

Richard Koch

Der Wandel der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung

Ein Bericht über die Fachtagung Wirtschaft der Hochschultage Berufliche Bildung 1980 in Bremen [1]

Der ökonomisch-technische Wandel führt zu Veränderungen der kaufmännischen Büroarbeit und der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz, die nach überwiegender Auffassung der Tagungsteilnehmer eine zukunftsorientierte inhaltliche und organisatorische Weiterentwicklung der kaufmännischen Berufsausbildung erforderlich machen. Die auf der Tagung hierzu vorgetragenen berufspädagogischen und bildungspolitischen Konzepte haben allerdings gezeigt, daß bei den direkt oder indirekt an der Berufsausbildung Beteiligten noch beträchtliche Meinungsunterschiede über künftige Reformen der kaufmännischen Berufsausbildung bestehen.

Einführung

Die Fachtagung Wirtschaft der Bremer Hochschultage Berufliche Bildung hat Wirtschaftspädagogen, Berufsschullehrer, Ausbildungsleiter, Auszubildende und Sozialwissenschaftler mit dem Ziel zusammengeführt, auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme von Veränderungen der kaufmännischen Berufsarbeit und der Situation der kaufmännischen Berufsausbildung in Betrieb und Schule darüber zu beraten, wie die Ausbildung in kaufmännischen Berufen künftig weiterentwickelt werden kann. Aufgrund des unterschiedlichen Problemzuganges der Tagungsteilnehmer und der breiten Themenstellung der Veranstaltung wurde eine Fülle von thematisch weit gestreuten Aspekten der kaufmännischen Ausbildung angesprochen.

Der nachfolgende Tagungsbericht beschränkt sich darauf, die aus der Sicht des Berichterstatters wesentlichen Beiträge und Ergebnisse darzustellen. Hierbei wird von folgender, der Tagung zugrunde liegenden These ausgegangen: Der ökonomisch-technische Wandel im kaufmännischen und verwaltenden Bereich führt auf der einen Seite zu veränderten Bedingungen beruflichen Lernens in technisierten Arbeitsprozessen und auf der anderen Seite zu veränderten Bedingungen der Verwertung in der beruflichen Erstausbildung erworbener Qualifikationen im Beschäftigungssystem (Wandel von Qualifikationsanforderungen, Arbeitsstrukturen und Beschäftigungssituation). Diese Entwicklungen machen neue konzeptionelle Überlegungen zur kaufmännischen Berufsausbildung erforderlich.

Empirische Ergebnisse zu den Auswirkungen des ökonomisch-technischen Wandels auf die kaufmännische Arbeit in Banken und Industrieverwaltungen

In der Analyse der gegenwärtigen Entwicklungstendenzen der kaufmännischen Arbeit im Bereich von Banken und Industrieverwaltungen kommen die auf der Tagung vorgestellten neueren empirischen Forschungsprojekte [2] zu weitgehend übereinstimmenden Ergebnissen [3].

Aus der Sicht der Berufsbildungsforschung sind folgende vermutlichen Tendenzen und Auswirkungen des technisch-organisatorischen Wandels in Banken und Industrieverwaltungen von besonderer Bedeutung:

- Die elektronische Daten- und Textverarbeitung durchdringt zunehmend die kaufmännische Arbeit in Banken und Industrieverwaltungen, nach und nach auch im Bereich mittlerer und kleinerer Betriebsstätten.

- Die Informationstechnik kann mit unterschiedlichen Funktionen in Informationsverarbeitungsprozessen eingesetzt werden.
- Als Automatisierungsmittel ersetzt die Informationstechnik direkt formalisierbare menschliche Arbeit. Ein großer Teil formalisierbarer Arbeit in Banken und Industrieverwaltungen fällt dort an, wo Daten und Texte erfaßt und übermittelt werden. Wenn neue Verfahren der geschäftlichen Kommunikation weiter ausgereift sein werden, könnte es hier zu einem erheblichen Automatisierungsschub kommen. Dies dürfte gleichzeitig dazu führen, daß Arbeitsplätze für angelernte Kräfte und damit vor allem Frauenarbeitsplätze wegfallen.
- Der Automatisierung sind dort Grenzen gesetzt, wo Tätigkeiten nicht hinreichend standardisiert und formalisiert werden können. Zu den Tätigkeiten, die vermutlich noch längerfristig nicht automatisierbar sind, gehören vor allem Beratungs- und Entscheidungstätigkeiten in marktnahen Unternehmensbereichen.
- Die Informationstechnik ist nicht nur Automatisierungsmittel. Die Unternehmen setzen die Informationstechnik auch als Organisationsmittel ein. Das Arbeitshandeln wird stärker standardisiert, determiniert und kontrolliert, wodurch auch die Möglichkeiten, durch Arbeit zusätzliche berufliche Qualifikationen zu erwerben, reduziert werden.
- Die Informationstechnik ist schließlich Informationsmittel, das traditionelle Informationssysteme (z. B. Karteien) ersetzt. Als Informationsmittel hat die Technik eine Entscheidungs- aufgaben unterstützende Funktion.
- Der gegenwärtige technisch-organisatorische Wandel in Banken und Industrieverwaltungen wirkt sich nicht auf alle Beschäftigten gleich aus, so daß weder die These einer allgemeinen Höherqualifizierung noch die These einer allgemeinen Dequalifizierung bestätigt werden kann. Die unterschiedliche Betroffenheit ergibt sich einmal daraus, inwieweit die Technik im bisherigen Arbeitsgebiet des Angestellten eher als Automatisierungs- und Organisationsmittel oder eher als Informationsmittel eingesetzt wird. Wesentlich ist ferner, ob und wie die Unternehmen im Zusammenhang mit dem Einsatz neuer Techniken die Arbeitsteilung verändern.
- Die empirischen Studien stellen übereinstimmend eine Tendenz fest, dispositive Tätigkeiten und Routinetätigkeiten zu entmischen und unterschiedlich qualifizierten Bearbeitern zu übertragen. Dispositive Aufgaben werden von Sachbearbeitern mit fundierten kaufmännischen, im Industriebereich auch kaufmännisch-technischen Qualifikationen wahrgenommen. Die Informationstechnik ist an diesen Sachbearbeiterplätzen in erster Linie unterstützendes Informationsmittel. Für Sachbearbeiter mit dispositiven Aufgaben ergeben sich durch technisch-organisatorische Maßnahmen zum Teil gestiegene Qualifikationsanforderungen. Routinetätigkeiten werden dagegen meist von angelernten Arbeitskräften ausgeübt. Deren Arbeit wird durch die Informationstechnik, soweit sie nicht wegfällt, noch stärker schematisiert. Die Bedienung von informationstechnischen Geräten erfordert in der Regel nur eine kurze Einarbeitungszeit.

- Gegenwärtig ist zumindest für qualifizierte Sachbearbeitertätigkeiten nicht zu erwarten, daß sich die Kenntnisanforderungen von kaufmännischen Fachkenntnissen auf Verfahrenskennnisse verlagern werden. Demgegenüber stehen bei Routineangestellten Kenntnisse der verfahrenstechnischen Aufgabenabwicklung im Mittelpunkt der Qualifikationsanforderungen. Die Anforderungen an EDV-Kenntnisse bleiben im wesentlichen jedoch auf die Kenntnis der Endgerätebedienung und der aufgabenspezifischen Wirkungsweise des informationstechnischen Systems begrenzt [4].
- Die Anforderungen an allgemeine, fachunspezifische Qualifikationen, wie z. B. soziale Kompetenzen, Abstraktionsvermögen und Flexibilität, werden voraussichtlich zunehmen. Als Ursachen hierfür sind anzusehen, daß sich der Schwerpunkt der Angestelltentätigkeiten in Banken und Industrieverwaltungen von verwaltungsinternen zu marktorientierten Tätigkeiten verlagert, die Informationsprozesse durch die technisch-organisatorische Veränderung der Arbeit zunehmend weniger anschaulich sein werden und schließlich auch weiterhin mit einem heute noch nicht eindeutig voraussehbaren, schnellen Wandel der Arbeitsabläufe und Tätigkeiten zu rechnen ist.
- Die Arbeitsstrukturen im Büro verändern sich nicht aufgrund technischer Zwangsläufigkeiten. Maßgebend hierfür sind vielmehr gesellschaftliche und betriebliche Entscheidungen über die Verwendung informationstechnischer Geräte und die technisch-organisatorische Gestaltung der Arbeit. Bei gegebener Technik sind gerade auch bei arbeitsplatzorientierten Systemen (Terminals, Bürocomputer) alternative Formen der Arbeitsorganisation (z. B. Mischarbeitsplätze) grundsätzlich möglich.

Ansatzpunkte für Reformvorstellungen zur kaufmännischen Berufsausbildung

Die Tagung sollte nach der Absicht der Veranstalter nicht zuletzt dazu auffordern, die Ergebnisse betriebssoziologischer Forschung stärker als bisher in berufs- und wirtschaftspädagogische Überlegungen zur Reform der kaufmännischen Berufsausbildung einzubeziehen. Da sich aus der Realität und den erwartbaren Veränderungen kaufmännischer Arbeit nicht unmittelbar Anweisungen für Ausbildungskonzeptionen gewinnen lassen, hat die Berufs- und Wirtschaftspädagogik hier eine wichtige Vermittlungsaufgabe wahrzunehmen. Die anwesenden Vertreter der Berufs- und Wirtschaftspädagogik bejahten diese Aufgabe, regten jedoch an, künftig empirische betriebssoziologische Untersuchungen stärker auf Fragestellungen der Berufsausbildung zu beziehen. Auf der Tagung blieben die Erkenntnisse der Betriebssoziologie zunächst noch relativ unvermittelt neben Überlegungen zur Reform der kaufmännischen Berufsausbildung stehen. Die Diskussionsbeiträge machten aber deutlich, daß künftig ein intensiver Dialog zwischen Betriebssoziologie und Berufs- und Wirtschaftspädagogik sowie zwischen Wissenschaft und Berufsbildungspraxis in Schule und Betrieb notwendig und gewünscht ist. Ausgehend von der mehrheitlich geäußerten Sorge, die gegenwärtige kaufmännische Berufsausbildung könne eine zukunftsorientierte Berufsqualifizierung nicht hinreichend sicherstellen, wurden Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung in Betrieb und Schule, darüber hinaus aber auch zur Reform der gesamten Struktur der Berufsausbildung vorgetragen. Hierbei stand das kürzlich vom DGB vorgelegte Konzept zur Neuordnung der kaufmännisch-verwaltenden Berufe im Mittelpunkt.

Der Arbeitsplatz als Lernort

Kaufmännische Tätigkeiten verlaufen vorwiegend als Denkprozesse und entziehen sich von daher der unmittelbaren Anschauung. Das gleiche gilt für den Zusammenhang von Einzeltätigkeiten in arbeitsteilig organisierten Verwaltungen, der meist nicht durch persönliche Kooperation, sondern über Datenträger (z. B. Belege, Listen) hergestellt wird. Werden Informationsverarbeitungsprozesse nun automatisiert sowie durch technische Mittel integriert, wird die Anschaulichkeit kaufmännischer Tätigkeiten weiter vermindert.

zesse nun automatisiert sowie durch technische Mittel integriert, wird die Anschaulichkeit kaufmännischer Tätigkeiten weiter vermindert.

Für die berufliche Ausbildung am Lernort Arbeitsplatz entsteht das Problem, daß der Einblick in Zusammenhänge und Funktionen kaufmännischer Tätigkeiten an spezialisierten und technisierten Arbeitsplätzen nur noch bedingt vermittelt werden kann. Eine Reorganisation der Arbeit, welche die Lernmöglichkeiten an Arbeitsplätzen wieder verbessern würde, ist nach den vorliegenden betriebssoziologischen Untersuchungsergebnissen nicht zu erwarten, zumal Arbeitsplätze in privaten Unternehmen nicht unter den Gesichtspunkten ihrer Eignung für berufliche Lernprozesse gestaltet werden. Es wurde deshalb insbesondere die Frage erörtert, wie verringerte Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz durch Lernprozesse an anderen Lernorten ausgeglichen werden können.

Nach Auffassung betrieblicher Ausbildungsleiter kommt dem betrieblichen Zusatzunterricht hierbei eine zentrale Bedeutung zu. Die an Arbeitsplätzen nicht mehr anschaulich nachvollziehbaren Arbeitsgänge und Zusammenhänge könnten dort in Modellen dargestellt werden. Einigkeit bestand jedoch darin, daß die Simulation von Arbeitsabläufen im betrieblichen Zusatzunterricht oder in Übungsfirmen gegenüber einer Ausbildung an solchen Arbeitsplätzen, die ganzheitliche Lernprozesse durch praktische Erfahrungen ermöglichen, nur die zweitbeste Lösung darstellt.

Auch zu dem von G. Faltin vorgestellten Modellversuch „Kaufmännische Lehrlinge im Mehringhof“ [5], wo Groß- und Außenhandelskaufleute in einer nach Ausbildungsgesichtspunkten organisierten „Firma“ ausgebildet werden, wurde kritisch angemerkt, daß die Ausbildung gewissermaßen in einem pädagogischen „Schonraum“ stattfindet und deshalb nur bedingt auf die Arbeitssituation eines Angestellten in Großorganisationen vorbereiten könne.

Die Berufsschule im Dualen System

An der gegenwärtigen Praxis des Berufsschulunterrichts wurde auf der Tagung heftige Kritik geübt. Der Auszubildende werde weder auf die Ausübung kaufmännischer Tätigkeiten noch auf seine künftige Rolle als Arbeitnehmer hinreichend vorbereitet. K. Halpapp faßte die Kritik an der derzeitigen schulischen Ausbildung in seinem Referat wie folgt zusammen: „Einmal mangelt es . . . in der Schule an einer ausreichenden Qualifizierung der Auszubildenden für (später) auszuübende praktische berufliche Tätigkeiten, und zwar aufgrund von zu viel spezialisierten, zusammenhangslosen, fachwissenschaftlichen Theorieaspekten. Zum anderen mangelt es an Theorie, und zwar an einer über die Fachwissenschaft hinausgehenden theoretischen Erfassung der Berufsrealität durch die Zusammenhänge erhellt, detailliert erfahrene Praxis in größere berufliche Problemlösungsprozesse eingeordnet und betriebliche Machtstrukturen offengelegt werden“ [6].

Wie Halpapp am Beispiel der Lernziele für das Fach Betriebswirtschaftslehre gemäß den Richtlinien für den Industriekaufmann im Lande Nordrhein-Westfalen nachwies, bleiben die theoretischen Unterrichtsinhalte im kognitiven Lernzielbereich auf die Ebenen des „Kennens“ und „Verstehens“ begrenzt, während eine Problematisierung der Lerninhalte, insbesondere hinsichtlich der künftigen Rolle der Auszubildenden als Arbeitnehmer, weitgehend fehlt [7]. Es wurde deshalb gefordert, daß die Wirtschaftsdidaktik nicht vom Betrieb im Sinne eines realitätsfernen, theoretischen Konstrukts, sondern von der realen betrieblichen Arbeitssituation der Angestellten ausgehen müsse [8].

Wenn entsprechend der traditionellen Trennung in der dualen Ausbildung die Theorie dem Lernort Berufsschule und die Praxis dem Lernort Betrieb zugewiesen wird, so ergibt sich für die Berufsschule das Problem, daß theoretisches Lernen in der Berufsschule, ohne mit praktischem Handeln verbunden zu sein, nur wenig zur Ausbildung von fachlicher Handlungskompetenz bei-

tragen kann. Solange eine enge Abstimmung zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung nicht erreicht ist, liegt der Vorschlag von Halpapp nahe, im Berufsschulunterricht Arbeitshandeln zu simulieren [9]. Ein handlungsorientierter Didaktikansatz kann nun zwar dazu beitragen, die Unterrichtsgestaltung zu verbessern, die betrieblichen Handlungsstrukturen, vor allem in ihrer sozialen Dimension, wird der Auszubildende durch den praktischen Vollzug typischer kaufmännischer Tätigkeiten in der Berufsschule allerdings nur bedingt erschließen können. Dies erscheint nur möglich, wenn der Berufsschulunterricht unmittelbar auf das Erfahrungsfeld „Betrieb“ bezogen wird, was wiederum voraussetzt, daß betriebliche und schulische Lernprozesse im Ausbildungsablauf sinnvoll abgestimmt werden.

Es wurde vorgeschlagen, die Parzellierung von Fächern durch ein Problemereichen orientiertes Lernen zu überwinden. Ferner müsse ein Gesamtcurriculum entwickelt werden, das den Zusammenhang von Lernschritten in der betrieblichen und schulischen Ausbildung sicherstelle.

DGB-Diskussionspapier zur Neuordnung der kaufmännisch-verwaltenden Berufe [10]

Die Auswirkungen der technisch-organisatorischen Rationalisierung im Büro- und Verwaltungsbereich auf die Tätigkeitsstruktur und Beschäftigungssituation machen nach Ansicht des DGB eine grundlegende Neuordnung der Berufsausbildung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich [11] notwendig.

Die Berufsausbildung habe insbesondere dazu beizutragen, die Verwertbarkeit der Arbeitskraft langfristig zu sichern, das Arbeitsplatzrisiko zu mindern, und nicht zuletzt müsse die Berufsausbildung dazu befähigen, berufliche Tätigkeiten selbstgeplant zu verändern und gesellschaftlich Einfluß zu nehmen [12]. Um die Flexibilität von Arbeitnehmern in diesem Sinne zu fördern, ist nach gewerkschaftlicher Auffassung daher „jede einseitige Spezialisierung in der Erstausbildung zu vermeiden, weil sie einen möglichen Berufswechsel und die Einflußnahme auf veränderte Arbeitsstrukturen erschwert.

Unter Berücksichtigung mehrfach verwendbarer Inhalte sind die bestehenden Berufe zusammenzufassen, deshalb ist die Zahl der Ausbildungsberufe zu reduzieren.

Die Erstausbildung umfaßt neben einer breiten Grundbildung eine darauf aufbauende Spezialisierung und führt damit zur Qualifikation Kaufmanngehilfe bzw. Facharbeiter. Eine weitere fachliche Spezialisierung hat im Rahmen einer öffentlich organisierten und gewerkschaftlicher Kontrolle zugänglichen Weiterbildung durch institutionalisiertes lebenslanges Lernen sowie durch staatlich anerkannte Fortbildungsgänge nach § 46,2 BBiG zu erfolgen“ [13].

Der DGB-Entwurf sieht eine zweijährige, für alle kaufmännisch-verwaltende Berufe gleiche Grundausbildung vor. Im 3. Ausbildungsjahr soll eine spezielle Fachausbildung in folgenden fünf Ausbildungsbereichen/Grundberufen vermittelt werden:

- Produktionsbereich
- Finanzbereich
- Verwaltungsbereich
- Umsatzbereich
- Verkehrs- und Nachrichtenbereich

In der Diskussion des DGB-Vorschlags zur Neuordnung der Berufsausbildung standen auf der Tagung Fragen nach dem Stellenwert und dem Verhältnis der Lernorte und nach den Ausbildungsinhalten im Vordergrund.

In der Frage der Organisation der Berufsausbildung ist der DGB-Vorschlag bislang wenig konkret, obwohl er in seiner jetzigen Gestalt im Rahmen des traditionellen Dualen Systems nicht realisierbar ist und von daher erhebliche bildungspolitische Kontro-

versen auslösen dürfte. Das DGB-Papier läßt ferner offen, wie die von D. Görs zu Recht geforderte „bessere prozessuale Verbindung von Arbeit und Lernen“ [14] organisatorisch erreicht und politisch durchgesetzt werden soll. Deutlich wird nur, daß den Lernorten Berufsschule und überbetriebliche Ausbildungsstätte eine gegenüber einzelbetrieblichen Lernorten stärkere Stellung zukommen und in einem Lernortverbundsystem ausgebildet werden soll.

Die berufliche Erstausbildung hat nach den Vorstellungen des DGB insbesondere allgemeine, berufsfeldbezogene und branchenübergreifende Inhalte zu vermitteln. Berufspraktische Fähigkeiten sollen, ähnlich der Ausbildung im akademischen Bereich, eher bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz und in der beruflichen Weiterbildung erworben werden. Das Problem der Verbindung von Erstausbildung und Weiterbildung bleibt in dem DGB-Diskussionspapier nach ausgeklammert. Es wird aber darauf hingewiesen, daß die Fortbildung in den Gesamtkomplex der Neuordnung einzubeziehen ist.

Auf der Tagung wurde übereinstimmend festgestellt, daß die berufliche Erstausbildung vor allem Grundbildung sein soll, die die Voraussetzungen für ein späteres Weiterlernen zu schaffen hat. Wie die berufliche Erstausbildung konkret gestaltet werden soll, blieb jedoch insbesondere zwischen Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite umstritten.

Aus der Konzeption des DGB leitet sich eine der einzelbetrieblichen Verfügung weitgehend entzogene, eher schulisch-theoretische Grundausbildung ab. Demgegenüber vertrat R. Zedler vom Institut der Deutschen Wirtschaft die Auffassung, daß das gegenwärtige System der dualen Ausbildung, eine gewisse Weiterentwicklung vorausgesetzt, auch für die Zukunft das beste Modell der beruflichen Erstausbildung darstellt. Hierbei könne er sich auch auf die Ergebnisse einer von ihm durchgeführten Befragung betrieblicher Ausbilder berufen. Schlüsselqualifikationen könnten exemplarisch anhand konkreter Tätigkeiten in einem Beruf besser erworben werden als in „Trockenschwimmkursen“ der Schule.

Man war sich zwar darüber einig, daß die Erstausbildung allgemeinere fachliche und soziale Fähigkeiten besonders zu fördern hat. Welche Inhalte diese Qualifikationen näher bezeichnen und mit welchen Methoden an welchen Lernorten diese Qualifikationen erworben werden sollen, blieb jedoch kontrovers. Während die gewerkschaftliche Seite diese sogenannten affektiven und sozialen Fähigkeiten, insbesondere im Sinne von emanzipativen Qualifikationen für Arbeitnehmer, interpretierte, bezog R. Zedler diese Fähigkeiten vor allem auf den konkreten Arbeitsvollzug. Kontrovers diskutiert wurde auch die Frage nach dem Anteil berufspraktischer Qualifikationen in der beruflichen Erstausbildung. Wenngleich die DGB-Konzeption hierzu keine direkten Aussagen macht, kann vermutet werden, daß der DGB die Flexibilität von Arbeitskräften durch eine gewisse „Entberuflichung“ der Erstausbildung erreichen will. Eine Ausbildung in Grundberufen schließt allerdings eine berufspraktische Qualifizierung nicht grundsätzlich aus. In welchem Umfang und vor allem mit welchen Inhalten diese erfolgt, hängt letztlich davon ab, wie die Grundausbildung konkret ausgestaltet wird. Da die Erstausbildung, nach den Vorstellungen des DGB, nicht mehr eng auf einzelbetriebliche Arbeitsvollzüge ausgerichtet sein soll, stellte die Arbeitgeberseite allerdings einen Gegensatz zu ihrer Forderung fest, die Erstausbildung müsse ohne längere Nachlernphase dazu befähigen, einen konkreten Arbeitsplatz einzunehmen.

Nicht erörtert wurden mögliche negative Folgewirkungen einer zu weit gehenden „Entberuflichung“ der Erstausbildung.

Fehlen dem in das Erwerbsleben eintretenden Angestellten verwertbare berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten, so könnte dies nämlich Veränderungen der Arbeitsorganisation in Richtung einer verstärkten Arbeitsteilung und reduzierte Handlungsspielräume zur Folge haben. Werden berufspraktische Qualifikationen in Anlernprozessen nach der Ausbildung erworben,

können diese durch ihren arbeitsplatz- und betriebspezifischen Charakter die Mobilität der Arbeitskräfte beschränken, da ein Betriebswechsel den nahezu vollständigen Verlust der Qualifikation bedeuten würde [15].

Soll die berufliche Erstausbildung auf der einen Seite eine Grundlage für das gesamte Berufsleben sein und auf der anderen Seite jedoch zugleich in gewissem Umfang unmittelbar verwertbare berufspraktische Qualifikationen vermitteln, so dürfen in der Grundausbildung weder die allgemeinen noch die berufspraktischen Inhalte auf Kosten des jeweils anderen beliebig ausgeweitet werden. Es genügt allerdings nicht, darauf zu vertrauen, daß bei einer Ausbildung an Sachbearbeiterplätzen transferierbare und langfristig verwertbare (Schlüssel-)Qualifikationen in hinreichendem Umfang gewissermaßen automatisch erworben werden. Vielmehr unterliegt die betriebliche Ausbildung immer der Gefahr, vor allem auf die betriebspezifische Qualifizierung zukünftiger Angestellter, weniger jedoch auf deren Mobilitätschancen zu achten. Für die betriebliche, aber auch für die schulische Ausbildung wäre deshalb zu klären, welche besonderen Ausbildungsinhalte und Ausbildungstätigkeiten exemplarisch zu allgemeinen bzw. elementaren betriebs- und berufsübergreifenden Lernergebnissen führen können.

Der DGB schlägt eine berufliche Erstausbildung in breiten Grundberufen vor. Dies würde eine Neuschneidung der Berufe im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung erforderlich machen, das gegenwärtig durch recht unterschiedlich strukturierte Ausbildungsberufe gekennzeichnet ist. Das Berufsfeld umfaßt einerseits breit angelegte Ausbildungsberufe (z. B. Industriekaufmann, Bankkaufmann), bei denen eine gewisse Transferierbarkeit der erworbenen Qualifikationen vermutet werden kann. Auf der anderen Seite gibt es Berufe, die zumindest vom Berufsbild eng spezialisiert oder auf Anlernniveau ausgerichtet sind (z. B. Verkäuferin, Bürogehilfin).

Ein offenes Problem ist allerdings, ob Grundberufe entsprechend dem DGB-Vorschlag nach Funktionsgesichtspunkten geschnitten, oder eher von bestehenden, teilweise branchenorientierten Berufsbildern ausgegangen werden soll.

Der DGB-Entwurf zur Neuordnung der kaufmännischen und verwaltenden Berufe wurde auf der Bremer Tagung insgesamt als wichtiger Anstoß und Aufforderung zu einer breiten Diskussion über eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der kaufmännischen Berufsausbildung begrüßt. Es wurde allerdings auch deutlich, daß das DGB-Papier noch eine Reihe weiterer Fragen aufwirft, die auf der Tagung aus Zeitgründen nicht angeschnitten werden konnten. Hierzu gehört das kontroverse Thema der Finanzierung der Ausbildung, ebenso wie die Frage, wie die Grundausbildung bei einer zeitlich verlängerten Bildungspflicht und unterschiedlichen Eingangsqualifikationen gestaltet werden soll. Ferner die Forderung nach einer stärkeren Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung und durchlässigen Bildungswegen. Nicht zuletzt aber auch das in der DGB-Konzeption noch ausgeklammerte Problem der Verbindung von beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung.

Fragen an die Berufsbildungsforschung

Auf der Tagung wurde eine Vielzahl von Problemen der kaufmännischen Berufsausbildung angesprochen, die auf wichtige Aufgaben der Berufsbildungsforschung hinweisen. Hierzu gehören u. a. folgende grundlegende Forschungsfragen:

- Welche Qualifikationen werden voraussichtlich auch bei dem zu erwartenden weiteren Eindringen der Informationstechnik in den kaufmännischen Bereich längerfristig im Beschäftigungssystem verwertbar sein?
- Welche fachlichen und sozialen Handlungskompetenzen benötigen Arbeitnehmer, um an Entscheidungen über die technisch-organisatorische Gestaltung ihrer Arbeit mitbestimmen zu können?
- Welcher Weiterbildungsbedarf ergibt sich für Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz durch die weitere Automatisierung besonders bedroht ist?
- Durch welche Struktur und welche Inhalte der beruflichen Erstausbildung können Arbeitnehmer am ehesten auf heute nicht eindeutig absehbare Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten vorbereitet werden?
- Welche Relevanz besitzen alternative Formen der beruflichen Erstausbildung für die Entwicklung beruflicher und sozialer Handlungskompetenzen und welche Auswirkungen ergeben sich für die Qualifikationsverwertung und Arbeitsorganisation im Beschäftigungssystem?
- Welche Inhalte und Tätigkeiten der Ausbildung sind besonders für die exemplarische Vermittlung langfristig und vielseitig verwertbarer beruflicher und allgemeiner Qualifikationen geeignet?

Anmerkungen

- [1] Ein Tagungsband zu der Fachtagung Wirtschaft der Hochschultage Berufliche Bildung 1980 in Bremen wird voraussichtlich im Sommer 1981 im Campus-Verlag, Frankfurt, erscheinen.
- [2] Baethge, M.; Gerstenberger, F., u. a.: Bildungsexpansion und Beschäftigungslage von Angestellten. Entwicklungstendenzen von Ausbildungs- und Beschäftigungsstrukturen im kaufmännisch-verwaltenden Angestelltenbereich unter den Bedingungen eines erhöhten Angebots an Absolventen weiterführender Bildungseinrichtungen und fortschreitender Rationalisierung, Zwischenbericht, SOFI (vervielfältigtes Manuskript), Göttingen 1980.
Brandt, G.; Kündig, B.; Papadimitriou, Z.; Thomae, J.: Computer und Arbeitsprozeß. Eine arbeitssoziologische Untersuchung der Auswirkungen des Computereinsatzes in ausgewählten Betriebsabteilungen der Stahlindustrie und des Bankgewerbes (Campus-Verlag), Frankfurt/New York 1978.
Hörning, K. H.; Bücken-Gärtner, H.: Loyalität und Kontrolle. Angestellte im technisierten Großbetrieb. DFG-Abschlußbericht (vervielfältigtes Manuskript), Aachen 1980.
Koch, R.: Elektronische Datenverarbeitung und kaufmännische Angestellte. Auswirkungen der Rationalisierung in der Verwaltung von Industrieunternehmen (Campus Forschung), Frankfurt/New York 1978.
Littek, W.; Heisig, U.; Jandas, J.; Sanrien, O.; Trieselmann, K.-F.: Zum Einfluß von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf Interessenorientierungen von Industrieangestellten. DFG-Forschungsprojekt, Arbeitsbericht (nicht veröffentlichtes Manuskript), Bremen 1980.
- [3] Vgl. auch Bücken-Gärtner, H.; Knicker, Th.: Büroarbeit und Qualifikationsentwicklung. In: Veränderung der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung. Tagungsband zu den Hochschultagen Berufliche Bildung 1980, berufliche Fachrichtung Wirtschaft (vervielfältigtes Manuskript), Bremen 1980, S. 76 – 84.
Heisig, U.; Littek, K.: Entwicklungstendenzen qualifizierter kaufmännischer Sachbearbeitertätigkeiten in der Industrie; ebenda, S. 57 – 75.
Koch, R.: Aktuelle Veränderungstendenzen kaufmännischer Sachbearbeitertätigkeiten durch die Anwendung der EDV in der Industrieverwaltung; ebenda, S. 85 – 100.
Papadimitriou, Z.: Entwicklungstendenzen der kaufmännischen Berufstätigkeit im Gefolge des Einsatzes von EDV-Systemen im Bankenbereich; ebenda, S. 111 – 117.
- [4] Vgl. auch Grünewald, U.; Koch, R.: Informationstechnik in Büro und Verwaltung. Studie über die Entwicklung und Anwendung der Informationstechnologie in den Tätigkeitsfeldern kaufmännischer und verwaltender Berufe. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 32, Kap. 4.2.
- [5] Vgl. Projektgruppe „Kaufmännische Lehrlinge“ im Mehringhof: Lernen durch Arbeit – Zur Programmatik einer projektorientierten kaufmännischen Lehrlingsausbildung. In: Veränderung der Büroarbeit und kaufmännischer Berufsausbildung; a.a.O., S. 132 – 152.
- [6] Halfpap, K.: Handlungstheoretischer Ansatz für die (schulische) kaufmännische Berufsausbildung; ebenda, S. 45 – 56.
- [7] Vgl. ebenda, S. 46 ff.
- [8] Vgl. Boehm, U.: Qualifikation kaufmännischer Angestellter und ihre Relevanz für die Wirtschaftsdidaktik. In: Veränderung der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung; a.a.O., S. 7 ff.
Halfpap, K.: a.a.O., S. 49.
- [9] Vgl. ebenda, S. 50 ff.

[10] Vgl. Antrag 337 des 11. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB, abgedruckt, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 7/8, 1978, sowie Heft 8/1980, S. 248 – 260.

[11] Der DGB-Vorschlag zur Neuordnung bezieht auch die Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes ein.

[12] Vgl. Görs, D.: Zur Reform und Neuordnung der Ausbildung in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. In: Veränderung der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung; a.a.O., S. 165 f.

[13] Antrag 337 des 11. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB; a.a.O., zit. nach Görs, D.: a.a.O., S. 166.

[14] Görs, D.: a.a.O., S. 163.

[15] Vgl. etwa Lutz, B.: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. In: ISF (Hrsg.): Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation, Band I, Frankfurt 1976.

Crusius, R. / Wilke, M.: Plädoyer für den Beruf. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B. 48/79, S. 3 – 13.

Werner Gerwin

Hochschultage „Berufliche Bildung '80“

Bericht über die Fachtagung „Metalltechnik“

Zielsetzung der Fachtagung Metalltechnik

Neben der Beteiligung aller Praxisbereiche für Berufsbildung an einem gemeinsamen Diskussions- und Arbeitsprozeß – hatte sich die Fachtagung Metalltechnik als besonderes Ziel gesetzt, eine erste Bestandsaufnahme von Problemen des Berufsfeldes durchzuführen. Dabei standen folgende Schwerpunkte thematisch im Vordergrund:

- Praxis beruflicher Bildung, dargestellt an ausgewählten Modellversuchen
- Analyse technisch-ökonomischer Entwicklungen in der metallverarbeitenden Wirtschaft und ihren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze
- Funktion und Bedeutung einer Fachdidaktik Metalltechnik
- Ausbildung von Lehrkräften für das Berufsfeld Metalltechnik (Schwerpunkte Hochschulbildung)

Diese vier inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte bildeten einen ersten Einstieg im Rahmen der kooperativen Diskussion von Lehrern, Ausbildern, Hochschulangehörigen (Professoren und Studenten) und Vertretern der Bildungsverwaltung. Die Fachtagung war von der Bremer Universität und der Universität Hannover vorbereitet worden [1].

1. Themenschwerpunkt

– Praxis beruflicher Bildung

In einführenden Beiträgen wurden aufbauend auf Erfahrungen aus Modellversuchen einige wichtige Probleme der Berufsbildungspraxis im Berufsfeld Metalltechnik referiert und diskutiert.

Zunächst wurde die These entwickelt, daß berufliche Bildung sinnvoll und effektiv nur in konkreten Anwendungsbezügen erfolgen kann. Von daher stellte sich die Frage nach der Funktion und dem Stellenwert außerbetrieblicher Berufsausbildung. Simulationen von betrieblicher Praxis sollten demzufolge nur dort durchgeführt werden, wo Anwendungsbezüge durch die Besonderheiten des Lernortes oder der Berufsstruktur nicht hergestellt werden können. Die Frage nach dem Inhalt und dem Verhältnis von Grund- und Fachbildung in der Berufsausbildung ergab, daß Grundbildung nicht lediglich der kleinste gemeinsame Nenner der zufällig am Anfang der traditionellen Berufe des Berufsfeldes ermittelten Inhalte sein kann, sondern neben dem veränderten Qualifikationsbedarf neue Problemlösungsstrategien berücksichtigt werden müssen und damit zu einer neuen Qualität beruflicher Kompetenz erweitert werden können. Dieses Problem tritt besonders im Berufsfeld Metalltechnik exemplarisch

hervor durch die Ausrichtung des Berufsfeldes an den Kenntnissen und Fertigkeiten schlossererischer Berufe. Hier gilt es auch in Zukunft, den traditionellen Rahmen der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen durch eingefahrene Lehrgangsarbeiten zu überdenken, z. B. Elementarlehrgang Metall und andere.

Schließlich muß berücksichtigt werden, daß durch die gegenwärtige Bildungspraxis bestimmende mehrfache Theorie-Praxis-Trennung eine fortschrittliche berufliche Grundbildung unmöglich gemacht wird, weil die theoretische Ausbildung sich immer noch an ingenieurwissenschaftlichen Kategorien orientiert. Praktische Ausbildung reduziert sich oftmals auf die Vermittlung von Regeln und Fertigkeiten. Berufliches Handeln stellt sich demgegenüber doch immer als komplexes Handeln dar. Von daher muß versucht werden, die Ziele der Inhalte der Berufsbildung durch Handlungsstrukturanalysen neu zu bestimmen.

Anschließend wurde besonders auf die Abstimmungsproblematik zwischen theoretischer und praktischer Berufsbildung eingegangen. Am Beispiel des Mehrmediensystems Metall (MMM) des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde versucht darzustellen, wie durch Medien die Bereiche Fachtheorie und Fachpraxis in der beruflichen Grundbildung zusammengefaßt und das gegenseitige Verständnis zur Vermittlung von gemeinsamen Bildungsinhalten gefördert werden kann. Bei diesen Abstimmungsmaßnahmen bilden die vom Mehrmediensystem Metall angebotenen Medien (Lehrprogramme, fachpraktische Übungen und Experimentallübungen) eine konkrete Hilfe zur Lösung standortbestimmter Abstimmungsprobleme. Sie bieten Theorielehrern, Praxislehrern und betrieblichen Ausbildern einen Rahmen, der die vielfältigen Beziehungen von Fachtheorie und Fachpraxis schon bei der gemeinsamen Ausbildungsplanung deutlich machen kann. Abgestimmte Medien sollen somit dazu beitragen, den gemeinsamen Bildungsauftrag von Schule und Betrieb zu fördern und für Schüler/Auszubildende die Einheit der Lernorte durch inhaltliche Bezüge herzustellen.

2. Themenschwerpunkt

– Analyse technisch-ökonomischer Entwicklungen

Einleitend wurden bezogen auf die technisch-ökonomischen Entwicklungen im Berufsfeld Metalltechnik die Konsequenzen einer zunehmenden Taylorisierung der Arbeit aufgezeigt. Es wurde deutlich, daß im Verlauf der Industrialisierung durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen die Qualifikationsanforderungen aus dem einzelnen Facharbeiter herausverlagert wurden und dies tendenziell zu einer Abnahme der Qualifikationsanforderungen eines zukünftigen Facharbeiters führen kann.