowhow
  - Beschaffung von externem Knowhow, Zukauf von Innovationen
- ...

**Höhere Anforderungen an IT Kenntnissen, sozialen Kompetenzen und Überblickswissen, Analyse- und Entscheidungsfähigkeiten, Mitdenken und Transfer**



# „Personalwesen“ in der Ausbildungsverordnung vom 23. Juli 2002

## Berufsbildposition

- 7.1 Rahmenbedingungen, Personalplanung,
- 7.2 Personaldienstleistung
- 7.3 Personalentwicklung

## Einsatzgebiet

### Personalwirtschaft

- a) Mitarbeiterförderung
- b) Personalmarketing
- c) Entgeltsysteme
- d) Arbeitsstudien

## Digitale Technologien im Personalwesen

- Personalinformationssysteme PIS/CPIS
- Mitarbeiterportal/Employee Self Service – (ESS)
- Sensortechnologie („wearables“ )
- Elektronische Personalabrechnungssysteme
- elektronische Personalbeschaffung: elektronisches Bewerbermanagement, E-Recruitment/, Mobile Recruitment
- Personalentwicklung mit HR Scorecard
- Auslagerung von Aufgaben

Cloud-Dienste („Crowdsourcing“)

Shared-Service-Center

**In Form von Modullösungen oder in das komplette ERP-System eingebunden**

**Individuell unterschiedliche Zugriffsrechte**

## Perspektiven im Tätigkeitsfeld Personalwesen

administrative Personalverwaltungsprozesse können umfassend digitalisiert bzw. an das Personal ausgelagert werden – Verwaltungsroutinen fallen weg, Verlagerung hin zu:

- Tätigkeiten im Zusammenhang mit Einführung von „Industrie 4.0-Technologien“ im Unternehmen
- Verstärkte Anforderung an **Datenschutz, -sicherheit und Pflege**
- Umfassendere persönliche **Personalgespräche**, rechtzeitiges Reagieren
- Individualisierte, passgerechte **Personalentwicklung** auf Basis neuer Technologien
- Passgenauer, flexibler **Personaleinsatz** (Kompetenzen, Interessen, Anforderungen am Arbeitsplatz aufeinander abstimmen), schnelles Reagieren auf betriebliche Anforderungen
- Filialübergreifender Personaleinsatz, Poolösungen
- Tätigkeiten im Wettbewerb um zukünftige Fachkräfte
- Gesundheitsmanagement
- ....

## **Vielfältige digitale Technologien im Tätigkeitsfeld der Industriekaufleute**

### **Mögliche Konsequenzen:**

- **Vielfältige und neue Geschäftsmodelle**
- **Veränderte Schnittstellen** (inner- und außerbetrieblich)
- **Verlagerung von Tätigkeitsorten**
- **Schnittmengen kaufmännischer Berufe nehmen zu** (v.a. Kaufleute für Büromanagement und Industriekaufleute)
- **Veränderte Tätigkeiten/Tätigkeitsfelder**
- **Zunehmende Internationalisierung**
- **Erfordert angepasste Lehr-/Lernformen und Materialien**

---> **Veränderte Qualifikationsanforderungen**

**Aber: Heterogene Ausgangslage ---> unterschiedliche Entwicklungen**

- abhängig von der Betriebsgröße, Branche
- in den Einsatzgebieten
- abhängig vom der Art der Produktion/Produktpalette

## **Annahme:**

**Automatisierung/Digitalisierung substituiert den Menschen nicht , sondern eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten ----> kann zu vielfältigeren Rollen, Aufgaben und Verantwortungen führen**

## **Zunehmende Bedeutung von**

- Organisations- und Koordinations- und Überwachungsfunktionen
- Gewährleistung von Datenschutz und -sicherheit
- vernetztes Denken, Flexibilität
- Analysetätigkeiten, Fähigkeiten zur Filterung und Einordnung/Strukturierung von Informationen
- Einschätzung automatisiert generierter Vorschläge
- Sozialen, kommunikativen Kompetenzen
- interkultureller Kompetenz, internationale Anforderungen

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Gabriele Jordanski  
Bundesinstitut für Berufsbildung  
[jordanski@bibb.de](mailto:jordanski@bibb.de)

# Zusätzliche Folien



## DIGITALE AGENDA der Bundesregierung

**BMBF Aktivitäten** zur Digitalisierung: Zukunft der Arbeit, Industrie 4.0, Wirtschaft 4.0

### BMBF/BIBB-Initiative BERUFSBILDUNG 4.0

BMBF/BIBB-Verwaltungsvereinbarung  
Berufsbildung 4.0

**Sonderprogramm  
Digitalisierung ÜBS  
(BMBF)**

Ausstattung &  
Gestaltung von  
Lehr/Lernprozessen

**Vorfeld-  
untersuchungen, z.B.  
IT-Berufe  
(BIBB)**

**„Berufsbilder 4.0“  
Berufescreening für die  
Berufsbildung von  
morgen**

Experteninterviews zu  
Technologie- und  
Organisationsentwicklung,  
Arbeitsaufgabenanalysen in  
Schrittmacherunternehmen,  
Expertenworkshops,  
Befragungen

**MEDIENKOMPETENZ** als Schlüsselkompetenz in und zu  
Beginn der Dualen Ausbildung

**Früherkennung der  
Qualifikations-  
anforderungen an die  
Fachkräfte der Zukunft**

Auswertung  
Stellendatenbanken,  
Interviews mit CEO zum  
Aufbau eines  
Monitoring- und  
Projektionssystems

**Digitale Medien in  
der beruflichen  
Bildung  
(BMBF)**

**BIBB/VW-Projekt  
(BIBB)**

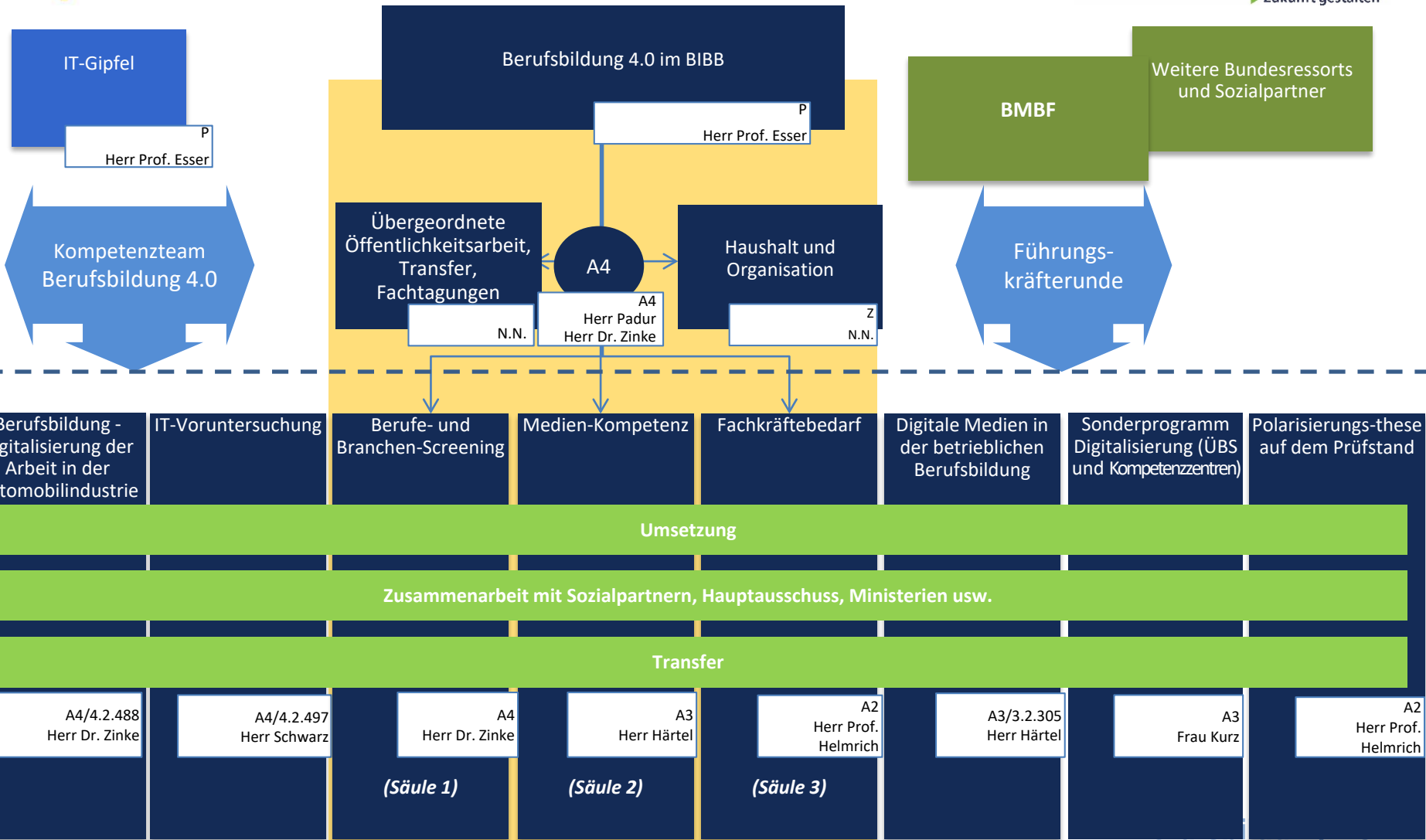
**Transfer als Querschnittsaufgabe:**

Beteiligung der Sozialparteien, ÖA, Veranstaltungen/ Konferenzen und Publikationen





# Programmstruktur



**Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen**



## Berufe

- Landwirt/-in, Fachkraft Agrarservice;
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Industriekaufmann/-frau
- Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in
- Maschinen- und Anlagenführer SP Lebensmitteltechnik
- Maschinen- und Anlagenführer SP Textiltechnik/Textilveredelung
- Mediengestalter/-in Digital und Print; Mediengestalter/-in Bild und Ton
- Orthopädietechnikmechaniker/-in
- Straßenbauer/-in
- Umwelttechnische Berufe (Fachkraft für Abwassertechnik)
- Verfahrensmechaniker/-in Kunststoff und Kautschuktechnik

Beginnend ab 3/2017:

- Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Eisenbahner/-in im Betriebsdienst
- Technische/-r Modellbauer/-in



Beruf	Arbeitsbereich/Verantwortlich
Landwirt/-in, Fachkraft Agrarservice; Fachkraft für Lagerlogistik	4.3, Herr <a href="mailto:Bretschneider@bibb.de">Bretschneider@bibb.de</a> 4.3, Frau <a href="mailto:Kock@bibb.de">Kock@bibb.de</a> , Frau Dr. <a href="mailto:Schad-Dankwart@bibb.de">Schad-Dankwart@bibb.de</a>
Industriekaufmann/-frau	4.2, Frau <a href="mailto:Jordanski@bibb.de">Jordanski@bibb.de</a> , Frau Dr. <a href="mailto:Schad-Dankwart@bibb.de">Schad-Dankwart@bibb.de</a>
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	4.4, Herr <a href="mailto:Ranft@bibb.de">Ranft@bibb.de</a> , Herr Dr. <a href="mailto:Zinke@bibb.de">Zinke@bibb.de</a>
Maschinen- und Anlagenführer SP Lebensmitteltechnik Maschinen- und Anlagenführer SP Textiltechnik/ Textilveredelung	4.3, Frau Dr. <a href="mailto:Achtenhagen@bibb.de">Achtenhagen@bibb.de</a> 4.3, Frau <a href="mailto:Reuter@bibb.de">Reuter@bibb.de</a>
Mediengestalter/-in Digital und Print; Mediengestalter/-in Bild und Ton	4.2, Frau Dr. Krämer ( <a href="mailto:Kraemer@bibb.de">Kraemer@bibb.de</a> )
Orthopädietechnikmechaniker/-in	4.1, Frau Böcker ( <a href="mailto:Boecker@bibb.de">Boecker@bibb.de</a> ), Herr Stöhr
Straßenbauer/-in	4.3, Herr <a href="mailto:Schreiber@bibb.de">Schreiber@bibb.de</a>
Umwelttechnische Berufe (Fachkraft für Abwassertechnik)	4.4, Frau <a href="mailto:Krampe@bibb.de">Krampe@bibb.de</a>
Verfahrensmechaniker/-in Kunststoff und Kautschuktechnik	4.4, Frau Dr. <a href="mailto:Conein@bibb.de">Conein@bibb.de</a>
<b>Ab 15.3. 2017 zusätzlich</b>	
Eisenbahner/-in im Betriebsdienst	4.3, Frau Dr. <a href="mailto:Telieps@bibb.de">Telieps@bibb.de</a>
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	4.3, Herr <a href="mailto:Kaufmann@bibb.de">Kaufmann@bibb.de</a>
Technische/-r Modellbauer/-in	4.3, Frau <a href="mailto:Dorsch-Schweizer@bibb.de">Dorsch-Schweizer@bibb.de</a>

**Projektleitung:**

Torben Padur, [padur@bibb.de](mailto:padur@bibb.de), Tel. 0228/107-1718

Dr. Gert Zinke [zinke@bibb.de](mailto:zinke@bibb.de), Tel. 0228/107-1429

**Projektkoordination:**

Dr. Dörte Schott [doerte.schott@bibb.de](mailto:doerte.schott@bibb.de) , Tel. 0228/107-2551

**Projektassistent:**

Annika Kruczek, [kruczek@bibb.de](mailto:kruczek@bibb.de), Tel. 0228/107-1205

# Erwerbstätigkeit - Berufsgruppe 713

## „Unternehmensorganisation und –strategie“

### 71302 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten

- Auftragsbearbeiter/in
- Betriebsassistent/in
- Betriebsassistent/in – Handwerk
- Betriebswirtschaftliche/r Assistent/in
- **Industriekaufmann/-frau**
- Kaufmännische/r Assistent/in
- Organisationsassistent/in
- Sachbearbeiter/in
- Sachbearbeiter/in –
- Auftragsabwicklung
- Technische/r Betriebswirt/in –
- Handwerk

–