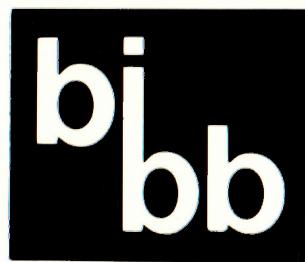


A 6835 F

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Postvertriebsstück – Gebühr bezahlt
Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

5 Oktober 81



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

10. Jahrgang

Heft 5

Oktober 1981

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(Bibliographische Abkürzung BWP)
- vormals Zeitschrift für Berufsbildungsforschung -
einschließlich
Mitteilungen des
Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB)
- Der Präsident -
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

Redaktion
Hans-Joachim Walter (verantwortlich).
Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)
Telefon (0 30) 86 83-3 41 oder 86 83-2 23

Beratendes Redaktionsgremium.
Dagmar Lennartz, Gisela Pravda, Edgar Sauter

Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben die Meinung des Verfassers und nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion wieder.
Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher Bestätigung der Redaktion als angenommen; unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare können nicht zurückgeschickt werden

Verlag
Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30

Erscheinungsweise
zweimonatlich (beginnend Ende Februar)
im Umfang von 32 Seiten.

Bezugspreise
Einzelheft DM 7.-, Jahresabonnement DM 28.-,
Studentenabonnement DM 15.-,
bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzelpreis berechnet,
im Ausland DM 36.-;
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

Kündigung:
Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März bzw. 30. September beim Herausgeber eingegangen sein muß.

Copyright
Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung bleiben vorbehalten.

Druck
Oskar Zach KG
Druckwerkstätten
Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31

ISSN 0341 - 4515

Inhalt

Hasso von Henniges

Zur Entwicklung der Beschäftigung in kaufmännisch-administrativen Berufen

2

Uwe Grünewald/Richard Koch

Der technisch-organisatorische Wandel im kaufmännischen und verwaltenden Bereich und seine Auswirkungen auf die Berufsausbildung

9

Uwe Grünewald/Richard Koch

Zum DGB-Papier „Zur Neuordnung der Berufsbildung im kaufmännischen und im verwaltenden Bereich“

13

Peter Schenkel

Die Regelung der warenbezogenen Ausbildung im Einzelhandel durch fachliche Ausbildungspläne

17

Bernhard Buck

Verkaufstätigkeit als soziales Handeln Konzept und erste Erfahrungen des Projekts Ausbildungsmittel für den Einzelhandel

21

Konrad Kutt/Reinhard Selka

Übungsfirmen in der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung

27

ZUR DISKUSSION

31

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Dr. Michael Brater; Vorstandsmitglied der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e.V., Paul-Hösche-Straße 5, 8000 München 60

Dr. Bernhard Buck; Leiter der Abteilung „Medienanwendung“ der Hauptabteilung „Medienforschung“ des BIBB

Dr. Uwe Grünewald; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikationsforschung und Berufsbildungsstatistik“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

Dr. Hasso von Henniges; wiss. Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Regensburger Str. 104, 8500 Nürnberg 1

Dr. Richard Koch; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikationsforschung und Berufsbildungsstatistik“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

Konrad Kutt; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Ausbildungspersonal“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Rolf Raddatz; Leiter der Abteilung „Berufsbildung“ im Deutschen Industrie- und Handelstag, Adenauer Allee 148, 5300 Bonn 1

Reinhard Selka; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Ausbildungspersonal“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Dr. Peter Schenkel; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Ausbildungsordnungsforschung II“ der Hauptabteilung „Ausbildungsordnungsforschung“ des BIBB

Veränderungen in Büro und Verkauf

Zwei Themen beherrschten die Diskussion um die Entwicklung der kaufmännischen Berufe in der letzten Zeit – der Vorschlag des DGB über die Neuordnung der Berufsausbildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich und die Neuordnung der Einzelhandelsberufe. Geht es beim DGB-Vorschlag um die künftige Gesamtstruktur des Berufsfeldes „Wirtschaft und Verwaltung“, so handelt es sich bei der Neuordnung der Einzelhandelsberufe um eine seit Jahren anstehende überfällige Revision der derzeit geltenden Ausbildungsordnungen. Ist das DGB-Papier eher als Diskussionsvorschlag zu werten, dessen Bedeutung für die konkrete Ordnungsarbeit sich erst noch herauskristallisieren muß, so stehen die Einzelhandelsberufe zusammen mit den Büroberufen (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Bürogehilfin) am Ende einer Phase, in der nach und nach alle kaufmännischen Ausbildungsordnungen neueren Entwicklungen angepaßt wurden. Das hat unmittelbare Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildung.

Ansatzpunkt für den Vorschlag des DGB sind die zu erwartenden technisch-organisatorischen Veränderungen in Büro und Verkauf. Wer die Entwicklung des letzten Jahrzehnts im Angestelltenbereich verfolgte, muß Verständnis dafür haben, daß Überlegungen angestellt werden, wie der ständigen Veränderung über eine neu strukturierte Grundausbildung beizukommen sei. Denn unsere derzeitigen Kenntnisse bestätigen, daß die Rationalisierung kaufmännisch-verwaltender Tätigkeiten weiter fortschreitet. Unklar ist, in welchem Umfang sich die weitere Entwicklung vollzieht. Darüber lassen sich derzeit kaum halbwegs plausible und sichere Aussagen treffen.

Die wesentlichen Einflußfaktoren sind bekannt: Ökonomische Überlegungen, gesamt- und einzelwirtschaftliche Situation, Konkurrenzdruck, Technologie- und Arbeitskräfteangebot. Aber erst das Zusammenwirken dieser Elemente bestimmt Ausmaß und Tempo der weiteren Entwicklung.

Technologische Entwicklungen allein erzwingen keine bestimmten organisatorischen Änderungen. Sie treten auch nicht ein wie ein Naturereignis. Unbestritten unterliegen aber der Einsatz von Kapital – auch in Form von Arbeitsmitteln – und die Beschäftigung arbeitender Menschen in marktwirtschaftlich organisierten Gesellschaften den Rentabilitätsüberlegungen des einzelnen Unternehmens.

Die Wirtschaftsgeschichte zeigt, daß technisch-organisatorische Veränderungen sich dann beschleunigt durchsetzen, wenn zu kostengünstig einsetzbaren neuen Technologien zunehmender Konkurrenzdruck und ein bestimmtes Arbeitskräfteangebot treten. Der positive einzel- und gesamtwirtschaftliche Erneuerungseffekt solcher Entwicklungen wird oft begleitet durch zumindest teilweise Entwertung beruflicher Fertigkeiten und Kenntnisse.

Konzeptionen, die lediglich am technisch-organisatorischen Wandel ansetzen oder voraussetzen, zwischen Technologie und Arbeitskräfteangebot bestünden beliebige Substitutionsbeziehungen, greifen zu kurz. So viel oder so wenig, wie die Gestaltung der Arbeitsorganisation in Büro und Verwaltung durch die Informationstechnik eindeutig vorgegeben wird, garantiert die gegenwärtige Ausbildung in diesem Bereich einen reibungslosen Übergang der Masse von Angestellten in das Zeitalter der verstärkt angewandten Mikrocomputertechnologie.

Im Kern dreht sich die Diskussion um die Auswirkungen der neuen Informationstechnik darum, ob sie wesentlich als unterstützendes Informationsmittel für qualifizierte Sachbearbeitertätigkeiten einschließlich dispositiver Aufgaben oder als kostengünstiger Ersatz minder qualifizierter Routinetätigkeiten angesehen wird. Dahinter steht die Frage, was eine „qualifizierte Sachbearbeitertätigkeit“ sei, denn untrennbar mit dieser Definition ist die Ausbildung verbunden, die darauf vorbereiten soll. Nun kennt die kaufmännische Praxis eine Hierarchie der Sachbear-

beiter. Der frisch ausgebildete Kaufmann oder die ausgebildete Kauffrau werden nicht mit den Aufgaben eines Einkäufers für hochwertige Anlagen betraut, sondern haben Routineeinkäufe durchzuführen; nicht die Aufstiegstätigkeit des Bilanzbuchhalters, sondern die Arbeit als Debitoren- oder Kreditorenbuchhalter mit einem eng begrenzten Aufgabenbereich steht am Anfang. Diese Tätigkeiten sind in einem stärkeren Maße routinierbar, da mit weitaus weniger Dispositionsmöglichkeit verbunden. Wer vom „qualifizierten Sachbearbeiter“ redet, muß also genauer angeben, wovon er spricht.

Der Wert des DGB-Vorschlags liegt wohl eher darin, daß er das Thema insgesamt aufgreift, nicht aber in seiner unmittelbaren Anwendbarkeit. Er ist vielmehr ein Strukturvorschlag, der manches offen läßt. So wird z. B. das Problem der Lernorte unter dem Aspekt der Vermittelbarkeit für notwendig erkannter Kenntnisse und Fertigkeiten nicht ausreichend erfaßt. Die Weiterbildung – obwohl sie dem vorgeschlagenen System nahezu zwangsläufig angepaßt sein muß – wird weitgehend ausgeklammert und die berechtigte Frage nach den Fachinhalten kaum beantwortet. Der DGB-Entwurf bedarf deshalb der Konkretisierung.

In den Einzelhandelsberufen „Verkäufer/Verkäuferin“ und „Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau“ war der Konflikt mit Erlaß der Stufenausbildungsordnung vorgezeichnet. Im Rückblick darf aber nicht übersehen werden, daß zum Zeitpunkt des Erlasses 1968 eine andere Situation auf dem Lehrstellenmarkt herrschte und zudem die Form der Stufenausbildung damals als berufsbildungspolitisch sinnvolle Neuerung galt.

Gegenwärtig wird bei der Neuordnung im Einzelhandel von einer künftig dreijährigen Ausbildung ausgegangen. Dabei ist es selbstverständlich, daß in einem verkaufsbetonten Beruf der Umgang mit der Ware und den Kunden im Mittelpunkt stehen muß. Zwangsläufig muß das Schwergewicht der Ausbildung auf diesem Gebiet liegen.

Es wäre jedoch ein Mißverständnis, wenn dies weitgehend auf den Verkaufsvorgang reduziert würde. Zum Handelsgeschäft gehören auch der Einkauf, die Disposition und die Lagerung. Kenntnisse um Art und Beschaffenheit der Ware werden nicht nur im Verkaufsgespräch erworben. Wer Kunden fachmäßig beraten will, muß aber über Besonderheiten, Vor- und Nachteile bestimmter Waren Bescheid wissen. Und er muß in der Lage sein; Interessen der Kunden und des Unternehmens so miteinander in Einklang zu bringen, daß die Kunden wiederkommen. Das Interesse des Betriebes und der künftigen Angestellten erfordert auch, daß der ausgebildete Einzelhandelskaufmann bzw. die ausgebildete Einzelhandelskauffrau die Organisation des Unternehmens kennt, über ein solides Grundwissen im Rechnungswesen, der Warendisposition oder des Arbeitsablaufs verfügt. Ausgebildete Fachkräfte müssen allerdings nicht in der Lage sein, einen Betrieb führen zu können. Die hierzu erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sind Gegenstand der Weiterbildung.

Einzelhandelsbetriebe, die daran interessiert sind, einen Teil der Lehrlinge stärker verwaltungsbezogen auszubilden, können diese auch als Bürokaufleute ausbilden. Zu einer solchen Ausbildung bedarf es keiner Trennung der Einzelhandelsberufe in einen verkaufs- und einen dispositions-/verwaltungsbezogenen Beruf. Selbst wenn derzeit eine neue Ausbildungsordnung für die Büroberufe noch nicht in Sicht ist, so hindert dies keinen Betrieb, über die für den „Bürokaufmann“ bzw. die „Bürokauffrau“ gesetzten Mindestanforderungen hinaus auszubilden.

Wer eine qualifizierte Ausbildung will, sollte sich sinnvollerweise auf eine dreijährige Ausbildungszeit einrichten. Eine möglichst qualifizierte Ausbildung hat sich für alle Beteiligten als gewinnbringend erwiesen – für die Jugendlichen, die Betriebe und unsere Volkswirtschaft.

Die folgenden Beiträge befassen sich mit verschiedenen Einzelaspekten der oben angeschnittenen Themen.

H. VON HENNINGES' Artikel zur Beschäftigungsentwicklung in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen läßt erkennen, daß aufgrund des technisch-organisatorischen Wandels sich die bereits längerfristig sichtbaren Abschwächungstendenzen fortsetzen, ja sogar weiter verstärken. Ob der anhaltende Innovationsdruck im Bürobereich auch zu Entlassungen im größeren Ausmaß führe, werde von der wirtschaftlichen Entwicklung abhängen sowie dem Willen aller Beteiligten, diese Prozesse zu beeinflussen.

U. GRÜNEWALD/R. KOCH analysieren die Entwicklung der Informationstechnologie. Die Einführung der neuen Techniken und die damit verbundenen organisatorischen Maßnahmen ließen erhebliche strukturelle Veränderungen der Angestelltentätigkeiten erwarten. Trotzdem bestehe die Möglichkeit, über das Arbeitskräfteangebot und die am Arbeitsmarkt verfügbaren Qualifikationen Einfluß auf die weitere Entwicklung zu nehmen. Die gleichen Autoren nehmen in einem Diskussionsbeitrag zum DGB-Vorschlag Stellung. Ihr Fazit: den Zielen, die der DGB in seinem Papier angebe, könne man weitgehend zustimmen, nur sei es nicht gelungen, sie in einen adäquaten strukturellen Neuordnungsvorschlag umzusetzen.

P. SCHENKELs Beitrag befaßt sich mit der Frage, wie im Zuge der Neuordnung der Einzelhandelsberufe die jeweils notwendigen branchenspezifischen Warenkenntnisse in eine einheitliche Ausbildungsordnung mit einbezogen werden können. Er schlägt dazu fachliche Ausbildungspläne vor. Die Grundlagen der Neuordnung insgesamt wurden bereits in BWP 6/80 vorgestellt.

Ausbildungsordnungen allein reichen jedoch nicht aus, um eine qualifizierte Ausbildung zu sichern. Im Bundesinstitut ist deshalb ein Projekt angelaufen, Ausbildungsmittel für den Einzelhandelsbereich zu erstellen. **B. BUCKS** Beitrag befaßt sich mit diesem Thema. Die ersten Ausbildungsmittel wurden mittlerweile fertiggestellt und können bezogen werden.

Übungsfirme, die der Vermittlung kaufmännischer Grundkenntnisse während der Ausbildung, vielmehr aber der kaufmännischen Weiterbildung dienen, sind in der Öffentlichkeit weitgehend unbekannt. **K. KUTT/R. SELKA** vertreten die Auffassung, daß Übungsfirmenarbeit einen berufspädagogisch sinnvollen Beitrag im Bereich der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung leisten könne. Dazu bedürfe es berufspädagogisch und fachlich geeigneten Ausbildungspersonals. Dieses Problem sei noch nicht überall hinreichend gelöst.

Hermann Schmidt

Hasso von Henninges

Zur Entwicklung der Beschäftigung in kaufmännisch-administrativen Berufen

Der vorliegende Artikel befaßt sich mit den quantitativen Entwicklungstendenzen der Beschäftigung in kaufmännischen und administrativen Berufen. Dargestellt wird, wie sich der Beschäftigungsumfang in diesen Berufen in den letzten 30 Jahren veränderte, welche Tätigkeiten in den Berufen derzeit anfallen und mit welchen technischen Hilfsmitteln dort gearbeitet wird. Aufgezeigt wird ferner, welche quantitativen Beschäftigungseffekte die Technisierung der Arbeit bisher nach sich zog, und wie sich die künftige Beschäftigungsentwicklung — glaubt man den jüngsten Prognosen — darstellen wird.

Abgrenzung der Berufe

Unter kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten werden hier solche Tätigkeiten verstanden, die sich zu komplexeren Tätigkeitsgefügen verfestigten und statistisch organisiert sind in den Berufsgruppen der Warenaufleute, der Dienstleistungskaufleute, der Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute sowie in den Berufen der Bürofach- und Bürohilfskräfte. Dies ist eine pragmatische, enumerative Abgrenzung. Ihr wesentlicher Vorteil liegt darin, daß die meisten statistischen — sich auf die Gesamtwirtschaft beziehenden — Materialien nach diesen Einheiten gegliedert sind und damit für das vorliegende Thema relativ leicht aufbereitet werden können. Der zweite Grund für diese Abgrenzung liegt darin, daß die genannten Berufe als inhaltliche Zielgrößen der betrieblichen Berufsausbildung von besonderem Interesse sind [1].

Die Arbeit mit diesen Analyseeinheiten hat allerdings auch Nachteile. Sie erstrecken sich hauptsächlich darauf, daß die statistischen Berufsgruppen inhaltlich zunehmend unschärfer werden. Zwei Aspekte wären in diesem Zusammenhang vor

allem zu betonen. Erstens: Die genannten Berufsgruppen sind nicht (mehr) in dem Sinne exklusiv, daß die anfallenden beruflichen Tätigkeiten und Aufgaben nur dort, nicht zugleich aber auch in anderen Berufen auftreten. Kennzeichnend ist vielmehr, daß verschiedene Teiltätigkeiten dieser Berufe, z. B. Formulararbeiten, Verkaufsarbeiten, EDV-Tätigkeiten, als Randtätigkeiten auch in ganz anderen Berufsbereichen auftreten. Dies bedeutet: die Ausdehnung kaufmännischer und verwaltender Tätigkeiten ist größer als in der Berufsstatistik (und damit in diesem Artikel) zum Ausdruck kommt. Nach einer Repräsentativbefragung bei deutschen Erwerbstätigen im Jahre 1979 durch das BIBB und IAB sind derzeit etwa 38 Prozent der Erwerbstätigen hauptsächlich oder am Rande mit Formular- bzw. Verwaltungsarbeiten (einschließlich EDV-Arbeiten) befaßt; in den Verwaltungsberufen tätig sind dagegen nur rund 15 Prozent aller Erwerbstätigen. Ähnliche Unterschiede gibt es in bezug auf den Umfang kaufmännischer Tätigkeiten. Nach der genannten BIBB/IAB-Befragung sind derzeit rund 21 Prozent der Erwerbstätigen damit befaßt; in den kaufmännischen Berufen tätig sind hingegen nur etwa 10 Prozent der Beschäftigten.

Zweitens: Befunde der Flexibilitäts- und Berufsstrukturforschung zeigen, daß sich die Berufsgruppen der kaufmännischen Berufe und der Verwaltungsberufe in vielfacher Weise untereinander inhaltlich überlappen. Die verschieden etikettierten Berufe umfassen zum Teil gleiche Tätigkeits- oder Aufgabensegmente. Dies bedeutet: Eine mit den statistischen Berufsgruppen arbeitende Analyse geht von einer Berufsfeldschneidung aus, die problematisch geworden ist [2] und die demzufolge die quantitative Entwicklung der verschiedenen Tätigkeitsfelder nur näherungsweise indizieren kann.

Die hier vorgenommene Analyse bleibt aus den genannten Gründen, die letztlich damit zu tun haben, daß es bislang an einer

theoretisch begründeten und empirisch praktikablen Abgrenzung von Dienstleistungstätigkeiten fehlt [3], ergänzungsbedürftig.

Tendenzen der bisherigen Beschäftigungsentwicklung

Betrachtet man die Wandlungstendenzen der Berufsstruktur seit der Nachkriegszeit, so zeigt sich, daß fast alle Veränderungen einem längerfristig wirkenden Trend folgen, dessen Richtung bereits in den 50er und 60er Jahren sichtbar wird. Dies gilt der Tendenz nach auch für die kaufmännisch-administrativen Berufe. Im Zuge des globalen beruflichen Strukturwandels, wie er im Fourastie'schen Modell beschrieben wird, kam es in den 50er Jahren zu (teilweise) außerordentlich starken absoluten Expansionen in den sachbezogenen Dienstleistungsberufen (bzw. kaufmännischen Berufen) und in den Planungs- und Verwaltungsberufen. In den 60er Jahren weitete sich die Beschäftigung von Arbeitskräften in diesen Berufen weiter aus, allerdings in schon deutlich geringerem Umfang als in der davor liegenden Dekade. In einigen Berufsgruppen nahm der Beschäftigungsumfang sogar ab, so in der Berufsgruppe der Handelsvertreter und Reisenden (um 25%), in der Berufsgruppe der Rechnungskaufleute und Kassierer (um 1%) und in der Berufsgruppe der Sekretärinnen, Steno-, Phono- und Datentypistinnen (um 4%).

Tabelle 1: Entwicklung der Beschäftigten in ausgewählten kaufmännischen-verwaltenden Berufsgruppen (1950 bis 1978)

| Berufsgruppen | Anzahl der Beschäftigten 1978 | Veränderung der Beschäftigten (in %) | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|
| | | 1970 – 1978 | 1961 – 1970 | 1950 – 1961 |
| Kaufmännische Berufsgruppen | | | | |
| Verkäufer, Groß- und Einzelhandelskaufleute | 1 850 000 | – 3 | + 10 | + 78 |
| Handelsvertreter, Reisende | 158 000 | –20 | –25 | + 13 |
| Bank- und Versicherungsfachleute | 488 000 | + 9 | + 69 | + 42 |
| Speditionskaufleute, Reisebürofachleute | 81 000 | + 3 | + 57 | + 110 |
| Werbefachleute | 37 000 | ± 0 | –24 | + 69 |
| Vermieter, Makler, Geldeinnehmer | 58 000 | – 5 | + 15 | – 34 |
| Verwaltende Berufsgruppen | | | | |
| Rechnungskaufleute, Kassierer | 377 000 | –20* | – 1 | + 99 |
| Datenverarbeitungsfachleute | 102 000 | + 67 | + 81 | + 755. |
| Bürofach- und Bürohilfskräfte, Industriekaufleute, Verwaltungsangestellte | 3 144 000 | + 20 | + 51 | + 35 |
| Sekretärinnen, Steno-, Phono-, Datentypistinnen | 402 000 | –12 | – 4 | + 110 |

Quelle: A. Charberny und Mitarbeiter, Berufsspezifische Strukturdaten. In: BeitrAB 60, Nürnberg 1981; IAB (Hrsg.), ABC-Handbuch, Nürnberg 1974

Die in den 60er Jahren in den kaufmännisch-administrativen Berufen stattgefundenen Entwicklungen setzten sich nach 1970 fort:

- Berufe, in denen die Beschäftigung in den 60er Jahren absolut zurückging, weisen zwischen 1970 und 1978 weiterhin rückläufige Tendenzen auf. Hierzu zählen aus dem kaufmännischen Bereich die Berufsgruppe Handelsvertreter und Reisende (Rückgang um 20%) und aus dem Verwaltungsbereich die Berufsgruppe der Schreibkräfte (Rückgang um 12%) sowie die Gruppe der Rechnungskaufleute und Kassierer (Rückgang um 20%).
- In den Berufsgruppen Verkäufer, Groß- und Einzelhandelskaufmann und Vermieter, Makler, Geldeinnehmer verringerten sich die in den 60er Jahren abnehmenden Beschäftigungszuwächse weiter und schlügen um in absolute Beschäftigungsrückgänge.
- Weiterhin expansive Tendenzen, allerdings in deutlich abgeschwächtem Maße, weisen seit 1970 nur noch auf: die Gruppe der Speditionskaufleute und Reisebürofachleute (+ 3%), die Gruppe der Bank- und Versicherungsfachleute (+ 9%), die Gruppe der Datenverarbeitungsfachleute (+ 67%) sowie die Gruppe der Büro- und Bürohilfskräfte (+ 20%).

Der bisherige Entwicklungspfad im (hier betrachteten) kaufmännisch-administrativen (Teil-)Bereich weist insgesamt gesehen also auf eine sich langfristig durchsetzende Abschwächung oder zumindest Stabilisierung des Beschäftigungsvolumens hin. Diese äußert sich zum einen darin, daß sich in einigen Berufsgruppen die früher sehr hohen Expansionsraten langfristig beständig verringerten. Zum anderen finden sie ihren Ausdruck darin, daß der Beschäftigungsumfang absolut zurückgeht.

Diese Tendenzen sind nun allerdings nicht auf die kaufmännisch-verwaltenden Berufe beschränkt. Mehr noch: Trotz ihrer langfristigen Beschäftigungsabschwächung gestalteten sich die Beschäftigungsmöglichkeiten im Vergleich zu denen anderer Berufsgruppen (vor allem zu den meisten Fertigungsberufen) noch relativ günstig. Dies gilt insbesondere für die verwaltenden Berufstätigkeiten. Sie gehören mit zu den wenigen Berufsgruppen, die über den gesamten Zeitraum per Saldo überhaupt noch expandierten und deren relative Bedeutung weiter anstieg.

Strukturen der derzeitigen Beschäftigung

In den (hier betrachteten) kaufmännischen und verwaltenden Berufsgruppen sind derzeit (Mikrozensus 1978) zusammen etwa 6 695 000 Personen bzw. rund 25 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt. Die Verwaltungsberufe absorbieren davon etwa 4 025 000 Personen (dies sind rund 15% aller Erwerbstätigen); die Mehrzahl von ihnen wird als Bürofach- oder Bürohilfskräfte, als Industriekaufleute oder als Verwaltungsangestellte (insgesamt rund 3 144 000 Personen) beschäftigt. In den kaufmännischen Berufen werden zur Zeit rund 2 672 000 Personen (bzw. 10% aller Erwerbstätigen) beschäftigt. Davon sind 70 Prozent (1 450 000 Personen) als Verkäufer oder als Groß- oder Einzelhandelskaufleute tätig, 18 Prozent sind als Bank- oder Versicherungskaufleute beschäftigt.

In welchen Wirtschaftszweigen die kaufmännischen und verwaltenden Berufe derzeit ausgeübt werden und welches Tätigkeitspektrum in den verschiedenen Berufen im einzelnen anfällt, ist in der nachstehenden Tabelle (s. Seite 4 bis 5) dargestellt [4].

Der Tabelle ist ferner zu entnehmen, mit welchen technischen Hilfsmitteln in den Berufsgruppen gearbeitet wird. Bislang dominiert offenbar noch eine recht konventionelle Technologie. Am häufigsten wird mit Schreibzeug (79% der Beschäftigten) [5], mit einfachen Schreibmaschinen (50% der Beschäftigten) sowie mit Rechen-, Buchungs- oder Fakturiermaschinen (42% der Beschäftigten) gearbeitet. Mit komplexen Maschinensystemen

Tabelle 2: Ausgewählte Arbeitsplatzmerkmale in kaufmännisch-verwaltenden Berufen

Quelle: A. Chaberny u. Mitarbeiter, Berufsspezifische Strukturdaten. In: BeitrAB 60; BIBB/IAB-Befragung, 1979

| Verkäufer, Groß- und Einzelhandelskaufleute | Erwerbstätige | Bank-, Versicherungsfachleute | Erwerbstätige |
|--|---------------|--|---------------|
| 1. Wirtschaftszweige | | 1. Wirtschaftszweige | |
| ● Einzelhandel | 67% | ● Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe | -96% |
| ● Großhandel | 9% | | |
| 2. Tätigkeitschwerpunkte | | 2. Tätigkeitschwerpunkte | |
| ● Verkaufen, Vermieten | 76% | ● Büro, Verwaltung | 82% |
| ● Büro, Verwaltung | 25% | ● Verkaufen, Vermieten | 25% |
| ● Packen, Sortieren, Lagern | 20% | ● Führen, Leiten | 12% |
| ● Führen, Leiten | 11% | ● Werben, Verhandeln | 11% |
| 3. Arbeitsmittel | | 3. Arbeitsmittel | |
| Arbeit mit ... | | Arbeit mit ... | |
| ● Schreibzeug | 61% | ● Schreibzeug | 91% |
| ● Schreibmaschine, Kartenlocher u. ä. | 23% | ● Schreibmaschine, Kartenlocher u. ä. | 69% |
| ● Schreibautomaten | 1% | ● Schreibautomaten | 6% |
| ● Diktiergerät | 5% | ● Diktiergerät | 21% |
| ● Telefon, Fernschreiber | 42% | ● Telefon, Fernschreiber | 80% |
| ● Rechen-, Buchungs-, Fakturiermaschine, Kasse | 42% | ● Rechen-, Buchungs-, Fakturiermaschine, Kasse | 50% |
| ● elektronische Registrierkasse | 14% | ● elektronische Registrierkasse | 6% |
| ● automatische Kartei, Registraturgerät | 2% | ● automatische Kartei, Registraturgerät | 9% |
| ● Kopiergerät, Mikrofilmgerät | 5% | ● Kopiergerät, Mikrofilmgerät | 25% |
| ● Computer, EDV-Anlage, Terminal, Bildschirm | 2% | ● Computer, EDV-Anlage, Terminal, Bildschirm | 21% |
| ● Kraftfahrzeug | 12% | ● Kraftfahrzeug | 10% |
| 4. Frauenanteil | 64% | 4. Frauenanteil | 41% |

| Handelsvertreter, Reisende | Erwerbstätige |
|--|---------------|
| 1. Wirtschaftszweige | |
| ● Großhandel | 22% |
| ● Handelsvermittlung | 22% |
| ● Chemische Industrie | 8% |
| ● Nahrungs-, Genußmittelgewerbe | 7% |
| ● Einzelhandel | 7% |
| 2. Tätigkeitschwerpunkte | |
| ● Verkaufen, Vermieten | 82% |
| ● Büro, Verwaltung | 23% |
| ● Werben, Verhandeln | 19% |
| ● Verladen, Versenden, Fahrzeug steuern | 15% |
| 3. Arbeitsmittel | |
| Arbeit mit ... | |
| ● Schreibzeug | 86% |
| ● Schreibmaschine, Kartenlocher u. ä. | 37% |
| ● Schreibautomaten | (1%) |
| ● Diktiergerät | 11% |
| ● Telefon, Fernschreiber | 66% |
| ● Rechen-, Buchungs-, Fakturiermaschine, Kasse | 23% |
| ● elektronische Registrierkasse | - |
| ● automatische Kartei, Registraturgerät | (2%) |
| ● Kopiergerät, Mikrofilmgerät | 7% |
| ● Computer, EDV-Anlage, Terminal, Bildschirm | (2%) |
| ● Kraftfahrzeug | 59% |
| 4. Frauenanteil | 8% |

| Speditionskaufleute, Reisebürofachleute | Erwerbstätige |
|--|---------------|
| 1. Wirtschaftszweige | |
| ● übriges Verkehrsgewerbe | 50% |
| 2. Tätigkeitschwerpunkte | |
| ● Büro, Verwaltung | 46% |
| ● Führen, Leiten | 36% |
| ● Verkaufen, Vermieten | 32% |
| ● Verladen, Versenden, Fahrzeug steuern | 21% |
| 3. Arbeitsmittel | |
| Arbeit mit ... | |
| ● Schreibzeug | 89% |
| ● Schreibmaschine, Kartenlocher u. ä. | 50% |
| ● Schreibautomaten | (5%) |
| ● Diktiergerät | 11% |
| ● Telefon, Fernschreiber | 76% |
| ● Rechen-, Buchungs-, Fakturiermaschine, Kasse | 31% |
| ● elektronische Registrierkasse | (1%) |
| ● automatische Kartei, Registraturgerät | (6%) |
| ● Kopiergerät, Mikrofilmgerät | 21% |
| ● Computer, EDV-Anlage, Terminal, Bildschirm | (7%) |
| ● Kraftfahrzeug | 25% |
| 4. Frauenanteil | 22% |

| Rechnungskaufleute, Kassierer | Erwerbstätige |
|--|----------------------|
| 1. Wirtschaftszweige | |
| ● Einzelhandel | 20% |
| ● Großhandel | 10% |
| ● Stahl-, Maschinen-, Fahrzeugbau | 7% |
| ● Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe | 7% |
| 2. Tätigkeitsschwerpunkte | |
| ● Büro, Verwaltung | 92% |
| ● Verkaufen, Vermieten | 9% |
| 3. Arbeitsmittel | |
| Arbeit mit . . . | |
| ● Schreibzeug | 80% |
| ● Schreibmaschine, Kartenlocher u. ä. | 57% |
| ● Schreibautomaten | 7% |
| ● Diktiergerät | 8% |
| ● Telefon, Fernschreiber | 64% |
| ● Rechen-, Buchungs-, Fakturiermaschine, Kasse | 76% |
| ● elektronische Registrierkasse | 9% |
| ● automatische Kartei, Registraturgerät | 7% |
| ● Kopiergerät, Mikrofilmgerät | 23% |
| ● Computer, EDV-Anlage, Terminal, Bildschirm | 16% |
| ● Kraftfahrzeug | (1%) |
| 4. Frauenanteil | |
| | 72% |

| Bürofach- und Bürohilfskräfte, Industriekaufleute, Verwaltungsangestellte | Erwerbstätige |
|--|----------------------|
| 1. Wirtschaftszweige | |
| ● Gebietskörperschaften | 18% |
| ● Einzelhandel | 8% |
| ● Stahl-, Maschinen-, Fahrzeugbau | 7% |
| ● Großhandel | 7% |
| ● Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik, Uhren | 5% |
| ● Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe | 5% |
| 2. Tätigkeitsschwerpunkte | |
| ● Büro, Verwaltung | 81% |
| ● Verkaufen, Vermieten | 12% |
| ● Prüfen, Kontrollieren, Forschen | 9% |
| ● Führen, Leiten | 8% |
| 3. Arbeitsmittel | |
| Arbeit mit . . . | |
| ● Schreibzeug | 87% |
| ● Schreibmaschine, Kartenlocher u. ä. | 66% |
| ● Schreibautomaten | 7% |
| ● Diktiergerät | 20% |
| ● Telefon, Fernschreiber | 78% |
| ● Rechen-, Buchungs-, Fakturiermaschine, Kasse | 42% |
| ● elektronische Registrierkasse | 3% |
| ● automatische Kartei, Registraturgerät | 7% |
| ● Kopiergerät, Mikrofilmgerät | 26% |
| ● Computer, EDV-Anlage, Terminal, Bildschirm | 8% |
| ● Kraftfahrzeug | 6% |
| 4. Frauenanteil | |
| | 58% |

| Datenverarbeitungsfachleute | Erwerbstätige |
|--|----------------------|
| 1. Wirtschaftszweige | |
| ● Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik, Uhren | 14% |
| ● Herstellung von EDV-Einrichtungen | 13% |
| ● Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe | 10% |
| ● Stahl-, Maschinen-, Fahrzeugbau | 9% |
| ● Gebietskörperschaften | 6% |
| 2. Tätigkeitsschwerpunkte | |
| ● Büro, Verwaltung | 67% |
| ● Anlagen/Maschinen bedienen | 59% |
| ● Führen, Leiten | 21% |
| 3. Arbeitsmittel | |
| Arbeit mit . . . | |
| ● Schreibzeug | 65% |
| ● Schreibmaschine, Kartenlocher u. ä. | 36% |
| ● Schreibautomaten | (9%) |
| ● Diktiergerät | 10% |
| ● Telefon, Fernschreiber | 52% |
| ● Rechen-, Buchungs-, Fakturiermaschine, Kasse | (9%) |
| ● elektronische Registrierkasse | (1%) |
| ● automatische Kartei, Mikrofilmgerät | (2%) |
| ● Kopiergerät, Mikrofilmgerät | 13% |
| ● Computer, EDV-Anlage, Terminal, Bildschirm | 88% |
| ● Kraftfahrzeug | — |
| 4. Frauenanteil | |
| | 20% |

| Sekretärinnen, Stenotypistinnen, Phonotypistinnen, Datentypistinnen | Erwerbstätige |
|--|----------------------|
| 1. Wirtschaftszweige | |
| ● Gebietskörperschaften | 10% |
| ● Stahl-, Maschinen-, Fahrzeugbau | 8% |
| ● Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik, Uhren | 7% |
| ● Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe | 7% |
| ● Großhandel | 6% |
| 2. Tätigkeitsschwerpunkte | |
| ● Büro, Verwaltung | 92% |
| ● Anlagen/Maschinen bedienen | 8% |
| ● Prüfen, Kontrollieren | 6% |
| ● Führen, Leiten | 4% |
| 3. Arbeitsmittel | |
| Arbeit mit . . . | |
| ● Schreibzeug | 80% |
| ● Schreibmaschine, Kartenlocher u. ä. | 85% |
| ● Schreibautomaten | 12% |
| ● Diktiergerät | 41% |
| ● Telefon, Fernschreiber | 74% |
| ● Rechen-, Buchungs-, Fakturiermaschine, Kasse | 28% |
| ● elektronische Registrierkasse | (1%) |
| ● automatische Kartei, Registraturgerät | 4% |
| ● Kopiergerät, Mikrofilmgerät | 31% |
| ● Computer, EDV-Anlage, Terminal, Bildschirm | 15% |
| ● Kraftfahrzeug | (1%) |
| 4. Frauenanteil | |
| | 97% |

arbeiten im kaufmännisch-administrativen Bereich relativ wenige Personen:

- mit Computer, EDV-Anlage, Terminal und/oder Bildschirm arbeiten rund 642 000 Personen (9%);
- mit Schreibautomaten, Textverarbeitungsgeräten und/oder Composern arbeiten rund 376 000 Personen (5%);
- mit elektronischen Registrierkassen arbeiten rund 440.000 Personen (6%) und mit automatischen Karteien oder Registraturgeräten 384 000 Personen (5%).

Am konventionellsten sind die Arbeitsmittel in den Berufen der Warenkaufleute (Verkäufer, Einzel- und Großhandelskaufleute, Handelsvertreter/Reisende, Speditionskaufleute/Reisebürofachkräfte, Vermieter/Makler/Geldeinnehmer). Technisch komplexere Arbeitsmittel werden bislang hauptsächlich in Verwaltungs- sowie in den Bank- und Versicherungsberufen eingesetzt (vgl. Tabelle 2):

- a) mit bzw. an Computern, EDV-Anlagen, Terminals und/oder Bildschirmen arbeiten immer oder gelegentlich, abgesehen von den Datenverarbeitungsfachleuten
 - 21% der Bank- und Versicherungsfachleute,
 - 16% der Rechnungskaufleute und Kassierer,
 - 8% der Bürofach-, Bürohilfskräfte, Industriefachleute und Verwaltungsassistenten,
 - 15% der Sekretärinnen, Steno-, Phono- oder Datentypistinnen;
- b) mit modernen Textverarbeitungsanlagen (wie Schreibautomaten, Composer) arbeiten immer oder gelegentlich
 - 6% der Bank- und Versicherungsfachkräfte,
 - 7% der Rechnungskaufleute und Kassierer,
 - 7% der Bürofach-, Bürohilfskräfte, Industriekaufleute und Verwaltungsassistenten,
 - 12% der Sekretärinnen, Steno-, Phono- oder Datentypistinnen.

Beschäftigungseffekte technisch-organisatorischer Veränderungen

Welche quantitativen Beschäftigungseffekte (wie z. B. Einstellung, Umsetzung oder Freisetzung von Personal) die Einführung der verschiedenen Büro- und Datenverarbeitungstechniken in den einzelnen Berufen nach sich zogen, läßt sich nur sehr grob abschätzen [6].

(a) Auswirkungen der Datenverarbeitung

Sofern dies empirisch überhaupt untersucht wurde, dreht es sich meistens um die Auswirkungen der EDV. Aber selbst hier ist die empirische Basis verhältnismäßig schwach. Dostal beschreibt die Situation so:

„In einer Zeit, in der rund 20.000 EDV-Anlagen in der Bundesrepublik installiert worden sind, wurden von sozialwissenschaftlichen Untersuchungen nicht mehr als 300 Umstellungsfälle untersucht. Untersuchungen mit quantitativen Aussagen wurden (dabei) hauptsächlich im industriellen Bereich ... durchgeführt. Keine der Studien hat zu verschiedenen Zeitpunkten denselben Veränderungsfall mehrmals untersucht, um Aussagen über den (beschäftigungsmäßigen) Verlauf der Veränderung zu bekommen“ [7].

Vorbehaltlich der dadurch gebotenen Einschränkungen legen die Untersuchungen den Schluß nahe, daß es im Zuge der Einführung von EDV per Saldo offenbar zu mehr Entlassungen als zu Einstellungen kommt, und daß die Personalumsetzungen aus den betroffenen Betriebsbereichen höher sind als die Umsetzungen in die betroffenen Abteilungen. Beträchtlich sind ferner die fiktiven Personaleinsparungen, das heißt Personalneueinstellungen, die aufgrund der technischen Umstellungen nicht mehr getätigkt zu werden brauchten.

Quantifiziert wurden diese Effekte erstmals in Repräsentativuntersuchungen des IAB über die Auswirkungen technischer Änderungen in verschiedenen Industriezweigen. Diese in den Jahren 1971 bis 1976 durchgeföhrten Untersuchungen zeigten [8], daß zwischen 20 Prozent bis 33 Prozent der Angestellten von Personalbewegungen betroffen waren, die aufgrund der Einföhrung von EDV vorgenommen wurden. Insgesamt wurden aufgrund der Einföhrung von EDV etwa doppelt so viele Personen entlassen wie neu eingestellt. Addiert man zu der Anzahl der Austritte die Umsetzungen aus den von EDV betroffenen Bereichen sowie die Zahl der fiktiv eingesparten Arbeitskräfte, so übersteigt die Zahl der eingesparten bzw. entfallenden Arbeitsplätze die Anzahl der neu geschaffenen Plätze (in der Industrie) um etwa das achtfache. Zahlenmäßig besonders stark zu Buche schlagen hierbei nicht so sehr die Austritte bzw. Freisetzungsfälle, sondern die Anzahl der fiktiv eingesparten Arbeitskräfte. Sie übersteigen die Austritte (in den untersuchten Industriezweigen) im Schnitt etwa um das dreifache. In der Einsparung ursprünglich benötigter Arbeitskräfte – und nicht in der Freisetzung – liegt offenbar der stärkste quantitative Beschäftigungseffekt der EDV.

Per Saldo negative Beschäftigungseffekte, und zwar hauptsächlich in Form von fiktiven Personaleinsparungen, hatte die Einföhrung der EDV dabei vor allem bei Arbeitsplätzen für Kalkulatorien und Berechner, bei Buchhaltern und bei Arbeitsplätzen für Bürofach- und Bürohilfskräfte.

In der Richtung ähnliche Beschäftigungseffekte zogen in den untersuchten Industriezweigen auch arbeitsorganisatorische Veränderungen nach sich. Insgesamt gesehen scheinen die durch solche Änderungen induzierten Beschäftigungsfolgen zahlenmäßig (bislang) allerdings erheblich geringer auszufallen als die, die der EDV zugeordnet werden können.

Die IAB-Untersuchungen versuchten die Freisetzung- bzw. Einsparungseffekte auch hochzurechnen. Für die einbezogenen Industriezweige ergab sich, daß infolge der Einföhrung von EDV jährlich etwa 2000 Angestellte (das sind 0,2% der damaligen Industrieangestellten) aus dem Betrieb ausschieden und zusätzlich etwa 6400 Arbeitskräfte fiktiv eingespart wurden (0,6% aller beschäftigten Angestellten). Aufgrund organisatorischer Änderungen wurden jährlich knapp 1000 Angestellte (0,1%) entlassen sowie etwa 2700 Arbeitskräfte (0,2%) fiktiv eingespart.

Ob die für den Bereich der Industrie ermittelten Befunde auch auf andere Wirtschaftsbereiche übertragbar sind, ist offen. Mehr hierüber wird man wissen, wenn u.a. die Ergebnisse einer derzeit im IAB laufenden Repräsentativuntersuchung über die Auswirkungen technisch-organisatorischer Änderungen im Handel vorliegen. Die ersten Auswertungen aus diesem Projekt deuten darauf hin, daß die technisch-organisatorisch bedingten Beschäftigungseffekte im Handel im großen und ganzen in die gleiche Richtung weisen wie die in der Industrie.

(b) Auswirkungen moderner Bürotechniken

Neben der Datenverarbeitung (sowie der arbeitsplatzorientierten Datentechnik) wird vor allem der „organisierten Textverarbeitung“ eine wachsende beschäftigungspolitische Bedeutung zugeschrieben. Darunter wird in der Regel verstanden „der systematische Einsatz von menschlicher Arbeitskraft, Organisationsverfahren und Technologie, um eine möglichst rationelle Erzeugung von Schriftgut zu erreichen“ (Weltz u. a.). Die hierzu eingesetzte Technologie hat eine große Spannweite. Sie reicht von Maschinen zur Textkonzeption (Diktiergeräte, Diktatralagen) und Maschinen zur Texterstellung (elektrische Schreibmaschine) über Maschinen zur Texterstellung und -bearbeitung (Speicherschreibmaschinen, Schreibautomaten) über Computer in der Textverarbeitung bis hin zu Technologien zur Textkommunikation (Fernschreiber, Bürofernenschreiber, Telekopierer) [9]. Wie viele Personen in kaufmännisch-verwaltenden Berufen derzeit mit derartigen Maschinen arbeiten, läßt sich dank der genannten BIBB/IAB-Befragung einigermaßen abschätzen (siehe Kapitel 3). Kaum quantifiziert sind dagegen die bisherigen Aus-

wirkungen dieser Technologien auf die Beschäftigung. Soweit überhaupt Zahlen dazu vorliegen, handelt es sich durchweg um Expertenschätzungen über mögliche künftige Beschäftigungseffekte.

Die sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe Weltz und Mitarbeiter hat die verbreitetsten Schätzungen auf dem Hintergrund ihrer eigenen Recherchen auf ihren Realitätsgehalt abzuklopfen versucht. Sie schätzen die technisch möglichen Beschäftigungseffekte zusammenfassend so ein: Die Zahlen „deuten darauf hin, daß bei konsequenter Einführung organisierter Textverarbeitung Einsparungseffekte von mindestens 20 Prozent der einbezogenen Arbeitsplätze erwartet werden können, häufig dürften sie erheblich höher, selten aber niedriger liegen; bei konsequenter Einsatz der computerunterstützten Textverarbeitung und der programmierten Textverarbeitung dürfte die Quote der eingesparten Arbeitsplätze erheblich – auf 50 Prozent und mehr – steigen“ [10]. Nehme man zu diesen Schätzungen, die sich hauptsächlich auf größere Verwaltungen bezögen, noch die schwer abschätzbareren Entwicklungen in Klein- und Mittelbetrieben hinzu, die unter Umständen darauf hinausliefen, statt einer Schreibkraft lieber einen Textautomaten zu verwenden, dann sei nicht auszuschließen, daß sich infolge der Textverarbeitungstechnologien „allmählich die Aufnahmefähigkeit und langfristig das gesamte Beschäftigungsvolumen“ des Teilarbeitsmarktes für Schreibkräfte verringere [11].

c) Zum Gesamteffekt technisch-organisatorischer Veränderungen
Elektronische Datenverarbeitung sowie neuere Büro- und Kommunikationstechnologien sind zwar gewichtige technologische Neuerungen, bezogen auf die Gesamtheit der in den Betrieben stattfindenden Umstellungen scheint ihnen jedoch – zumindest in Industrie und Handel – nur eine relativ geringe Bedeutung (Häufigkeit) zuzukommen [12]. Dies wirft die Frage auf, ob eine Exemplifizierung der Beschäftigungseffekte des technisch-organisatorischen Wandels anhand der dargestellten Einzelmaßnahmen (EDV, Textverarbeitung) überhaupt realitätsadäquat ist. Wird die Wirkungsrichtung der Gesamtheit technischer Umstellungen auf die Beschäftigung damit zutreffend beschrieben?

In den meisten (der hier betrachteten) kaufmännisch-verwaltenden Berufen scheint dies der Fall zu sein.

Empirisch begründen läßt sich dies durch die Berechnung eines in der Berufsstrukturforschung seit langem gebräuchlichen Struktureffekts, nämlich dem „occupation effect“. Dieser Effekt wird in der Regel verwendet bei Versuchen, den Wandel der Berufsstruktur auf die ihn prägenden Einflußgrößen statistisch zu untersuchen. In den dazu verwendeten Ansätzen wird der gesamt-wirtschaftliche Wandel des Beschäftigungsumfangs in den Berufen unter Hinnahme gewisser Vereinfachungen zurückgeführt auf zwei Struktureffekte: auf Veränderungen aufgrund des „occupation effect“ und auf Veränderungen aufgrund des „industry effect“. Der occupation effect gibt dabei an, ob und in welchem Maße die Entwicklung des Beschäftigungsumfangs eines Berufes dadurch beeinflußt wurde, daß die Arbeitsplätze – unter anderem infolge technisch-organisatorischer Veränderungen – in anderer Weise als früher mit Angehörigen dieses Berufes besetzt wurden. Der industry effect mißt hingegen, ob die Entwicklung der Beschäftigung in den Berufen dadurch beeinflußt wurde, daß sich die Zahl der Arbeitsplätze in den beschäftigenden Wirtschaftszweigen veränderte, unabhängig davon, mit welchen Berufsinhabern die Arbeitsplätze besetzt werden; er gibt somit an, in welchem Maße die Beschäftigungsentwicklung in den Berufen überwiegend eine Folge einer geänderten Nachfragestruktur ist, die zum Wachsen oder Schrumpfen von Wirtschaftszweigen führte [13].

Die für den Zeitraum von 1950 bis 1976 vorliegenden Werte dieser Struktureffekte [14] deuten darauf hin, daß der occupation effect (zu deutsch: Arbeitsplatzbesetzungeffekt) in den 60er Jahren in fast allen (hier betrachteten) kaufmännisch-

verwaltenden Berufen Beschäftigungsausweitungen nach sich zog. Die damals vorgenommenen betriebsinternen Veränderungen führten fast überall per Saldo zur Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte. Regressive Tendenzen brachten die damaligen Maßnahmen nur für die Berufsgruppen der Handelsvertreter und Reisenden, der Rechnungskaufleute und Kassierer und für die Gruppe der Schreibkräfte.

In den 70er Jahren wurden von den Personaleinsparungen immer mehr Berufe erfaßt. In fast allen kaufmännisch-administrativen Berufen zogen die betriebsinternen Veränderungen per Saldo einen Rückgang der Beschäftigung nach sich. Ausnahmen hiervon bilden nur noch zwei Berufsgruppen: die Datenverarbeitungsfachleute und die Bürofach- und Hilfskräfte. Nur in diesen beiden Berufsgruppen wurden infolge betrieblicher Veränderungen nach wie vor mehr Beschäftigte eingestellt.

Aus dem Umstand, daß die betrieblichen Umstellungen der 70er Jahre in den meisten kaufmännischen und verwaltenden Berufen Beschäftigungseinbußen nach sich zogen, ist nun allerdings noch nicht zu folgern, daß sich auch der Gesamtbeschäftigungsumfang in den Berufen verringerte. Denn dies hängt auch ab von der relativen Stärke des „occupation effect“ und von den Wirkungen, die von der wirtschaftlichen Entwicklung auf die Beschäftigung, also vom „industry effect“, ausgingen. Insgesamt gesehen waren die hiermit verbundenen Beschäftigungsimpulse für die meisten kaufmännisch-verwaltenden Berufe in den 70er Jahren relativ gering. Bei knapp der Hälfte der Berufe reichten sie nicht aus, um die durch betriebsinterne Maßnahmen bedingten Beschäftigungsverringerungen aufzufangen (so in den Berufsgruppen der Verkäufer, Groß- und Einzelhandelskaufleute, der Vermieter, Makler und Geldeinnehmer, der Rechnungskaufleute und Kassierer, und der Sekretärinnen, Steno-, Phono- und Datentypistinnen). In all diesen Berufen schlugen die internen Arbeitsplatzveränderungen also negativ auf die Beschäftigung durch.

Exkurs: Arbeitslosigkeit

Daß die betriebsinternen Umstellungen und Veränderungen auch Arbeitslosigkeit nach sich zogen, ist für die Berufe, die zugleich stark von der sich abschwächenden wirtschaftlichen Entwicklung betroffen waren (so die Warenkaufleute, die Rechnungskaufleute und Kassierer sowie die Schreibberufe), zwar wahrscheinlich aber empirisch schwer zu belegen.

Dies liegt u. a. daran, daß in den Arbeitsmarktstatistiken die bei den Arbeitsmännern als arbeitslos gemeldeten Personen nicht nach dem „Herkunftsberuf“ ausgewiesen werden, das heißt dem Beruf, in dem sie – sofern sie erwerbstätig waren – vor der Arbeitslosigkeit beschäftigt waren, sondern nur nach dem „Zielberuf“, das heißt dem Beruf, den sie ausüben wollen. Die Veränderung der beruflich gegliederten Arbeitslosen-„Bestände“ im Zeitablauf sagt deshalb streng genommen nur etwas aus über die Zugangsmöglichkeiten zu Berufen bzw. über die berufliche Aufnahmefähigkeit an Beschäftigten.

Diese Aufnahmefähigkeit scheint sich in allen hier betrachteten kaufmännisch-verwaltenden Berufen zwischen 1974 und 1980 (Rezession 1974/75) deutlich verschlechtert zu haben. In allen kaufmännisch-verwaltenden Berufen lag die Anzahl der gemeldeten Arbeitslosen im September 1980 wesentlich über den im September 1974 arbeitslos gemeldeten Personen. In fast allen Berufsgruppen stieg die Anzahl der Arbeitslosen zwischen diesen Zeitpunkten zudem prozentual stärker (im Schnitt um + 63%) an als die Gesamtzahl der gemeldeten Arbeitslosen (+ 48%). Besonders weit über den gesamtdurchschnittlichen Anstieg hinausgehende Zuwächse verzeichneten dabei Bank- und Versicherungskaufleute (+ 124%) sowie einige Berufsgruppen aus dem Bereich der Rechnungskaufleute (Kassierer: +133%) und Schreibberufe (Datentypistinnen: + 71%; Stenographen: + 65%) – fast alles Berufe, in denen betriebliche Umstellungs- und Veränderungsmaßnahmen besonders starke Rückgänge der Beschäftigtenzahlen bewirkten.

Indiz für die tendenzielle Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation ist ferner, daß über den gesamten Zeitraum (September 1974 bis September 1980) gesehen der Anteil der arbeitslos gemeldeten Personen, die eine Tätigkeit in den hier betrachteten kaufmännisch-verwaltenden Berufen suchten, an allen gemeldeten Arbeitslosen geringfügig anstieg (von 22,4% auf 24,5%).

Die aufgezeigten Strukturen sind ohne Relativierungsvermerk allerdings nur ein Teil der Wahrheit. Mit einzubeziehen in die Betrachtung ist auch die jährliche Entwicklung der Arbeitslosenzahlen. Diese folgt in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen im wesentlichen den konjunkturrellen Bewegungen, bekannterweise allerdings mit einem gewissen time-lag. Im einzelnen: Die Zahl der Arbeitslosen, die eine Tätigkeit in einem kaufmännisch-verwaltenden Beruf suchten, stieg nach 1974 mit Einsetzen der Rezession sprunghaft an, erreichte 1976/1977 ihren (vorläufigen) Höhepunkt und verringerte sich von da an fast kontinuierlich bis zum Jahre 1979, ohne allerdings auch nur näherungsweise auf das „Ausgangsniveau“ von 1974 abzusinken. Dennoch war der Abbau der Arbeitslosigkeit in dieser Zeitspanne (1977 – 1979) in allen kaufmännisch-verwaltenden Berufen relativ stark ausgeprägt (im Durchschnitt – 21%) und lag deutlich über der allgemeinen Verringerung der gemeldeten Arbeitslosenzahlen (– 8%) in dieser Zeit [15]. Der allgemeinen Entwicklung folgend kam diese Tendenz in fast allen (hier betrachteten) kaufmännischen und verwaltenden Berufen Ende 1979 zum Stillstand. Seitdem steigt die Anzahl der Arbeitslosen überall wieder an.

Die Arbeitslosigkeit in kaufmännisch-verwaltenden Berufen ist demnach unübersehbar von einer konjunkturrellen Komponente geprägt. Dies dürfte jedoch nicht die alleinige Ursache sein. Die offensichtlichen Zusammenhänge bei einzelnen Berufsgruppen zwischen technisch-organisatorischen Änderungen, rückläufiger Beschäftigtenzahl und Anzahl der Arbeitslosen sowie der trotz konjunkturrellen Aufschwungs langfristig bleibende Niveauanstieg der Arbeitslosenbestände deuten darauf hin, daß die derzeitige Arbeitslosigkeit in kaufmännisch-verwaltenden Berufen auch eine Folge des sich in diesen Berufen seit längerem abspielenden Strukturwandels ist.

Besonders schwer haben es derzeit vor allem solche Arbeitslose, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, die eine Teilzeitarbeit suchen und diejenigen, „die gesundheitlich beeinträchtigt sind. Unter den ohnehin schon knappen (gemeldeten) offenen Stellen sind Stellen mit solchen Merkmalen wesentlich seltener vertreten als von der Struktur der Arbeitslosen her benötigt würden.“

Erwartete zukünftige Tendenzen

Glaubt man den jüngsten Prognosen [16], so werden sich die Beschäftigungsprobleme auf dem Gesamtarbeitsmarkt in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Gerechnet wird damit, daß das Gesamtarbeitsplatzangebot bis 1985 weiter zurückgeht und erst danach bis 1990 wieder auf das Niveau von 1977 ansteigt. Da sich das Erwerbspersonenpotential genau umgekehrt entwickeln werde (Anstieg bis 1985 und Rückgang zwischen 1985 und 1990), werde sich bis 1985 eine globale Beschäftigungslücke von 3,01 Millionen Personen ergeben (1977 belief sie sich noch auf 1,91 Mill.). Bis 1990 werde sich diese Lücke verringern, sie werde sich aber immer noch auf rund 2,25 Mill. beziefern.

Die bislang sichtbar gewordenen technologischen Entwicklungen werden sich – so die Prognosen – nach 1990 weiter fortsetzen. Verstärkte Bedeutung bzw. Verbreitung würden dabei vor allem die verschiedenen Techniken für Kommunikation, Organisation, Dokumentation und Informationsübertragung erfahren (Büro- und Organisationstechnik). Der Verbreitungssprozeß dieser Technologien werde sich ziemlich stetig vollziehen – und keineswegs revolutionär oder sprunghaft. Dies gelte auch für die Verbreitung der Mikroelektronik. Dennoch ziehe dieser Prozeß weiterhin beträchtliche arbeitsinhaltliche und beschäftigungsmengenmäßige Veränderungen im Bereich der Bürotätigkeiten und der Verkaufsarbeiten nach sich. Die für die nächsten Jahre prognostizierten quantitativen Beschäftigungseffekte weisen dabei in die gleiche

Richtung wie die (weiter vorn aufgezeigten) Entwicklungstendenzen der zurückliegenden Jahre: das Arbeitsplatzangebot im Bereich der Bürotätigkeiten (Bürokräfte aller Art, Sekretärinnen, Zeichner u. a.) werde sich infolge technischer Veränderungen bis 1990 erstmals verringern, und zwar per Saldo um rund 232 000 Plätze; auch Tätigkeiten im Bereich der „Vermittlungsfunktionen“ (vor allem Handels- bzw. Verkaufstätigkeiten) würden per Saldo weiter rund 238 000 Plätze einbüßen; expandierende Tendenzen würden aus dem kaufmännisch-verwaltenden Bereich lediglich dispositive Tätigkeiten aufweisen, das heißt Tätigkeiten von Geschäftsführern und leitenden Verwaltungsfachleuten (per Saldo um 145 000 Plätze).

Besonders ungünstig werde sich die Beschäftigungsentwicklung im Bürobereich der Industrie bzw. des verarbeitenden Gewerbes darstellen. Im Bürobereich in der Industrie werde die technologische Innovationsgeschwindigkeit weiterhin sehr schnell vonstatten gehen. Bis zur Mitte der 80er Jahre würden im Mittelpunkt dieses Prozesses nach wie vor arbeitsplatzorientierte Daten-techniken (Bildschirmsysteme) sowie Bürocomputer stehen. Mit der verbreiteten Einführung der integrierten Text- und Datenverarbeitung sei ab 1985 zu rechnen.

Rückläufig werde sich auch die Beschäftigung im Einzelhandel gestalten. Bis zur Mitte der 80er Jahre werde diese Entwicklung allerdings weniger durch Rationalisierungseffekte der Daten-technik (Einsatz von Datenkassen) bestimmt, sondern stärker durch andere Umstrukturierungsprozesse (Konzentration, Umschichtungen zwischen verschiedenen Handelsformen, veränderte Nachfrage nach qualifizierter Beratung).

Mit einer veränderten Beschäftigungsentwicklung wird schließlich auch in den Banken gerechnet. Sie würden sich gegenwärtig durch wachsende Dialogverarbeitung, organisatorische Veränderungen und die Einführung des elektronischen Zahlungsverkehrs ein Rationalisierungspotential schaffen, das es ihnen erlaubt, in den nächsten Jahren weitgehend ohne Personalzuwachs auszukommen. In den 80er Jahren würde ihre Beschäftigtenzahl, deren Expansion sich ja schon in den 70er Jahren abschwächte, kaum weiter wachsen.

Faßt man diese Tendenzen zusammen, so muß wohl damit gerechnet werden, daß sich die schon längerfristig sichtbaren Abschwächungstendenzen der Beschäftigung in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen in dem kommenden Jahrzehnt fortsetzen, ja sogar weiter verstärkt werden. Ob der anhaltende Innovationsdruck im Bürobereich auch zu Freisetzung in größerem Ausmaß führen wird, wird u. a. wesentlich abhängen von dem politischen Willen, diese Prozesse zu beeinflussen sowie von der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung.

Anmerkungen

- [1] Aus diesem Grund werden die Berufsgruppen „Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer“ und „Abgeordnete, administrativ entscheidende Berufstätige“ nicht mit in die Betrachtung einbezogen.
- [2] Zu den hieraus vom DGB gezogenen Konsequenzen für die Berufsbildung siehe: DGB (Hrsg): Zur Neuordnung der Berufsausbildung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich, ein Diskussionspapier, Düsseldorf 1979.
- [3] Ein interessanter, hier allerdings nicht aufgreifbarer Ansatz zur Überwindung dieser Misere wurde kürzlich von Berger und Offe vorgelegt; siehe Berger, J.; Offe, C.: Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors. In: Leviathan 1/1980, S. 41 ff.
- [4] Weitere Angaben über die in den kaufmännisch-administrativen Berufen anfallenden Tätigkeiten finden sich im Beitrag von U. Grünewald, R. Koch in diesem Heft.
- [5] Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf den Gesamtbereich der kaufmännisch-verwaltenden Berufe, zu denen an dieser Stelle auch die Berufsgruppen der „Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer“ und der „Abgeordneten und administrativ entscheidenden Berufstätigen“ hinzugenommen wurden.
- [6] Zu den Auswirkungen technisch-organisatorischer Veränderungen auf Arbeitsinhalte und Qualifikationsanforderungen siehe den Beitrag von Grünewald/Koch in diesem Heft, sowie H. von Henninges:

- Quantitative und qualitative Veränderungen der Arbeitsplätze von Angestellten. In: BeitrAB 32, Nürnberg 1979.
- [7] Dostal, W.: Beschäftigungswirkungen der Datenverarbeitung. In: MittAB 1/1980, S. 44.
- [8] Siehe zum folgenden Dostal, W.: Freisetzung von Arbeitskräften im Angestelltentbereich aufgrund technischer Änderungen. In: MittAB 1/1978, S. 26 ff.
- [9] Siehe Weltz, F., u.a.: Menschengerechte Arbeitsgestaltung in der Textverarbeitung. In: BMFT (Hrsg): Humanisierung des Arbeitslebens, München 1979, S. 89 – 101.
- [10] Weltz, F., u.a.: a.a.O., S. 607.
- [11] Weltz, F., u.a.: a.a.O., S. 608 f.
- [12] Siehe Dostal, W.: Freisetzung . . . , a.a.O., S. 22.

- [13] Siehe im einzelnen (auch zur Berechnung der Struktureffekte) bei Karr, W., u. a.: Strukturwandel des Arbeitsmarktes 1950 bis 1970 nach Berufen und Sektoren. In: BeitrAB 5, 1976, Textteil S. 25 ff.
- [14] Siehe Charberny, A., u. a.: Berufsspezifische Strukturdaten. In: BeitrAB 60, 1981; und W. Karr, u.a., a.a.O.
- [15] Parallel hierzu stieg in allen kaufmännisch-verwaltenden Berufen in dieser Zeit auch die Anzahl der den Arbeitsmännern gemeldeten offenen Stellen an – ein weiteres Indiz für eine überdurchschnittliche temporäre Entspannung auf diesem Teilarbeitsmarkt.
- [16] Siehe Prognos AG/Mackintosh Consultants Company (Hrsg): Technischer Fortschritt – Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Basel – London 1979; ifo-Institut (Hrsg): Technischer Fortschritt – Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Berlin 1980.

Uwe Grünewald / Richard Koch

Der technisch-organisatorische Wandel im kaufmännischen und verwaltenden Bereich und seine Auswirkung auf die Berufsausbildung

Die Informationstechnik durchdringt den kaufmännischen und verwaltenden Bereich immer umfassender und löst dort Veränderungen der Angestelltentätigkeiten und Qualifikationsanforderungen aus.

Der Frage, wie sich der technisch-organisatorische Wandel in Büro und Verwaltung auf die Berufsausbildung auswirkt bzw. welche Veränderungen der Ausbildung die Betriebe für notwendig erachten, ist das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) in einer schriftlichen Befragung von Betrieben unterschiedlicher Branchen nachgegangen.

Wie erste Auswertungen zeigen, hat die Informationstechnik nur in etwa einem Drittel der Ausbildungsbetriebe zu organisatorischen Veränderungen der Ausbildung geführt. Wesentlich erscheint es den meisten Betrieben, in der Ausbildung Grundlagenkenntnisse der EDV zu vermitteln, wobei diese Aufgabe nach (überwiegender) Auffassung der Betriebe durch die Berufsschule wahrgenommen werden soll.

Einführung

Technisch-organisatorische Veränderungen der Angestelltentarbeit im kaufmännischen und verwaltenden Bereich sind keine neuen Erscheinung [1]. In jüngster Zeit zeichnet sich jedoch eine immer umfassendere Maschinierung der Informationsverarbeitung in diesem Bereich ab, die nicht nur in größeren Unternehmen zu neuen Arbeitsverfahren führt, sondern sich auch zunehmend in Klein- und Kleinstunternehmen durchsetzt.

Maßgebende Auslöser dieser umfassenden Entwicklung sind zum einen die ökonomisch bedingten Rationalisierungsinteressen der Unternehmen, die sich angesichts steigender Anforderungen an die kaufmännische Informationsverarbeitung und wachsender Personal- und Sachkosten zunehmend veranlaßt sehen, die im Verwaltungsbereich offensichtlich erheblichen Rationalisierungsreserven auszuschöpfen.

Die durchgreifende Neustrukturierung kaufmännischer und verwaltender Arbeitsprozesse wird zum anderen auch durch die technologische Weiterentwicklung gefördert. Ein extremer und anhaltender Preisverfall bei elektronischen Bausteinen verbessert das Verhältnis von Preis und Leistung informationstechnischer Geräte. Neuentwickelte Datenverarbeitungs-, Textverarbeitungs- und Kommunikationstechniken eröffnen der Technik im Büro-

und Verwaltungsbereich neue Nutzungsmöglichkeiten und Anwendungsbiete.

Die Einführung der neuen Techniken und die damit verbundenen organisatorischen Maßnahmen lassen erhebliche strukturelle Veränderungen der Angestelltentätigkeit erwarten.

Die Arbeitsorganisation in Büro und Verwaltung wird nun allerdings nicht von der Informationstechnik eindeutig vorgegeben. Damit wird auch die weitere Entwicklung der Berufsbildung in den kaufmännischen und verwaltenden Berufen nicht eindeutig von der technologischen Entwicklung bestimmt. Vielmehr beeinflußt auch umgekehrt das Arbeitskräfteangebot und die am Arbeitsmarkt verfügbaren Qualifikationen und damit auch die Berufsausbildung den künftigen technisch-organisatorischen Wandel.

Berufliche Bildung muß auf der anderen Seite den Arbeitnehmer auf die künftigen Anforderungen des Beschäftigungssystems vorbereiten. Dies beinhaltet insbesondere auch die Fähigkeit, Auswirkungen von technisch-organisatorischen Veränderungen auf die eigene Arbeitsrolle einzuschätzen und auf die Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes Einfluß nehmen zu können.

Stand und Entwicklungstendenzen in der Informationstechnik [2]

In kaufmännischen und verwaltenden Berufen werden Informationen in Form von Daten, Text, Sprache und Bild erfaßt, verarbeitet, gespeichert, ausgegeben und übertragen. Die Informationstechnik umfaßt die hier eingesetzten Geräte und Maschinensysteme.

Die Informationstechnik hat im Hinblick auf ihre technische Leistungsfähigkeit und ihre Nutzungsmöglichkeiten bereits heute einen hohen Entwicklungsstand erreicht.

Im Bereich der Datentechnik wurde die traditionelle Trennung zwischen Großcomputern auf der einen und Geräten der sogenannten mittleren Datentechnik auf der anderen Seite abgebaut. Heute werden von den Herstellern kleinere und mittlere Systeme angeboten, die hinsichtlich ihrer technischen Möglichkeiten mit Großsystemen durchaus vergleichbar sind. Darüber hinaus kommen zunehmend Kleinstcomputer, sogenannte Tischcomputer auf den Markt. Eine zunehmende Bedeutung werden spezialisierte Kleincomputer erlangen, deren Funktion genau auf die abzuwickelnden Aufgaben zugeschnitten sind (z. B.

Kassencomputer). Für den kaufmännischen und verwaltenden Bereich besonders wesentlich war die Entwicklung der sogenannten Terminals, die einen direkten Mensch-Maschinen-Dialog ermöglichen.

Im Bereich der Textverarbeitung reicht das Angebot der Hersteller von weiterentwickelten elektrischen Schreibmaschinen (z. B. Schreibmaschinen mit internem Speicher) bis zu Textbearbeitungssystemen mit Bildschirm, die vielfältige Möglichkeiten bieten, Texte zu speichern, zu verändern und zu reproduzieren.

Die am häufigsten eingesetzten Geräte, um Daten und Texte zu übermitteln, sind nach wie vor das Telefon und der Fernschreiber. Die heute verfügbaren Systeme der Datenfernübertragung (Fernsprechnetz, Datexnetz) ermöglichen jedoch bereits sogenannte Rechner-Kommunikationsnetze, bei denen mehrere Rechnersysteme direkt miteinander verbunden sind:

Verlief die Entwicklung der Informationstechnik bislang in den einzelnen Technikbereichen Datentechnik, Textverarbeitungstechnik und Kommunikationstechnik weitgehend getrennt, so zeichnet sich für die Zukunft ein allmähliches Zusammenwachsen dieser Technikbereiche ab. Dies wird zur Entwicklung neuer Gerätesysteme für (teil-)integrierte Informationssysteme auf der Basis der Computertechnik führen. Während mit der Computertechnik alle Daten-, Text-, Sprach- und Bildverarbeitungsfunktionen in ein geschlossenes System integriert werden können, ermöglicht es die Nachrichtentechnik, einzelne Systemfunktionen räumlich zu dezentralisieren.

Geräte, die Arbeitsplatzfunktionen unterstützen, werden bis Ende der 80er Jahre im wesentlichen Tisch- und Bürocomputer, Mehrfunktionsterminals sowie Kommunikationsschreibmaschinen sein. Ab 1990 werden modulare Kommunikationsstationen mit den Elementen Datentelefon, Bildschirm, Tastatur, Drucker, Sprach-Ein-/Ausgabe, Faksimile und Codeerkennung zur Verfügung stehen. Die Geräte werden einfach zu bedienen sein und für die reinen Bedienungsprozeduren keine besondere Ausbildung erfordern.

Gegenwärtig und in mittlerer Sicht begrenzt der Stand der Softwareentwicklung die von der maschinentechnischen Seite gegebenen Anwendungsmöglichkeiten.

Verbreitung und Einsatz der Informationstechnik

Daten und Texte werden noch in erheblichem Umfang mit konventionellen Geräten und Verfahren bearbeitet [3]. Darüber hinaus hat die elektronische Daten- und Textverarbeitung bislang nicht in allen Branchen, Betriebsgrößenklassen und betrieblichen Aufgabenbereichen die gleiche Bedeutung erlangt. Dennoch ist damit zu rechnen, daß die Informationstechnik den kaufmännischen und verwaltenden Bereich immer umfassender durchdringen wird.

Im folgenden sollen, gestützt auf erste Auswertungen einer schriftlichen Betriebsbefragung [4], einer Befragung von Erwerbstägigen durch das BIBB und IAB [5] und Angaben der Firma Diebold Deutschland GmbH [6] die gegenwärtige Verbreitung der elektronischen Datenverarbeitungstechnik und der elektronischen Textverarbeitungstechnik eingeschätzt werden.

Für den Bereich der elektronischen Datenverarbeitungstechnik ergibt sich gegenwärtig folgendes Bild:

- Von den in die schriftliche Befragung einbezogenen Betriebsstätten setzen gegenwärtig etwa 44 Prozent Geräte der elektronischen Datenverarbeitung ein. Bei Betrieben ab 10 Beschäftigten sind dies 47 Prozent.
- Von den Betriebsstätten, die selbst keine EDV-Geräte installiert haben, wickeln 14 Prozent ihre Datenverarbeitung über ein Servicerechenzentrum und 37 Prozent über einen Steuerberater ab. Die Dienstleistungen von Servicerechenzentren und Steuerberatern nehmen vor allem Betriebsstätten unter 50 Beschäftigte, schwerpunktmäßig im Bereich von Einzelhandel, Industrie und Baugewerbe in Anspruch.

- Von den Anwenderbetrieben setzen ein:
 - o Einrichtungen zur Datenfernübertragung 13%
 - o Zentral installierte Geräte zur Datenerfassung 31%
 - o in Fachabteilungen installierte Geräte zur Datenerfassung 22%
 - o Bildschirmgeräte zur Bearbeitung von Geschäftsvorfällen 32%
 - o im Rechenzentrum installierte Computer 31%
 - o in Fachabteilungen installierte Bürocomputer 23%
- Künftig ist nach Einschätzung der Firma Diebold, vor allem bei Bürocomputern und Bildschirmgeräten, mit einem erheblichen Zuwachs der Installationen zu rechnen, wo hingegen der Markt für größere Computer (Standardcomputer) bereits stark gesättigt ist.
- Der Anteil der Betriebe, die EDV-Geräte einsetzen, nimmt mit der Betriebsgröße rasch zu (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1:

| Zahl der Beschäftigten | 1 – 9 n = 377 | 10 – 19 n = 1077 | 20 – 49 n = 1037 | 50 – 99 n = 438 | 100 u. mehr n = 490 |
|---|------------------|---------------------|---------------------|--------------------|------------------------|
| Anteil der Betriebsstätten mit EDV-Geräten (in %) | 18 | 28 | 44 | 62 | 83 |
| Betriebe ohne EDV-Geräte (in %) | 82 | 72 | 56 | 38 | 17 |
| Summe (in %) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

- Zentralen von Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten haben zu einem Anteil von 74 Prozent, Filialunternehmen zu einem Anteil von 51 Prozent und Einzelunternehmen ohne Zweigniederlassungen nur zu einem Anteil von 47 Prozent EDV-Geräte installiert. Insbesondere kleinere Einzelunternehmen arbeiten zu einem deutlich geringeren Prozentsatz mit EDV-Geräten als Unternehmenszentralen und Filialbetriebe vergleichbarer Betriebsgröße.
- Wie Tabelle 2 entnommen werden kann, sind EDV-Geräte in den einzelnen Branchen unterschiedlich stark verbreitet. Weitauß am häufigsten setzen Kreditinstitute und Versicherungen EDV-Geräte ein. Nach der genannten BIBB/IAB-Befragung verwenden 22 Prozent der in Banken und Versicherungen beschäftigten kaufmännischen und verwaltenden Angestellten EDV-Geräte als Arbeitsmittel. Im produzierenden Gewerbe sind dies 12 Prozent, in den sonstigen Dienstleistungsbranchen 9 Prozent und im Handel 4 Prozent der kaufmännischen und verwaltenden Angestellten. Über die Art, wie diese Angestellten die EDV einsetzen, ist damit noch nichts ausgesagt. Unmittelbar EDV-Geräte bedienen nur 7 Prozent der in Banken und Versicherungen, 5 Prozent der im produzierenden Gewerbe, 3 Prozent der in sonstigen Dienstleistungsbranchen und 1 Prozent der im Handel tätigen kaufmännischen und verwaltenden Angestellten. Dies entspricht in etwa der Schätzung von Diebold, daß gegenwärtig im Durchschnitt etwa 5 Prozent aller kaufmännischen und verwaltenden Arbeitsplätze über Terminals und Bürocomputer einen direkten Computerzugriff haben. Auch Diebold kommt zu dem Ergebnis, daß die Ausstattung der Arbeitsplätze mit Bildschirmgeräten und Bürocomputern gegenwärtig bei Banken und Versicherungen am weitesten fortgeschritten ist, während im Handel der Computerisierungsgrad der Arbeitsplätze am niedrigsten liegt. Diebold vermutet, daß bis 1985 im Durchschnitt etwa 10 Prozent der Arbeitsplätze über einen direkten Computerzugriff verfügen werden, wobei die

gegenwärtigen Branchenunterschiede jedoch weitgehend erhalten bleiben werden [7].

Tabelle 2:

| Branchen | Anteil der Betriebsstätten einer Branche, die EDV-Geräte einsetzen (in %) | alle Betriebe ab 10 Beschäftigte |
|--------------------------------|---|----------------------------------|
| Industrie | 43 | 45 |
| Baugewerbe | 39 | 42 |
| Handel | 44 | 48 |
| Kreditinstitute/Versicherungen | 80 | 82 |
| sonstige Dienstleistungen | 38 | 42 |

- Die Durchdringung der Aufgabenbereiche mit EDV variiert zwischen den Branchen beträchtlich. Während nahezu alle Anwender der einzelnen Branchen im Rechnungswesen und in etwas geringerem Umfang auch im Personalwesen die EDV einsetzen, ist die EDV-Anwendung im Einkauf (vor allem im Handel) und im Verkauf (besonders bei der Fertigungs-Industrie) relativ geringer [8].
- Nahezu die Hälfte der Betriebsstätten ohne EDV-Geräte stellen Überlegungen an, diese in den kommenden fünf Jahren erstmals einzusetzen.

Elektronische Textverarbeitungsgeräte werden von 9 Prozent der befragten Betriebsstätten und daher in erheblich geringerem Umfang als EDV-Geräte eingesetzt. Bislang arbeiten vor allem größere Betriebe mit Geräten der elektronischen Datenverarbeitung. Von den Anwenderbetrieben haben installiert:

- elektronische Schreibmaschinen mit internem Speicher 36%
- Textverarbeitungsgeräte ohne Bildschirm 21%
- Textverarbeitungsgeräte mit Bildschirm 32%
- Mehrplatzsysteme mit Bildschirm 8%

Diebold vermutet, daß künftig der Zuwachs an elektronischen Textverarbeitungsgeräten zunächst insbesondere im Bereich preiswerter und einfacher Systeme (z. B. Korrekturschreibmaschinen) erfolgen wird. Die elektronische Textverarbeitung hat nicht in allen Branchen eine gleich große Bedeutung. Während 18 Prozent der Banken und Versicherungen elektronische Textverarbeitungsgeräte einsetzen, liegt der Anteil in der Industrie und im Handel bei 10 Prozent.

Der Anteil der Betriebsstätten, die elektronische Textverarbeitungsgeräte in den kommenden fünf Jahren erstmals einsetzen wollen, ist deutlich geringer als bei EDV-Geräten.

Veränderungen von Tätigkeiten, Arbeitsorganisation und Arbeitsanforderungen

Die Arbeitsstrukturen und Qualifikationsanforderungen verändern sich nicht aufgrund technischer Zwangsläufigkeiten. Maßgebend hierfür sind vielmehr betriebliche Entscheidungen darüber, wie die jeweils verfügbare Technik im Arbeitsprozeß eingesetzt und wie die Arbeitsorganisation gestaltet wird. Man kann davon ausgehen, daß ein erheblicher Spielraum technisch-organisatorischer Arbeitsgestaltung, insbesondere bei arbeitsplatzorientierten EDV-Systemen (Terminals, Bürocomputer), besteht.

Durch die Anwendung automatischer Informationsverarbeitungstechniken können Tätigkeiten, die bislang von Angestellten ausgeführt wurden, ganz oder teilweise auf Maschinen übertragen werden. Entscheidend für den Grad der Automatisierbarkeit von Informationsverarbeitungsprozessen ist, inwieweit diese Prozesse formalisierbar bzw. standardisierbar sind. In der Ver-

gangenheit wurden daher von den Unternehmen in erster Linie Massen- und Routinearbeiten automatisiert. Erst seit einigen Jahren wird die EDV zunehmend für Planungs- und Entscheidungsaufgaben eingesetzt.

Gegenwärtig findet sich der größte Teil der Routinearbeit im kaufmännischen und verwaltenden Bereich dort, wo Daten und Texte erfaßt und übermittelt werden. Wenn neue technische Verfahren der geschäftlichen Kommunikation (z. B. Rechnerverbund, Textkommunikation) weiter ausgereift sind, könnte es hier zu einem erheblichen Automatisierungsschub kommen. Dieser dürfte dazu führen, daß Arbeitsplätze für angelernte Kräfte und damit vor allem Frauenarbeitsplätze wegfallen.

Nicht automatisierbar qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten sind auch bei entwickelten technischen Informationsverarbeitungssystemen dort zu erwarten, wo die Betonung der Tätigkeit auf dem „Miteinander-Verhandeln“ liegt. Also bei zahlreichen auf den Markt ausgerichteten Vermittlungstätigkeiten (Einkäufer und Verkäufer). Außerdem schränkt die den technischen Informationssystemen innenwohnende Tendenz zur Starrheit den Einsatz überall dort ein, wo flexibles Arbeitshandeln bei ungeplanten und unplanbaren Situationen gesichert sein muß.

Die mit der Anwendung von EDV-Systemen neu entstandenen Tätigkeiten haben sich bald zu Berufen entwickelt (z. B. Programmierer, Operator, Locherin bzw. Datentypistin). Mit der weiteren Entwicklung der betrieblichen Informationsverarbeitung entstanden bzw. entstehen noch eine Reihe neuer Tätigkeiten. So z. B. das Verwalten von Datenbanken, das Berechnen von EDV-Kosten, die Betreuung von EDV-Arbeiten in den Fachabteilungen sowie die Abstimmung der Arbeit der Fachabteilungen mit dem EDV-Bereich.

Die Gestaltung der Arbeitsorganisation wird durch die Informationstechnik nicht eindeutig vorgegeben. Insbesondere erzwingt die Technik weder eine stärkere Arbeitsteilung noch verhindert sie die Bildung von Mischarbeitsplätzen. Es ist anzunehmen, daß neben anderen wirtschaftlichen und sozialen Faktoren das Problem der Personalrekrutierung, sowohl im Hinblick auf das quantitative Arbeitskräfteangebot wie auch im Hinblick auf die verfügbaren Qualifikationen eine zentrale Bedingung für betriebliche Organisationsentscheidung darstellt.

Die mit der arbeitsplatzorientierten Datentechnik gegebenen Chancen, in der Vergangenheit stark arbeitsteilig organisierte Tätigkeiten zusammenzuführen, wird von den Unternehmen offensichtlich bislang kaum genutzt [9].

Der technisch-organisatorische Wandel im kaufmännischen und verwaltenden Bereich führt vermutlich weder eindeutig zu einer generellen Höherqualifizierung noch zu einer generellen Dequalifizierung. Der Prozeß der technisch-organisatorischen Rationalisierung ist vielmehr durch zwei einander entgegenlaufende Tendenzen gekennzeichnet. Auf der einen Seite führt die Informationstechnik als Automatisierungsmittel dazu, daß die auf dem jeweiligen Stand der technisch-organisatorischen Rationalisierung wirtschaftlich automatisierbaren Arbeitsaufgaben wegfallen und die eher komplexeren Tätigkeiten übrig bleiben. Auf der anderen Seite bewirkt die Informationstechnik als Organisationsmittel, daß die Arbeitsabläufe standardisiert und routinisiert werden. Während also der Prozeß der Automatisierung das durchschnittliche Anforderungsniveau anhebt, wirkt der Prozeß der Standardisierung in die entgegengesetzte Richtung.

Gesicherte Erkenntnisse über die inhaltlichen Veränderungen der Arbeitsanforderungen liegen bislang nicht vor. Neuere empirische Untersuchungen [10] stimmen jedoch weitgehend darin überein, daß zumindest bei qualifizierten Sachbearbeitern kaufmännische Fachkenntnisse bzw. Verwaltungsfachkenntnisse durch die Technik nicht überflüssig bzw. durch technische Verfahrenskenntnisse abgelöst werden. Die Anforderungen an EDV-Kenntnisse bleiben im wesentlichen auf die Kenntnis der Endgerätebedienung und der aufgabenspezifischen Wirkungsweise des informationstechnischen Systems begrenzt [11]. Überein-

stimmend wird auch vermutet, daß die Anforderungen an fachunspezifische Qualifikationen, wie z. B. soziale Kompetenzen, Abstraktionsvermögen und Flexibilität zunehmen werden. Begründet wird dies damit, daß sich der Schwerpunkt der Angestelltentätigkeiten von verwaltungsinternen zur marktorientierten bzw. kundenorientierten Tätigkeiten verlagert, die Informationsprozesse durch die Technik zunehmend weniger anschaulich werden und schließlich auch weiterhin mit einem heute noch eindeutig voraussehbaren schnellen Wandel der Arbeitsabläufe zu rechnen ist.

Erkennbare Auswirkungen des Einsatzes von EDV und Textverarbeitung

Arbeitsplatzangebot im kaufmännischen Bereich

Als Fazit der Ergebnisse einschlägiger Untersuchungen von EDV und Textverarbeitung des IAB zu den quantitativen Auswirkungen des EDV-Einsatzes wurde in einer Bestandsaufnahme des laufenden BIBB-Projektes festgestellt: „Das fiktive Einsparen von Arbeitskräften im Bereich der Angestellten liegt bei der Einführung von EDV mit deutlichem Abstand über allen anderen Änderungsarten, die in der Befragung erfaßt wurden“ [12].

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung des BIBB bestätigen die Ergebnisse des IAB. Die Anzahl der Betriebe, in denen es als Folge technologischer Umstellungen zu Entlassungen kam, liegt mit 12 Prozent nur knapp höher als die Zahl der Betriebe, in denen neue Mitarbeiter eingestellt würden. Bei 48 Prozent der Betriebe wurden ansonsten notwendige Neueinstellungen wegen einer Ausweitung des Geschäftsvolumens vermieden, in 14 Prozent der Betriebe konnten vorher notwendige Überstunden durch den Einsatz der EDV abgebaut werden. In 20 Prozent der Betriebe hatte die Umstellung auf EDV keine personellen Auswirkungen. Hier wurden schnellere Informationen des Managements bzw. der Kunden oder eine qualitative Verbesserung der betrieblichen Leistungen als wesentliche Folge des EDV-Einsatzes genannt.

Der relativ hohe Anteil von 24 Prozent der Betriebe, in denen es zu personellen Umsetzungen kam, macht deutlich, daß die Auswirkungen der EDV auf die innerbetriebliche Personal- und Organisationsstruktur doch beträchtlich sind. Eine offene Frage ist gegenwärtig, inwieweit das Zusammentreffen von verstärktem Technikeinsatz und einem konjunkturell bedingtem Rückgang des Geschäftsvolumens nicht doch vermehrt und zu Entlassungen führen wird. Vieles spricht für eine Entwicklung in diese Richtung.

Ausgehend von dem Ergebnis, daß die kurzfristigen quantitativen Auswirkungen des Technikeinsatzes gering sind, ist doch die Struktur der Zu- und Abgänge in den Betrieben als Folge technisch-organisatorischer Maßnahmen von Interesse.

Die folgende Tabelle listet diese personellen Veränderungen entsprechend ihrer Bedeutung auf. Die Prozentwerte beziehen sich auf die Zahl der Betriebe, in denen EDV-Anwendungen zu personellen Konsequenzen führten.

| Abnahmen | | Zunahmen | |
|-------------------------------------|-----|-------------------------------------|-----|
| bei: | | bei: | |
| – Bürohilfspersonal | 15% | – Datenerfassungs-kräften | 26% |
| – Sachbearbeiter | 15% | – EDV-Fachpersonal | 16% |
| – Schreibkräfte | 11% | – Personal der mittl. Leitungsebene | 5% |
| – Datenerfassungs-kräfte | 5% | – Sachbearbeiter | 4% |
| – Personal der mittl. Leitungsebene | 2% | – Bürohilfspersonal | 4% |
| – EDV-Fachpersonal | 1% | – Schreibkräfte | 2% |

Ausbildungsplatzangebot in kaufmännischen Berufen

Die Struktur des Ausbildungsplatzangebotes spiegelt nur sehr begrenzt die Struktur der Nachfrage der Ausbildungsbetriebe nach ausgebildeten Fachkräften wider. Daher war zu vermuten, daß sich die ohnehin nur marginalen Veränderungen in der Nachfrage nach Fachkräften verursacht durch technisch-organisatorische Umstellungen im Ausbildungsplatzangebot kaum niederschlagen. Die Untersuchung hat diese Vermutung bestätigt. Nur 8 Prozent der Ausbildungsbetriebe haben ihr Ausbildungsplatzangebot aufgrund technischer Innovationen eingeschränkt oder ausgewertet.

Von den etwa 100 Betrieben, die angaben, ihre Ausbildung der Informationstechnologie anzupassen, entfiel die Mehrzahl (59%) auf eine Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes. Dies stützt die Hypothese, daß der Einsatz der Informationstechnologie zu einer Erhöhung qualifizierter Arbeitsplätze führt, wobei jedoch hinzuzufügen ist, daß diese Zunahme mit Sicherheit nicht den Verlust an Arbeitsplätzen für Bürohilfs- und Schreibkräfte ausgleicht. Eine Aufschlüsselung der Veränderungen im Ausbildungsplatzangebot nach Ausbildungsberufen ergibt wegen der geringen Besetzungszahlen kein empirisch abgesichertes Ergebnis. Trotzdem ist die Tendenz interpretationsfähig.

Ein positiver Saldo (mehr Ausweitung als Minderung des Ausbildungsplatzangebotes) ergibt sich beim Industriekaufmann, beim Bankkaufmann sowie beim Einzelhandelskaufmann, ein negativer oder nur ausgeglichener Saldo ist bei der Bürohilfin, beim Bürokaufmann sowie beim Groß- und Außenhandelskaufmann feststellbar.

Ausbildungsinhalte und -organisation

Reformansätze, die neue Geräte der Informationstechnik in die kaufmännische Ausbildung einbeziehen, müssen die Tatsache berücksichtigen, daß etwa die Hälfte der Ausbildungsbetriebe weder EDV- noch Textverarbeitungsgeräte einsetzen. EDV-Anwendungskenntnisse können diese Betriebe daher nur in Kooperation mit Anwenderbetrieben vermitteln.

In der Mehrzahl der Betriebe (42%) hat die Einführung von EDV-Geräten zu keiner Veränderung der Ausbildung geführt. In diesen Fällen traten die neuen Arbeitsmittel an die Stelle früherer Verfahren. Die Einarbeitung in die neue Technologie vollzog sich „automatisch“.

Ein Drittel der Ausbildungsbetriebe hat bei Einführung der EDV die Inhalte im betrieblichen Ausbildungsplan ergänzt.

Bei einer weiteren Gruppe von 30 Prozent der Betriebe wurde auch die Organisation der kaufmännischen Ausbildung, etwa der Durchlaufplan durch die betrieblichen Abteilungen verändert und erweitert. Diese organisatorischen Maßnahmen sind in hohem Maße von der Beschäftigtenzahl des jeweiligen Ausbildungsbetriebes abhängig. Während von den Betrieben mit über 500 Beschäftigten 58 Prozent die Organisation ihrer Ausbildung nach Einführung der EDV änderten, waren es bei den Betrieben mit unter 50 Beschäftigten nur 29 Prozent.

Vorstellungen der Betriebe zu notwendigen Veränderungen der Ausbildung

72 Prozent aller befragten Betriebe hält die Vermittlung von Grundlagenkenntnissen der elektronischen Datenverarbeitung für erforderlich. 10 Prozent halten diese Vermittlung für überflüssig, 19 Prozent hatten keine Meinung. Dieses Ergebnis macht deutlich, daß sowohl Betriebe, die sich bereits der neuen Informationstechnologien bedienen, als auch solche Betriebe, die Daten konventionell bearbeiten, in der Mehrzahl von der Relevanz der Vermittlung von EDV-Kenntnissen ausgehen. Die Forderung nach der Vermittlung von EDV-Kenntnissen nimmt in größeren Betrieben zu, wie die folgende Tabelle verdeutlicht:

Tabelle 3: Befürwortung der Vermittlung von EDV-Grundkenntnissen nach Betriebsgröße

| Betriebsgröße | Beschäftigte | | | | |
|------------------------------|--------------|----------|----------|---------|-------------|
| | 1 – 9 | 10 – 19 | 20 – 49 | 50 – 99 | 100 u. mehr |
| EDV-Kenntnisse: notwendig | n = 377 | n = 1077 | n = 1037 | n = 438 | n = 490 |
| | 50% | 63% | 75% | 82% | 89% |
| nicht notwendig | 11% | 14% | 9% | 5% | 4% |
| keine Meinung | 39% | 23% | 16% | 13% | 6% |
| Summe | 100% | 100% | 100% | 100% | 99% |

Unterschiede gibt es auch zwischen den Ausbildungsbetrieben und den übrigen Betrieben.

Während in Ausbildungsbetrieben die Vermittlung von EDV-Grundlagenkenntnissen von 78 Prozent für notwendig gehalten wird, ergaben sich bei den übrigen Betrieben mit 65 Prozent eine etwas geringere Zahl von Befürwortern.

Als geeigneter Ort für die Vermittlung dieser Kenntnisse wurde trotz verschiedentlich geäußerter Kritik am häufigsten die Berufsschule genannt (52% der Betriebe). Mit 17 Prozent der Meinungen liegt der Arbeitsplatz des Ausbildungsbetriebes als gewünschter Lernort an zweiter Stelle. Etwa gleich häufig wurden die übrigen Lernorte genannt (betriebliche Weiterbildung = 7%, außerbetriebliche Weiterbildung = 7%, allgemeinbildende Schule = 7% und innerbetrieblicher Zusatzunterricht = 5%). Auch bei der Bewertung der für die Vermittlung von EDV-Grundlagenkenntnissen geeigneten Lernorte spielt die Größe des Betriebes, die Zahl der Auszubildenden und damit die konkreten innerbetrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten der Ausbildung eine wichtige Rolle.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Koch, R.: Elektronische Datenverarbeitung und kaufmännische Angestellte. Auswirkungen der Rationalisierung in der Verwaltung von Industrieunternehmen (Campus Forschung). Frankfurt/New York 1978, S. 76 ff.
- [2] Vgl. Grünewald, U.; Koch, R.: Informationstechnik in Büro und Verwaltung. Studie über Entwicklung und Anwendung der Informationstechnik in den Tätigkeitsfeldern kaufmännischer und verwaltender Berufe. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.). Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 32, S. 20 ff.
- [3] Vgl. auch den Beitrag von H. v. Henningsen in diesem Heft.
- [4] Schriftliche Befragung von 8000 Betrieben unterschiedlicher Branchen in 8 ausgewählten Kammerbezirken durch das BIBB im Jahre 1981. Soweit nicht anders vermerkt, beziehen sich die nachfolgenden Angaben auf diese Befragung. Die Befragung war an Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten gerichtet. Da die Betriebe nicht verpflichtet sind, den Kammern die Betriebsgröße anzugeben und die Kammerdateien hinsichtlich der Betriebsgröße nicht ständig aktualisiert werden können, befinden sich unter den auswertbaren Fällen 377 Betriebe (etwa 8% aller befragten Betriebe) mit einer Beschäftigtenzahl unter 10. Diese Betriebe werden, falls nicht anders vermerkt, ebenfalls in die Auswertung mit einbezogen.
- [5] Repräsentativbefragung bei deutschen Erwerbstägigen durch das BIBB und IAB im Jahre 1979.
- [6] Die Ergebnisse eines vom BIBB an die Fa. Diebold Deutschland GmbH vergebenen Forschungsauftrag sind in die o. a. Studie von Grünewald, U.; Koch, R., eingegangen.
- [7] Vgl. Grünewald, U.; Koch, R.: a.a.O., S. 60.
- [8] Vgl. ebenda, S. 57 ff.
- [9] Vgl. Projektgemeinschaft ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, München; Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung, Karlsruhe; Infratest Wirtschaftsforschung, München: Technischer Fortschritt. Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, München 1979, Ergebnisband, S. 12, 67. Koch, R.: a.a.O., S. 113 f.
- [10] Zu einem zusammenfassenden Überblick über die wichtigsten Ergebnisse neuerer empirischer Untersuchungen zu den Auswirkungen des ökonomisch-technischen Wandels auf die kaufmännische Arbeit in Banken und Industrieverwaltungen, vgl. Koch, R.: Der Wandel der Büroarbeit und kaufmännischer Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/81, S. 1 f.
- [11] Vgl. Grünewald, U.; Koch, R.: a.a.O., S. 110 f.
- [12] Vgl. ebenda, S. 98.

Uwe Grünewald / Richard Koch

Zum DGB Papier „Zur Neuordnung der Berufsbildung im kaufmännischen und im verwaltenden Bereich“

Der DGB hat mit seinem Diskussionspapier zur Neuordnung der Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich eine kontrovers geführte Diskussion ausgelöst. Der vorliegende Artikel greift die wesentlichen Zielsetzungen und Instrumente des DGB-Vorschlags auf und analysiert Probleme und Chancen. Den Zielen, die der DGB in seinem Vorschlag definiert, ist weitgehend zuzustimmen. Es gelingt ihm jedoch nicht, diese Ziele in einen adäquaten strukturellen Neuordnungsvorschlag umzusetzen, insbesondere löst der Vorschlag nicht den Zielkonflikt zwischen dem Erwerb fachlich-betrieblicher Kompetenz und der Vermittlung einer breiten beruflichen Grundlage. Problematisch ist auch die zu einseitige Herleitung der Vorschläge aus den technisch-organisatorischen Veränderungen der Arbeitswelt.

Einführung

Die Diskussion um die Reform der kaufmännischen Berufsausbildung hat sich in jüngster Zeit verstärkt. Maßgebend dazu beige-

tragen hat ein im August 1980 vom DGB vorgelegtes Diskussionspapier zur Neuordnung der Berufsausbildung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich [1]. Der DGB geht davon aus, daß angesichts der zunehmenden technisch-organisatorischen Rationalisierung in Büro und Verwaltung eine „grundlegende Neuorientierung“ der Berufsausbildung unabdingbar ist, soll die Berufsausbildung ihrer Aufgabe gerecht werden, langfristig die Existenz der Arbeitnehmer zu sichern, und die Grundlage für deren berufliche Weiterentwicklung zu legen.

Der DGB-Entwurf sieht eine zweijährige „Berufsgrundbildung“ im Berufsfeld „Wirtschaft und Verwaltung“ und bereichsübergreifende fachliche Bildung für alle kaufmännischen und verwaltenden Berufe vor. Im 3. Ausbildungsjahr soll eine spezielle Fachausbildung in einer der betrieblichen Funktionen Produktionsbereich, Finanzbereich, Verwaltungsbereich, Umsatzbereich, Verkehrs- und Nachrichtenbereich, vermittelt werden. Die arbeits-

platzbezogene Spezialisierung soll erst im Anschluß an die berufliche Erstausbildung erfolgen.

Dieser Beitrag setzt sich mit dem Reformvorschlag des DGB auseinander und versucht auf einige generelle Aspekte und Probleme der Reform der kaufmännischen Berufsausbildung aufmerksam zu machen.

Zur Einschätzung des technisch-organisatorischen Wandels

Der technisch-organisatorische Wandel führt zwar zu Strukturveränderungen im kaufmännischen und verwaltenden Bereich und damit zu neuen Anforderungen an die berufliche Bildung, ist aber nur ein Teilaspekt bei dem generellen Problem, die Qualität der Berufsausbildung zu sichern und zu verbessern.

Die Überlegungen des DGB stützen sich vor allem auf den Aspekt der Automatisierung, die im Büro- und Verwaltungsbereich dazu führt, daß

- das Arbeitsplatzangebot absolut oder über fiktive Freisetzungen zumindest relativ [2] reduziert wird und
- tendenziell Arbeitsplätze mit komplexeren Aufgaben und damit relativ höheren Anforderungen verbleiben, da vornehmlich Routinearbeiten automatisiert werden.

Die Bedeutung der Informationstechnik als **Organisationsmittel** [3] mit dem Zweck die Informationsverarbeitungsprozesse zu standardisieren und das Arbeitshandeln stärker zu normieren wird im DGB-Papier unterschätzt. Die Chancen des Einsatzes der Informationstechnik als **Informationsmittel**, das zu einer besseren Verfügbarkeit von Informationen und damit zu einer höheren Arbeitsqualität führen kann, werden nicht genügend gesehen.

Da sich der DGB in hohem Maße an den durch die Informationstechnik eröffneten Automatisierungsmöglichkeiten orientiert, wird zu wenig berücksichtigt, daß die Veränderungen der Büroarbeit keine bloße Umsetzung der technischen Möglichkeiten, sondern das Ergebnis betrieblicher Entscheidungen über die Nutzung der verfügbaren informationstechnischen Geräte und die Gestaltung der Arbeitsorganisation sind.

Man kann davon ausgehen, daß die Betriebe bei diesen Entscheidungen auf vielfältige Rahmenbedingungen reagieren, die z. T., wie etwa die Struktur des Arbeitskräfteangebots an Arbeitsmarkt oder die Fähigkeit und Bereitschaft der Arbeitnehmer an den Entscheidungen über die Gestaltung ihrer Arbeit mitzubestimmen, durch die berufliche Bildung beeinflußt werden.

Ein Konzept zur Reform der kaufmännischen Berufsausbildung müßte dies berücksichtigen.

Der Vorschlag des DGB orientiert sich vor allem am Arbeitsplatzsicherungsinteresse der Beschäftigten, indem er fordert, die Auszubildenden auf vermutlich auch langfristig nicht automatisierbare Arbeitsaufgaben vorzubereiten und durch eine breit angelegte Erstausbildung die Mobilität des einzelnen zu fördern. Den Aspekt der Humanisierung der Arbeit, d. h. die Frage, wie die Berufsbildung dazu beitragen könnte, daß sinnentleerte und belastende Tätigkeiten automatisiert und die Technik als Hilfsmittel und nicht als Mittel zur Standardisierung und Kontrolle der Arbeit eingesetzt wird, deutet der DGB nur recht global an. Er fordert zwar, die Berufsausbildung solle dazu befähigen, die eigenen Arbeitsbedingungen mitzustalten. Greift diesen Aspekt jedoch bei den inhaltlichen Gestaltungsvorschlägen nicht wieder auf. Nicht dargelegt wird auch, welche Auswirkungen das DGB-Konzept auf die Struktur des Qualifikationsangebots am Arbeitsmarkt und damit auf die betriebliche Arbeitsorganisation hat.

Ziele einer Neuordnung der Berufsausbildung im kaufmännischen und im verwaltenden Bereich

Eine explizite Zielanalyse für die Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich hat der DGB nicht vorgenommen.

Zieltableau:

| Ziele des DGB-Papiers | Ziel/Widersprüche | Instrumente des DGB |
|--|--|---|
| 1 Sicherung gegen Arbeitslosigkeit | Förderung der betrieblichen Mobilität bei Reduzierung betrieblicher Kompetenz vermindert die Arbeitsplatzsicherheit | Ausweitung übergreifender Lerninhalte, von denen eine geringere Entwertung durch den technischen Wandel vermutet wird |
| 2 Anpassungsvermögen | Anpassungsvermögen an den technischen Wandel steht im Widerspruch zur Selbstverwirklichung durch Mitgestaltung der Arbeitswelt | Ableitung von Ausbildungsinhalten und Umgang aus erkennbaren Entwicklungen und Veränderungen |
| 3 Fähigkeit zur Einordnung eigener Berufstätigkeiten in den gesellschaftlichen Kontext | wird durch Reduzierung der konkreten Arbeitswelterfahrung eher erschwert | verstärkte Vermittlung volks- und betriebswirtschaftlicher Kenntnisse |
| 4 Selbstverwirklichung durch Mitgestalten | siehe 2 | keine instrumentelle Aussage |
| 5 Betriebliche und berufliche Mobilität | siehe 1 | Reform der Berufsfeldschneidung |
| 6 Regionale Chancengleichheit der Berufswahl | Eine Erhöhung der Qualitätsanforderungen an die Betriebe kann auch zur Minderung regionaler Wahlchancen führen | Verbundsystem der Lernorte |
| 7 Förderung der Weiterbildungsbereitschaft | steht gegenwärtig eher im Zusammenhang mit dem allgemeinbildenden Schulabschluß | Ausbau und Systematisierung der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten |

Die folgenden Zielsetzungen lassen sich implizit aus dem DGB-Vorschlag entnehmen, wobei der DGB auf Konflikte zwischen einzelnen Zielen bzw. deren Verwirklichung nicht eingeht.

- Die berufliche Bildung soll der materiellen Existenzsicherung des Arbeitnehmers dienen.
- Die Berufsausbildung soll auf die Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit auch bei technischen und organisatorischen Veränderungen der Arbeitswelt vorbereiten.
- Die Berufsausbildung soll über den Erwerb einer für den Beruf notwendigen fachlichen Qualifikation hinaus den Auszubildenden auch befähigen, seine Arbeit in einen ökonomischen, gesetzlichen und gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang einzurichten. Dem Jugendlichen sollen also auch allgemeine, grundlegende Qualifikationen vermittelt werden.

- Die Berufsausbildung soll den Jugendlichen befähigen, die Chancen, die sein späterer Arbeitsplatz zu seiner Selbstverwirklichung bietet, auch zu nutzen.
- Die Berufsausbildung soll es dem Jugendlichen ermöglichen, nach Abschluß seiner Ausbildung zwischen zahlreichen verschiedenen Arbeitsplätzen, Betrieben und kaufmännischen bzw. verwaltenden Funktionen wählen zu können. Auch ein Wechsel zwischen Branchen soll durch die Berufsausbildung erleichtert werden.
- Die Berufsausbildung soll den Jugendlichen in der gesamten Bundesrepublik regional gleiche Chancen einer Berufsausbildung bieten.
- Schließlich soll die Berufsausbildung den Einstieg in eine berufliche Weiterbildung nach Abschluß der Ausbildung erleichtern.

Berufskonstruktion als Mittel zur Neuordnung

Die Konstruktion bzw. Schneidung eines Berufs entscheidet darüber, welches Qualifikationsprofil bzw. Qualifikationsbündel von den jeweiligen Berufsinhabern erwartet werden kann. Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sind Instrumente durch die festgelegt wird, welche Fähigkeiten und Kenntnisse in einem Ausbildungsberuf erworben werden sollen. Diese bestimmen damit gewissermaßen den inhaltlichen Rahmen für die Lernprozesse in einzelnen Ausbildungsgängen. Welches Qualifikationsbündel in einem konkreten Ausbildungsgang tatsächlich erworben wird, hängt darüber hinaus von den sonstigen Bedingungen beruflicher Lernprozesse (z. B. Ausbilder, Medien) ab. Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne entscheiden jedoch wesentlich darüber, für welches Feld von potentiellen beruflichen Tätigkeiten bzw. Aufgaben oder Funktionen nach Umfang und Niveau die Berufsausbildung vorbereitet und inwiefern die erworbenen Fähigkeiten direkt in betrieblichen Arbeitsprozessen eingesetzt werden können. Sie entscheiden gleichzeitig darüber, welche weiteren Qualifizierungen nach Ausbildungsbereich abschluß notwendig sind, um einen konkreten Arbeitsplatz ausfüllen zu können.

Gegenwärtig ist das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung durch recht unterschiedlich strukturierte Ausbildungsberufe gekennzeichnet. Die Ausbildungsberufe sind weder einheitlich nach branchenorientierten Gesichtspunkten konstruiert, noch auf ein gleiches Niveau ausgerichtet. Zwar überwiegen wirtschaftszweigorientierte Ausbildungsberufe (z. B. Industriekaufmann, Bankkaufmann), daneben gibt es aber auch Querschnittsberufe (z. B. Bürokaufmann, Datenverarbeitungskaufmann). Breit angelegten Ausbildungsberufen, bei denen eine gewisse Transferierbarkeit der erworbenen Qualifikationen vermutet werden kann, stehen Berufe gegenüber, die zumindest vom Berufsbild her spezialisiert oder lediglich auf Anlernniveau ausgerichtet sind (z. B. Bürogelhilfe/Bürogehilfin, Verkäufer(in)).

Mit seinem Vorschlag, die bisherigen kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufe in 5 Ausbildungsbereichen zusammenzufassen und die auf die einzelne Branche, den einzelnen Betrieb und den einzelnen Arbeitsplatz bezogene Spezialisierung von der Erstausbildung auf die Einarbeitung am Arbeitsplatz und die berufliche Weiterbildung zu verlagern, fordert der DGB eine völlige Neustrukturierung des Berufsfeldes Wirtschaft und Verwaltung sowie eine Entspezialisierung der beruflichen Erstausbildung.

Zu fragen ist, welche subjektiven und sozialen Folgewirkungen von dieser Ausbildungskonzeption ausgehen könnten, da jede Neukonstruktion von Ausbildungsberufen sowohl Konsequenzen für den einzelnen Auszubildenden wie auch im Verhältnis von Bildungssystem und Beschäftigungssystem hat.

Für den Auszubildenden entscheidet die Wahl eines bestimmten Ausbildungsberufes über die späteren Tätigkeitsmöglichkeiten, die erreichbare arbeitsmarktstrategische Position und über die

Ansprüche auf eine bestimmte Bezahlung und einen bestimmten beruflichen Status [4]. Für die Betriebe bedeutet die Struktur beruflicher Qualifikationsbündel zunächst eine Vorgabe, auf die sie durch geeignete Maßnahmen der Personalrekrutierung und Arbeitsorganisation reagieren müssen [5].

Gegen eine zu weitgehende „Entberuflichung“ der Erstausbildung wurden in jüngster Zeit berechtigte Bedenken vorgetragen [6]. Insbesondere könnten fehlende berufspraktische Qualifikationen der Ausgebildeten die Betriebe dazu veranlassen, vermehrt sogenannte „Jedermann-Arbeitsplätze“ ohne spezifische fachliche Anforderungen und mit reduziertem Handlungsspielraum einzurichten. Die Betriebe wären zugleich gezwungen, innerbetriebliche, arbeitsplatzspezifische Qualifikationsmöglichkeiten einzurichten, die aber die Arbeitenden monopolartig an die Betriebe binden bzw. Mobilität nur noch auf niedrigster Qualifikationsebene zulassen würden.

Den bei einer „Entberuflichung“ der Erstausbildung auftretenden Folgen für die berufliche Position der Arbeitnehmer könnte insbesondere durch eine überbetrieblich organisierte und gesellschaftliche Normierung und Kontrolle unterworfenen Weiterbildung entgegengewirkt werden [7].

Solange die berufliche Weiterbildung allerdings nicht organisatorisch in das Gesamtsystem der beruflichen Bildung eingegliedert ist, muß die berufliche Erstausbildung gleichgewichtig zwei Anforderungen genügen: „Einmal muß sie genügend allgemeine Begriffe, Einsichten und Kenntnisse vermitteln, so daß der Ausgebildete über eine Grundlage für ständiges weiteres Lernen in seinem Berufsleben verfügt; die Ausbildung muß auf der anderen Seite aber auch so konkret und anwendungsbezogen sein, daß sie sehr bald nach ihrem Abschluß selbständige produktive Arbeit ermöglicht“ [8].

Dies kann nicht bedeuten, daß das Ziel der beruflichen Erstausbildung darin besteht, sofort nach Ausbildungsabschluß ein komplexes Aufgabenfeld eigenverantwortlich zu übernehmen. Angeichts einer komplizierter werdenden und sich beständig wandelnden Arbeitswelt sowie bei einer zunehmenden fachlichen Spezialisierung ist die Erstausbildung ohnehin immer weniger in der Lage, die an einem Arbeitsplatz geforderten berufspraktischen Anforderungen abzudecken. Die berufliche Erstausbildung muß vielmehr dazu befähigen, sich relativ schnell für anspruchsvolle berufliche Tätigkeiten weiter zu qualifizieren.

Der DGB begründet die von ihm vorgenommene Zuordnung der bestehenden Ausbildungsberufe zu 5 Ausbildungsbereichen damit, daß in einer Reihe von Ausbildungsordnungen die Ausbildungsinhalte weitgehend übereinstimmen und die Ausbildungsverhältnisse zahlenmäßig auf wenige kaufmännische und verwaltende Berufe konzentriert sind.

Da 45 bisherige Ausbildungsberufe nur 5 Ausbildungsbereichen zugeordnet werden, ergibt sich in einzelnen Ausbildungsbereichen (es werden bis zu 18 gegenwärtig selbständige Ausbildungsberufe zusammengefaßt) eine recht heterogene Struktur. So werden z. B. im Ausbildungsbereich „Verwaltung“ der Datenverarbeitungskaufmann, der Sozialversicherungsfachangestellte und der Notargehilfe zusammengefaßt. Unstimmig ist auch, daß die Ausbildungsbereiche auf einen Funktionsschwerpunkt zugeschnitten sind, ihnen jedoch branchenorientierte Ausbildungsberufe zugeordnet werden, die auf alle in der Branche relevanten Funktionen bezogen sind.

Die Erstausbildung darf nicht auf das Beherrschen von Einzelfunktionen (z. B. Verwalten, Datenverarbeiten, Schreiben, Verkaufen) reduziert werden, sondern sollte auf eigenverantwortliches berufliches Handeln in einem breiten, in der Regel durch eine Branche abgegrenzten Aufgabenfeld vorbereiten. Wesentlicher Bezugspunkt der Erstausbildung sollte deshalb der Zusammenhang branchentypischer Betriebsfunktionen und die gesamt-wirtschaftlichen Abhängigkeiten des Betriebes sein. Statt spezialisierter Ausbildungsberufe wären Grundberufe zu schaffen, die derartige Aufgabenfelder abdecken.

Die inhaltliche Umgestaltung der Berufsausbildung im Rahmen der Neuordnung

Soll die Erstausbildung zur Berufsfähigkeit in dem Sinne führen, daß der Ausgebildete sich relativ schnell in ein spezielles funktions- und betriebsspezifisches Aufgabenfeld einarbeiten kann, so darf in der Erstausbildung nicht das Auswendiglernen einer Fülle von rasch veraltenden Kenntnissen im Vordergrund stehen. Vielmehr käme es darauf an, nach der Erstausbildung grundlegende betriebliche und gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu kennen sowie Arbeitstechniken und Techniken der Wissensaneignung zu beherrschen. Inhalte bzw. Tätigkeiten der Ausbildung sollten insbesondere danach ausgewählt werden, inwieweit sie für die exemplarische Vermittlung langfristig und vielseitig verwertbarer beruflicher und allgemeiner Qualifikationen geeignet sind.

Der DGB fordert, daß die Inhalte der Berufsausbildung insbesondere auf solche Fähigkeiten auszurichten sind, die auch bei fortschreitender Technisierung und Automatisierung benötigt werden und nicht in erster Linie auf die Belange des einzelnen Arbeitsplatzes oder des Einzelbetriebes zugeschnitten sein dürfen. Wenn man, wie neuere empirische Untersuchungen bestätigen, davon ausgehen kann, daß die kaufmännischen Funktionen, d. h. die für das Erreichen des betrieblichen Leistungsziels maßgeblichen kaufmännischen Aufgabenkomplexe (z. B. Einkauf, Verkauf) in ihrem fachlich-inhaltlichen Kern vom technischen Wandel wenig berührt werden, demgegenüber die Verfahren der Informationsverarbeitung stark verändert werden, müßten die kaufmännischen Funktionen und deren Zusammenhang der fachliche Bezugspunkt der Berufsausbildung sein. Betriebsspezifische Arbeitsverfahren sind in der Ausbildung als exemplarische, einem bestimmten Stand der technisch-organisatorischen Rationalisierung entsprechende und damit sich verändernde Lösungswege für kaufmännische Aufgabenstellungen zu vermitteln.

Bei den Ausbildungsinhalten stellt der DGB den Kenntnisbereich in den Vordergrund. In der Berufsausbildung wird aber neben einer kognitiv fachlichen Kompetenz immer zugleich auch eine soziale Kompetenz (im Sinne von Arbeitshaltungen und sonstigen berufsrelevanten sozialen Fähigkeiten) erworben bzw. es gehen von der Berufsausbildung Erziehungs- und Sozialisationswirkungen aus, die entweder bewußt angestrebt werden oder sich als Nebenprodukt des Ausbildungsprozesses ergeben.

Fachübergreifende, allgemeine und soziale Kompetenzen werden gegenwärtig jedoch selten in bewußt gestalteten Lernprozessen vermittelt. Es käme deshalb darauf an, die Berufsausbildung nicht nur im Hinblick auf fachliche Lernziele, sondern auch im Hinblick auf Lernziele im Bereich der allgemeinen beruflichen und sozialen Kompetenzen mehr als bisher pädagogisch zu gestalten.

Grund- und Fachbildung

Die berufliche Grundbildung soll nach dem DGB-Vorschlag in einem ersten zweijährigen Abschnitt erfolgen. Im dritten Ausbildungsjahr soll eine Fachausbildung in einem der 5 Ausbildungsbereiche vermittelt werden. Bei dieser geplanten Struktur des Ausbildungsganges wird die spezifische Rolle der praktischen Ausbildung im Betrieb nicht mehr deutlich. Es ist darüber hinaus zu vermuten, daß ein relativ großer Teil der gegenwärtig ausbildenden Betriebe diese Form der Fachausbildung nicht durchführen kann. Nicht zuletzt deshalb wurde dem DGB von Seiten der Wirtschaft vorgeworfen, eine vollständige Verschulung der Ausbildung zu beabsichtigen.

Wir halten eine rein schulisch-theoretische Grundbildung nicht für zweckmäßig. Erfahrungen der Arbeitswelt sollten gerade auch in einem als Berufsgrundschuljahr organisierten ersten Ausbildungsjahr einbezogen werden.

In der Fachausbildung käme es einmal darauf an, die betrieblichen Funktionen und deren Zusammenhang kennenzulernen zum anderen aber auch Voraussetzungen für eine betriebliche und berufliche Mobilität zu schaffen. Dies macht es unserer Auf-

fassung nach erforderlich, daß im Ausbildungsbetrieb Ausbildungsinhalte für die exemplarische Vermittlung kaufmännischer Grundfunktionen ausgewählt werden und daß darüber hinaus Kenntnisse, die berufsspezifisch sind und die der Ausbildungsbetrieb nicht vermitteln kann, durch einen Ausbildungsverbund mit geeigneten Betrieben erworben werden können.

Nach dem Konzept des DGB sollen die für eine Sachbearbeiter-tätigkeit erforderlichen berufspraktischen Qualifikationen erst nach der Erstausbildung in der Einarbeitung am Arbeitsplatz erworben werden. Die Einarbeitungsphase wird damit ein zentraler Bestandteil der Berufsausbildung, ohne allerdings in die staatliche Verantwortung für die Qualität der Berufsausbildung einbezogen zu sein.

Je weniger die Erstausbildung die an qualifizierten Sachbearbeiterarbeitsplätzen geforderte berufspraktischen Qualifikationen abdeckt, sei es, weil in breiteren Grundberufen ausgebildet werden soll oder sei es, wie gegenwärtig beobachtet werden kann, weil die Arbeitswelt zunehmend komplexer und spezialisierter wird, desto notwendiger erscheint es, die Einarbeitungsphase nach Abschluß der Erstausbildung in das Gesamtsystem der Berufsausbildung zu integrieren.

Rollenverteilung zwischen Ausbildung und Weiterbildung im kaufmännischen Bereich

Das DGB-Papier klammert die Frage des Bezugs zwischen der beruflichen Erstausbildung und der Weiterbildung weitgehend aus. Es wird lediglich gefordert: „Weitere berufliche Qualifizierungen müssen in einem auf die berufliche Erstausbildung aufbauenden System der Weiterbildung vermittelt werden. Diese Weiterbildung ist organisatorisch in das Gesamtsystem der Berufsbildung einzugliedern und sowohl institutionell wie finanziell zu sichern“ [9].

Gerade vor dem Hintergrund der technisch-organisatorischen Veränderungen, die zum einen nicht exakt prognostizierbar sind und zum anderen sich derart kurzfristig vollziehen, daß die inhaltlichen Instrumentarien der Gestaltung der beruflichen Erstausbildung (Ordnungsmittel, Ausbildungspläne) zu inflexibel sind, um die Anpassung an technisch-organisatorische Veränderungen zu ermöglichen, erlangt der Weiterbildungsbereich eine zunehmende Bedeutung.

Das Weiterbildungssystem sollte inhaltlich weitgehend flexibel sein und auf den Erfahrungen der betrieblichen Praxis aufbauen. Im Vergleich zur heutigen Situation aber sollte das Weiterbildungssystem überschaubarer und horizontal weniger zergliedert sein. Darauf hinaus sollten Abschlüsse im Weiterbildungsbereich vergleichbar und anrechenbar sein, insbesondere auch auf staatlich geregelte Schulabschlüsse.

Lernorte bzw. Träger der Ausbildung

Der DGB fordert eine bessere Koordination der unterschiedlichen Lernorte und schlägt hierzu vor, ein Lernortverbundsystem zu schaffen.

Allerdings macht er die Bedeutung dieses Systems für die Weiterentwicklung des dualen Systems nicht deutlich. Der Betriebsverbund bei Beibehaltung der alten Träger der Ausbildung (Berufsschule und Ausbildungsbetriebe) ergibt sich notwendigerweise, wenn eine verbreitete Ausbildung in Grundberufen unter Einbeziehung der betrieblichen Praxis realisiert werden soll.

Die im §§ 22 (2) des Berufsbildungsgesetzes eingeräumte Möglichkeit, die betriebliche Seite der Berufsausbildung im Betriebsverbund durchzuführen, sollte deshalb zum Strukturmerkmal der Ausbildung gemacht werden. Die bisherigen Erfahrungen mit einer Ausbildung im Firmenverbund zeigen, daß die entstehenden Probleme prinzipiell lösbar sind. Ein Lernorte bezogenes Ausbildungssystem würde eine Aufgabenschneidung zwischen den an der Ausbildung beteiligten Trägern erleichtern, da die historische Strukturierung des dualen System durch eine pädagogische Komponente ergänzt würde.

Finanzierung der Berufsausbildung und Neuordnung im kaufmännischen Bereich

Je weniger eine Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb stattfindet, sei es, daß die schulischen Anteile der Ausbildung, wie im DGB-Vorschlag, einen deutlichen Zuwachs erfahren, sei es, daß sich mehrere Betriebe die praktische Ausbildung teilen, desto problematischer stellt sich auch die einzelbetriebliche Finanzierung der Berufsausbildung dar. Dies bezieht sich sowohl auf die Kostenseite als auch auf die Ertragsseite der Ausbildung.

Die Kosten der Ausbildung des Einzelbetriebes sinken, wenn bei Realisierung der Konzeption des DGB die öffentliche Hand über die Schulen oder überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen oder andere Betriebe im Betriebsverbund ehemals einzelbetrieblich finanzierte Anteile an den Ausbildungskosten übernehmen. Damit ist eine einzelbetriebliche Finanzierung in geringerem Maße begründbar. Außerdem wird auch die Bereitschaft der Betriebe zu dieser Finanzierung (etwa zur Zahlung der Ausbildungsvergütung) bei einer derartigen Entwicklung sinken.

Von der Ertragsseite her ist anzunehmen, daß die Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung sinkt, wenn die mobilitätsfördernden Ausbildungsinhalte erhöht werden und damit die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs der ausgebildeten Fachkräfte im Ausbildungsbetrieb geringer wird. Dies bedeutet, daß sich für die Betriebe hohe Investitionen in Ausbildung in einem geringeren Maße amortisieren.

Deshalb wird es auch im Zusammenhang mit der Neuordnung der Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich notwendig sein, den Aspekt einer Neuregelung der Finanzierung der Ausbildung zumindest in diesem Bereich mitzudiskutieren.

Während sich der vorliegende Aufsatz in erster Linie kritisch mit den Neuordnungsvorstellungen des DGB auseinandersetzt, sollen in einem der nächsten Hefte der BWP eigene Vorschläge zur Reform der kaufmännischen Berufsausbildung zur Diskussion gestellt werden. Dabei halten wir folgende Gesichtspunkte für wesentlich:

Die Erstausbildung darf auf der einen Seite nicht zu einer verfrühten beruflichen Spezialisierung auf niedrigem Niveau führen, muß auf der anderen Seite aber soweit berufspraktische Qualifikationen vermitteln, daß nach einer in das System der Berufsausbildung einbezogenen Einarbeitungsphase eine anspruchsvolle Sachbearbeitertätigkeit ausgeübt werden kann. Dies setzt u. E. sowohl eine inhaltliche wie auch eine organisatorische Weiterentwicklung der gegenwärtigen kaufmännischen Berufsausbildung voraus. Die Erstausbildung sollte in Grundberufen erfolgen,

die auf breite, in der Regel durch Branchen abgegrenzten Aufgabenfelder bezogen sind. Ausbildungsinhalte und Ausbildungsbedingungen sollten stärker nach pädagogischen Gesichtspunkten gestaltet werden. Dabei käme dem Prinzip der exemplarischen Vermittlung von Ausbildungsinhalten eine besondere Bedeutung zu. Die gegenwärtige Verteilung schulisch-theoretischer und betrieblich-praktischer Lernphasen im Ausbildungsvorlauf müßte im Hinblick auf das Verhältnis von Grund- und Fachbildung als auch hinsichtlich eines Lernortkonzepts überdacht werden, insbesondere müßten schulische und betriebliche Ausbildung besser aufeinander bezogen werden, wobei in ein pädagogisch begründetes Lernortesystem auch die Ausbildung im Betriebsverbund zu integrieren wäre, bei dem eine Vermittlung fachspezifischer Kenntnisse (Ansätze zur beruflichen Spezialisierung) im Vordergrund stünden. Schließlich sollte das Weiterbildungssystem zum strukturellen Bestandteil des Gesamtsystems beruflicher Bildung ausgebaut werden.

Anmerkungen

- [1] Vgl. DGB (Hrsg.): Zur Neuordnung der Berufsbildung im kaufmännischen im verwaltendem Bereich, DGB-Diskussionspapier. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 8/1980, S. 248 – 260.
- [2] Vgl. hierzu auch den Beitrag von H. v. Henninges in diesem Heft.
- [3] Zu Funktionen der Informationstechnik in Büro und Verwaltung vgl. Brandt, G.; Kündig, B.; Papadimitriou, Z.; Thomai, J.: Computer und Arbeitsprozeß. Eine arbeitssoziologische Untersuchung der Auswirkungen des Computereinsatzes in ausgewählten Betriebsabteilungen der Stahlindustrie und des Bankgewerbes. Forschungsberichte des Instituts für Sozialforschung. Frankfurt/Main (Campus-Verlag), Frankfurt/New York 1978, S. 104 ff.
- [4] Koch, R.: Elektronische Datenverarbeitung und kaufmännische Angebote. -Auswirkungen der Rationalisierung in der Verwaltung von Industrieunternehmen (Campus Forschung), Frankfurt/New York 1978, S. 12.
- [5] Vgl. Beck, U.; Brater, M.; Daheim, H.J.: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. (Rowohlt, Taschenbuchverlag) Reinbek b. Hamburg, 1980, S. 98 ff.
- [6] Vgl. ebenda S. 91 ff.
- [7] Vgl. Lutz, B.: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. In: ISF (Hrsg.): Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation, Band 1, Frankfurt 1976.
- [8] Crusius, R./Wilke, M.: Plädoyer für den Beruf. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B. 48/79, S. 3 – 13.
- [9] Vgl. Beck, U. u. a.: a.a.O., S. 109.
- [10] Lutz, B.: Den Teufelskreis durchbrechen. In: CEDEFOP (Hrsg.): Technische Entwicklung und Berufsbildung, Bulletin Nr. 5, Mai 1981, S. 10.
- [11] Vgl. DGB (Hrsg.): a.a.O., S. 253.

Peter Schenkel

Die Regelung der warenbezogenen Ausbildung im Einzelhandel durch fachliche Ausbildungspläne

Der Umgang mit der Ware hat bei der Ausbildung im Einzelhandel eine besondere Bedeutung. Um die warenspeziellen Fertigkeiten und Kenntnisse der einzelnen Branchen des Einzelhandels detailliert und verbindlich regeln zu können und trotzdem eine einheitliche Ausbildung im Einzelhandel zu sichern, bedarf es einer neuen Form der Differenzierung der Ausbildungsordnung.

Am Beispiel der warenbezogenen Ausbildung im Einzelhandel wird in dem Aufsatz das Konzept fachlicher Ausbildungspläne entwickelt. Zugleich wird damit ein neues Instrument für die Zusammenfassung bestehender Ausbildungsberufe angeboten.

Für den Einzelhandel ist eine Spezialisierung der Betriebe in Sortimente unterschiedlicher Breite und Tiefe kennzeichnend. Von diesen branchenspezifischen Sortimenten, d. h. von den angebotenen Waren(gruppen) werden die Arbeitsaufgaben in allen betrieblichen Funktionsbereichen, vor allem aber im Verkauf, wesentlich geprägt. Bei jeder Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel stellt sich deshalb die Frage, ob und wie die von der Ware ausgehenden Besonderheiten der Arbeitsaufgaben berücksichtigt werden sollen.

Eine ganz besondere Bedeutung gewinnt dieses Problem dann, wenn die überwiegende Mehrheit aller Branchen eine einheitli-

che Ausbildung im Einzelhandel erhalten will, einzelne Branchen jedoch zu eigenen Ausbildungsberufen tendieren. Immer wieder werden die mit der Ware verbundenen Anforderungen einer Branche als Abgrenzungsmerkmal zu allen anderen Branchen und zur Forderung nach eigenen Ausbildungsberufen herangezogen. Mit der Konzeption einer einheitlichen Ausbildung im Einzelhandel war deshalb stets die Entwicklung eines Strukturkonzepts zur Berücksichtigung der branchenspezifischen Unterschiede verbunden.

Löst man dieses Problem aus der einzelhandelspezifischen Perspektive und betrachtet es als ein allgemeines Problem der Strukturierung von Ausbildungsberufen, so geht es um die Frage, ob und wie unterschiedliche Ausprägungen von Arbeitsaufgaben im Rahmen einer einheitlichen Ausbildungsordnung geregelt werden können. Anders ausgedrückt: unter welchen Voraussetzungen und in welchen Formen können bestehende Ausbildungsberufe zusammengefaßt werden.

Auf der Ebene der Formulierung von Lernzielen wären die Beziehungen zwischen allgemeinen Lernzielen für einen Wirtschaftsbereich und speziellen Lernzielen für einen Teilbereich zu klären. Das Strukturkonzept der warenbezogenen Ausbildung im Einzelhandel kann in dieser Perspektive zu einem Beitrag der Neustrukturierung kaufmännischer Berufe überhaupt werden.

Ausbildungsordnungen sind zwar nicht als „Transmissionsrinnen für die Formung der Qualifikationsprofile der Arbeitenden nach Maßgabe dessen, was aufgrund der technisch-ökonomischen Bedingungen des Beschäftigungssystems gerade von ihnen verlangt wird“ anzusehen [1], sie haben aber sicherzustellen, daß die Anforderungen des Beschäftigungssystems und die ausgebildeten Qualifikationen nicht auseinanderlaufen. Zugleich muß im Rahmen des dualen Systems eine Vermittlung der Ausbildungsinhalte im Betrieb möglich sein. Die Abhängigkeit der Arbeitsaufgaben von der Betriebspolitik des Einzelhandels wird so zu einem Ansatzpunkt der Regelung einer warenbezogenen Ausbildung. Ausgehend von einer absatzpolitischen Perspektive werden in diesem Aufsatz Ansatzpunkte zur Regelung der warenbezogenen Ausbildung dargestellt. Die bisherige Struktur dieser Ausbildung eröffnet einen Weg zur Entwicklung eines neuen Konzepts für die warenbezogene Ausbildung im Einzelhandel.

Die warenbezogene Ausbildung in absatzpolitischer Perspektive
Kennzeichnend für den Einzelhandel ist der ständige Wandel der Sortimente, der Betriebs- und Organisationstrukturen, der Absatzpolitik und damit auch der Qualifikationsanforderungen. Die Analyse der Strukturentwicklung des Einzelhandels, der Veränderung der Arbeitsaufgaben und Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten wird so zu einem Orientierungspunkt der Ordnung der Ausbildung [2].

Rückblickend kann man die Einführung der Selbstbedienung, die Zentralisierung von Funktionen und die Einführung der Personaleinsatzplanung als die entscheidenden Rationalisierungsformen des Einzelhandels in den 60er und 70er Jahren ansehen. Ausgehend von Lebensmitteln erfaßte die Selbstbedienung immer weitere Branchen des Einzelhandels und führte in ihrer konsequenteren Entwicklung zum Vordringen kapitalintensiver Großbetriebsformen, deren Marketingkonzeption und Kapitalkraft zu wesentlichen Verschiebungen in den Umsatzanteilen einzelner Betriebsformen führte. Verbrauchermärkte, Großbetriebe mit gemischtem Sortiment und Filialbetriebe eroberten Marktanteile des traditionell ungebundenen und kleinbetrieblichen Einzelhandels.

Diese erste Rationalisierungswelle wurde begleitet durch eine Zentralisierung bisher im Zusammenhang mit dem Verkauf stehender Aufgaben. Zentraler Einkauf, Zentrallager, zentrales Rechnungswesen und Personalabteilungen kennzeichnen diese Entwicklung. Soweit eine Zentralisierung aufgrund der Betriebsgröße nicht möglich war, wurden diese Funktionen an externe Beratungsbüros (Steuerberater) und freiwillige Zusammenschlüsse

(Einkaufsvereinigungen und Einkaufsgenossenschaften) abgegeben.

In den letzten Jahren gewann die Planung der Personalkosten an Bedeutung. In einer auf die Kundenfrequenz abgestellten Personal-Einsatzplanung wurde der Einsatz des Personals an den Arbeitsanfall angepaßt. Welche Konsequenzen die Entwicklung der EDV und neue Kommunikationstechniken auf den Einzelhandel haben wird, läßt sich gegenwärtig nicht eindeutig bestimmen.

Ein wesentlicher Gesichtspunkt zur Erklärung der Strukturdarstellung und der Angebotsstrategien des Einzelhandels ist die Unterscheidung zwischen problemlosen und problemvollen Waren. Auch wenn die Abgrenzung beider Warengruppen nicht eindeutig ist und problemvolle zu problemlosen Waren werden können (und umgekehrt), bestimmt das Beratungsangebot der Betriebe, welche Waren als problemlos gelten sollen. Da Kunden sehr unterschiedliche Beratungsbedürfnisse, d. h. Vorstellungen über die Problemhaftigkeit von Waren haben, läßt sich an dieser Differenzierung die Marktstrategie im Einzelhandel festmachen. Während der Verbraucher problemlose Waren dort einkauft, wo sie am preisgünstigsten angeboten werden und dabei auf Komfort und Beratung weitgehend verzichtet, setzt sich bei problemvollen Waren ein anderes Verbraucherverhalten durch. Der Kunde sucht nicht nur nach rationellem anspruchslosem Einkauf, sondern auch nach besonderer Einkaufsatmosphäre, nach einem tiefgestaffelten Warenangebot mit Beratung und Service, das sein Bestreben nach Individualisierung und Prestige befriedigt [3]. „Knallhartem Preisbewußtsein einerseits, z. B. bei Grundbedürfnissen, steht ein erhöhtes Qualitäts-, Service- und Beratungsdenken andererseits gegenüber. Das bewirkt zugleich eine Polarisierung der Handelsstrategien“ [4].

In der Zukunft wird die Entwicklung des Einzelhandels weniger durch die Innovation neuer Betriebsformen (z. B. Discount, SB-Warenhäuser), sondern durch neue Handelsstrategien beeinflußt werden, die sich durch alle Betriebsformen ziehen [5]. Die zunehmende Heterogenisierung des Angebots an Waren und das sich tendenziell zugunsten der beratungsbedürftigen und individual bedarfsoorientierten Güter verschiebende Verhältnis beider Warenkategorien werden nicht allein zum Bezugspunkt der Erklärung von Entwicklungstendenzen des Einzelhandels, sondern auch der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen. Während beim Vertrieb problemloser Waren die Qualifikationsanforderungen aufgrund der Spezialisierung von Tätigkeiten noch sinken können, werden bei problemvollen Waren die Anforderungen „erheblich“ zunehmen. „Die erforderliche Intensivierung der Beratungstätigkeit erfordert Verkaufskräfte, die sowohl in bezug auf die Warenkenntnisse als auch verkaufspsychologische Kenntnisse etc. auf einem wesentlich höheren Qualifikationsniveau stehen“ [6]. „Einer der wesentlichen Schwerpunkte der Marktangepassungs- und Gestaltungsmaßnahmen der Einzelhandelsunternehmen hat in der Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter an der Verkaufsfront zu liegen“ [7].

Zu einer ähnlichen Aussage gelangen Bargmann u. a. in Einzelfallstudien der Tätigkeiten von Beschäftigten im Einzelhandel. Aufgaben in den Funktionsbereichen Verkaufsförderung und Verkaufsvorbereitung und Bedienung und Verkauf werden nach dieser Untersuchung von fast allen befragten Einzelhandelskaufleuten und Verkäufern wahrgenommen. Im Bereich Verkauf gehört das Verkaufsgespräch und die Warenvorlage zu den täglichen Arbeitsaufgaben der Beschäftigten [8].

Auch wenn die mit dem Beratungsgespräch verbundenen Anforderungen je nach Sortiment und Beratungsintensität schwanken, wird die erforderliche „kommunikative Intelligenz“ von Bargmann der höchsten Anforderungsebene (intellektuelle Regulationsebene) zugeordnet [9]. Dieses Anforderungsniveau wird vor allem durch die Fähigkeit, sich in die Perspektive des Kunden hinein zu versetzen, bestimmt. Nur wenn der Kunde richtig eingeschätzt wird, kann eine adäquate Argumentationstechnik

eingesetzt werden. Mit der Ware selbst sind in der Regel Anforderungen auf einem niedrigeren Niveau verbunden (perzeptiv-begriffliche Regulationsebene). Die Kenntnisse beziehen sich z. B. auf Herkunft, Funktion und Zusammensetzung von Waren und sind je nach Warentyp, Sortiment und Verwendungsart unterschiedlich.

Auch die gemeinsame repräsentative Erhebung des Bundesinstituts und des IAB stützt die zentrale Bedeutung des Verkaufsgesprächs und der Warenkunde. Die Fertigkeit „mit Kunden verhandeln“ wird von fast 80 Prozent der befragten Verkäufer und Einzelhandelskaufleute genannt und ist damit die am häufigsten ausgeübte Tätigkeit. Warenkenntnisse sind für 84 Prozent aller Befragten zur Berufsausübung erforderlich.

Bezieht man die skizzierte absatzpolitische Entwicklung, die Ergebnisse der repräsentativen Befragung und der Einzelfallstudien auf die warenbezogene Ausbildung, so wird die Bedeutung warenbezogener Fertigkeiten und Kenntnisse deutlich. In der Vergangenheit grenzten sich Betriebsformen durch ihr Beratungsangebot voneinander ab, und in der Zukunft wird zunehmend die Beratungsintensität zu einem Instrument der Profilierung von Betrieben im Markt. Diese Strategien setzen vor allem an beratungsbedürftigen und individualbedarfsorientierten Waren an, haben aber auch Bedeutung für den Umgang mit problemlosen Waren.

Warenkenntnisse sind aber nicht allein für den Verkauf, sondern auch im Zusammenhang mit Aufgaben des Einkaufs, der Disposition, der Annahme und Lagerung von Waren, der Präsentation und der Vorbereitung für den Verkauf erforderlich. Die Ware wird damit zum zentralen Bezugspunkt der Struktur- und Inhaltsentscheidungen einer neuen Ausbildungsordnung. Die mit Waren verbundenen Kenntnisse sind aber nicht für den gesamten Einzelhandel einheitlich, sondern unterscheiden sich zwischen den einzelnen Warenbereichen. So ist zu fragen, wie die besonderen Warenkenntnisse der verschiedenen Branchen im Rahmen einer einheitlichen Ordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel gegenwärtig geregelt sind.

Die warenbezogene Ausbildung im Berufsbild

Verkäufer(in)/ Einzelhandelskaufmann(frau)

Die Struktur des gegenwärtigen Berufsbildes Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann(frau) läßt sich auf die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung „Arten, Aufgaben, Tätigkeiten, Anforderungen und Werdegang der Berufstätigen im Einzelhandel“ der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung [10] zurückführen. Nach den empirischen Befunden dieser Untersuchung sind „Verkaufs- und Warenkenntnis die wesentlichen Grundlagen der einzelhändlerischen Berufsausübung in allen Branchen, deshalb ist eine einheitliche auf Verkauf und Warenkunde ausgerichtete Grundstufe in der Ausbildung möglich und zugleich unabdingbare Konsequenz“ [11]. Die dafür zu erwerbenden Grundkenntnisse können „in jedem Falle“ in 2 Lehrjahren erworben werden. Die Vermittlung des „zusätzlich notwendigen betriebswirtschaftlichen Grundwissens hat sinnvoll auf der zweijährigen verkaufs- und warenbezogenen Grundstufe aufzubauen“ [12].

Diese Schlußfolgerungen wurden in dem Ordnungsmittel Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann(frau) in einer verkaufs- und warenbezogenen ersten Stufe Verkäufer(in) und einer verwaltungsbezogenen 2. Stufe (Einzelhandelskaufmann(frau)) aufgenommen. Die Unterschiede der verschiedenen Branchen wurden in den Ordnungsmitteln nicht berücksichtigt. „Die bestehenden Branchenunterschiede sind nicht derart einschneidend, daß die Lehrberufsstrukturen weiter differenziert werden müssen“ [13].

Die empirische Untersuchung stützte damit das an den gesamt-wirtschaftlichen Aufgaben der großen Wirtschaftsbereiche ausgerichtete Konstruktionsprinzip kaufmännischer Berufe. Zugleich blieb aber offen, ob und wie die sich aus den gehandelten Waren

ergebenden Unterschiede der Branchen des Einzelhandels geregelt werden sollen. Im Zusammenhang mit der Neuordnung von 1968 wurde deshalb die Entwicklung fachlicher Ausbildungspläne fortgesetzt [14]. Sie waren „weitere verbindliche Ordnungsmittel der Berufserziehung“ [15]. „Der fachliche Ausbildungsplan ergänzt den Berufsbildungsplan. Er ist eine zusätzliche Richtlinie zur Vermittlung der notwendigen besonderen fachlichen Kenntnisse, die vor allem die branchenspezifische Warenkunde betreffen“ [16]. Der für alle Branchen einheitliche Berufsbildungsplan enthielt die warenbezogenen Fertigkeiten und Kenntnisse in einer branchenneutralen Form. In fachlichen Ausbildungsplänen wurden sie dann für die einzelnen Branchen speziell konkretisiert.

Auch wenn die Struktur der Pläne überaus unterschiedlich ist und Ansätze für eine Kritik bietet, bleiben die Vorteile des Strukturkonzeptes unbestreitbar. Die einheitliche Ausbildung im Einzelhandel nach dem gemeinsamen Berufsbildungsplan konnte durch fachliche Ausbildungspläne an die besonderen Bedürfnisse der Branchen angepaßt werden. Der Auszubildende erhält eine breite Grundausbildung über die Aufgaben im Einzelhandel und eine spezielle warenbezogene Ausbildung, die allgemeine Aufgaben warespezifisch konkretisiert. Bestrebungen zu branchenspezifischen Ausbildungsberufen wurden damit eingeschränkt.

Die mit dieser Konzeption angelegten Vorteile konnten jedoch in der Praxis nicht immer eingelöst werden. Betriebe und Kunden wurden mit Defiziten der warenbezogenen Ausbildung oft leidvoll konfrontiert. Der Auszubildende erfuhr bei seiner Tätigkeit nur zu häufig, daß er Beratungsansprüche der Kunden nicht einlösen konnte.

Ein Strukturkonzept der warenbezogenen Ausbildung

Ausbildungsordnungen legen nach § 25 BBiG die Fertigkeiten und Kenntnisse fest, die Gegenstand der Berufsausbildung sind. Dieses Ausbildungsberufsbild besteht bei den zuletzt entwickelten kaufmännischen Ausbildungsordnungen, vor allem in einer Zusammenfassung betrieblicher Aufgaben nach Funktionen, die dann zu funktionsorientierten Positionen des Ausbildungsberufsbildes werden. Die Funktionen Einkauf, Lagerung, Absatz, Personal und Rechnungswesen geben die Grundstrukturen derartiger Ausbildungsberufsbilder wieder. Die gesetzlich geforderte Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung besteht in zeitlich strukturierten und zumeist tätigkeitsorientierten Lernzielen. Kenntnisse werden in der Regel nicht ausgewiesen, da sich ihre Vermittlung aus den anwendungsbezogenen Lernzielen zumeist zwingend ergibt [17].

Ausbildungsberufe, deren Inhalte im wesentlichen übereinstimmen, (mindestens zwei Drittel der Inhalte und das erste Ausbildungsjahr müssen übereinstimmen) können in Form von Schwerpunkten oder Fachrichtungen zusammengefaßt werden. Bei Fachrichtungen weist bereits das Ausbildungsberufsbild die Unterschiede der Ausbildung auf. Bei Schwerpunkten wird ein einheitliches Ausbildungsberufsbild in den Schwerpunkten durch Lernziele unterschiedlich konkretisiert.

Im Einzelhandel ist die Entwicklung eines einheitlichen Ausbildungsberufs möglich, da die grundlegenden Funktionen und die zur Erfüllung erforderlichen Aufgaben weitgehend einheitlich sind. In der Verbindung zur Ware ergeben sich jedoch unterschiedliche Ausprägungen dieser Aufgaben, die einer zusätzlichen Konkretisierung bedürfen. Aufgaben wie z. B. „Kunden beraten“ oder „Ware lagern“ beschreiben die für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse nicht zwingend. Andere Aufgaben entstehen erst im Zusammenhang mit dem Umgang einer bestimmten Ware (Warengruppe). Die Tätigkeit „Ware für den Verkauf vorbereiten“ ist zwar in der Tätigkeit „Ware für den Verkauf vorbereiten“ enthalten, ohne die Beziehung zur Ware ist aber der konkrete Ausbildungsinhalt aus der allgemeinen Formulierung nicht zwingend erkennbar. Ein tätigkeitsorientierter Ausbildungsrahmenplan bedarf deshalb der konkreteren Gestaltung durch Waren und warespezifische Fertigkeiten und Kenntnisse.

Schwerpunkte oder Fachrichtungen sind dafür nicht geeignet, da sich die warenbezogenen Ausbildungsinhalte über die gesamte Ausbildungszeit erstrecken und die konkretisierten Inhalte sich nicht auf ein Drittel der Ausbildungszeit begrenzen lassen. Die bereits bei der Neuordnung 1950 und 1968 angelegte einheitliche Struktur der Berufsausbildung mit einer Ergänzung durch fachliche Ausbildungspläne kann jedoch auch bei der gegenwärtigen Neuordnung die besonderen Bedingungen des Einzelhandels berücksichtigen.

Fachliche Ausbildungspläne dienen der Konkretisierung allgemeiner Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungsplanes durch Waren und waren spezielle Fertigkeiten und Kenntnisse. Eine Verweisung in der Verordnung auf vorhandene Pläne kann den fachlichen Ausbildungsplänen die gleiche Verbindlichkeit wie der Verordnung sichern [18]. Das Ausbildungsberufsbild und der Ausbildungrahmenplan enthalten in dieser Rechtskonstruktion Vorschriften, die für alle Warenbereiche zutreffen. Die waren speziellen Ausbildungsinhalte werden in den fachlichen Ausbildungsplänen geregelt.

Füllt man dieses allgemeine Strukturkonzept für den Einzelhandel aus, so wäre zu entscheiden,

1. in welchem Umfang soll auf die Bedeutung warenbezogener Fertigkeiten und Kenntnisse bereits im Berufsbild hingewiesen werden?
2. welche warenbezogenen Fertigkeiten und Kenntnisse sollen in den Ausbildungrahmenplan eingehen?
3. wie sind die warenbezogenen Fertigkeiten und Kenntnisse in fachlichen Ausbildungsplänen zu konkretisieren?
4. wie viele fachliche Ausbildungspläne sollen entwickelt werden?
5. welche rechtliche Verbindlichkeit sollen die fachlichen Ausbildungspläne haben?

Zu 1.: Ausbildungs-Berufsbild

Die Bedeutung warenbezogener Fertigkeiten und Kenntnisse legt es nahe, in eine eigene Berufsbildposition „die Ware“, „das Sortiment“ oder „warenbezogene Fertigkeiten und Kenntnisse“ zu konstruieren. Dieser Position müßte dann die warenbezogenen Fertigkeiten und Kenntnisse aller Funktionsbereiche zugeordnet werden. Da die Ausprägung der Arbeitsaufgaben in den zentralen Funktionsbereichen des Einzelhandels durch die Ware bestimmt werden, wäre eine eigene Berufsbildposition für warenbezogene Aufgaben mit einer funktionsorientierten Gliederung nicht vereinbar. Denkbar wäre jedoch, auf die besondere Bedeutung der Ware im Verkauf durch eine dem Absatzbereich zugeordnete Berufsbildposition hinzuweisen und die warenbezogenen Kenntnisse in den anderen Funktionsbereichen den jeweiligen Aufgaben zuzuordnen.

Zu 2.: Ausbildungrahmenplan

Ein für alle Warenbereiche des Einzelhandels geltender Ausbildungrahmenplan muß von Ausbildungsinhalten absehen, die nur für eine bestimmte Branche gültig sind. Warenbezogene Fertigkeiten und Kenntnisse können also im Ausbildungrahmenplan nur auf einem Abstraktionsniveau formuliert werden, das von warenbezogenen Besonderheiten absieht [19]. Diese warenallgemeinen Fertigkeiten und Kenntnisse – im Unterschied zu waren speziellen Fertigkeiten und Kenntnissen, die nur in Verbindung mit einer bestimmten Ware (Gruppe) relevant sind – bilden den Rahmen der warenbezogenen Ausbildung, der in fachlichen Ausbildungsplänen ausgefüllt wird.

Warenbezogene Fertigkeiten und Kenntnisse haben im Verkaufsbereich eine ganz besondere Bedeutung [20]. Das Beratungsbedürfnis der Kunden und das Beratungs-

angebot der Betriebe legt den Beratungsumfang und den Beratungsinhalt fest. Vor allem die Verwendungsmöglichkeiten, die Gebrauchseigenschaften und die Handhabung der Ware sind Gesichtspunkte, die den Kunden beim Kauf interessieren. Soweit es erforderlich ist, sollten zum Verständnis dieser Kenntnisse auch die sie bestimmenden Merkmale der Ware, wie Beschaffenheit und Herkunft, vermittelt werden.

Waren spezielle Aufgaben können in der Regel auf warenallgemeine Aufgaben zurückgeführt werden. Derartige warenallgemeine Aufgaben sind z. B. die Pflege der Ware, die Vorbereitung der Ware für den Verkauf, die Qualitätskontrolle und die Präsentation der Ware im Verkaufsraum. Mit diesen warenallgemeinen Aufgaben müssen die waren speziellen Aufgaben der fachlichen Ausbildung verknüpft werden.

Zu 3.: Der Inhalt fachlicher Ausbildungspläne

Das hohe Abstraktionsniveau der Formulierungen warenbezogener Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungrahmenplans bietet den besonderen Vorteil, daß sie auf alle Warenbereiche bezogen werden können. Zugleich leiden die Formulierungen damit unter ihrem weiten Interpretationsspielraum und dem fehlenden Bezug zu einer bestimmten Warengruppe.

Die Kenntnis der Beschaffenheit einer Ware kann im Warenbereich Textilien durch ein bestimmtes Material, z. B. eine natürliche Faser oder noch konkreter durch das Material Wolle bestimmt werden. Beschaffenheit kann aber auch durch die Form eines Kleidungsstücks, z. B. eine besondere Silhouette, wie detailliert, bestimmt sein. Auch warenallgemeine Aufgaben, wie „Vorbereitung der Waren für den Verkauf“ bedürfen der Konkretisierung für einzelne Warenbereiche. Es ist nicht unmittelbar zu erkennen, daß diese Aufgabe im Bereich Lebensmittel, im Zerlegen einzelner Teilstücke eines Tieres oder im Bereich Elektrogeräte im Zusammenfügen angeliefelter Einzelteile eines elektrischen Gerätes besteht. Soweit nach der Auffassung von Experten eine Konkretisierung von Fertigkeiten und Kenntnissen in bezug auf bestimmte Waren (Warengruppen) erforderlich ist, müssen diese Inhalte in den fachlichen Ausbildungsplänen aufgenommen werden.

Zu 4.: Die Zahl der Pläne

Eine Entwicklung fachlicher Ausbildungspläne entlang der vorfindbaren Sortimentsstrukturen des Einzelhandels (Modell 1) würde zu fachlichen Ausbildungsplänen für Warenbereiche, wie z. B. Obst und Gemüse, Hosen oder Papierwaren führen. Löst man sich von den Sortimentsstrukturen und bildet Modelle einer Zusammenfassung von Warenbereichen, wie z. B. „Bildung und Unterhaltung“ oder „Freizeitbedarf“, so würde zwar eine geringere Zahl von Plänen erforderlich sein, eine vollständige Ausbildung aller in den Plänen enthaltenen Warengruppen wäre in einem Ausbildungsbetrieb jedoch nicht möglich (Modell 2). Versucht man deshalb, die fachlichen Ausbildungspläne an den historisch gewachsenen Branchenstrukturen zu orientieren (Modell 3), so zeigt sich, daß auch diese Struktur zu unterschiedlich ist, um sie in fachlichen Ausbildungsplänen abilden zu können. Eine vollständige Übereinstimmung vorfindbarer Sortimente mit den Inhalten einer fachlichen Ausbildung ist nicht möglich.

Es bietet sich deshalb an, relativ breite Warenbereiche zu bilden und innerhalb dieser Warenbereiche Auswahlmöglichkeiten zuzulassen, durch die die warenbezogenen Ausbildung an die vorfindbaren Sortimente angepaßt werden

können. Bei der Festlegung der ausbildungsfähigen Warengruppen ist jedoch zu beachten, daß die für einen Warenbereich exemplarischen Warenkenntnisse in der betreffenden Warengruppe ausgebildet werden können.

Zu 5.: Die Rechtsverbindlichkeit der Pläne

Wenn warentypische Fertigkeiten und Kenntnisse nicht in die Verordnung selbst aufgenommen werden, so ist durch eine Vorschrift der Verordnung die gewünschte Verbindlichkeit der Pläne herzustellen. Grundsätzlich kann den Plänen ein Empfehlungscharakter oder eine der Verordnung gleichgestellte Verbindlichkeit verliehen werden. Die Bedeutung der warenbezogenen Ausbildung im Einzelhandel rechtfertigt es, fachlichen Ausbildungsplänen durch eine entsprechende Verweisung in der Verordnung die gleiche Verbindlichkeit mit der Verordnung selbst zu verleihen. Zum Zeitpunkt des Erlasses der Verordnung müßten dann alle Pläne vorliegen. Die Pläne werden im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Das Strukturkonzept der fachlichen Ausbildungspläne bietet sich als ein Instrument an, mit dessen Hilfe die Ausprägung allgemeiner Arbeitsaufgaben eines Wirtschaftszweiges durch spezielle Fertigkeiten und Kenntnisse geregelt werden können. Für den Einzelhandel wird diese Ausprägung durch Waren (Warengruppen) und den daran orientierten Fertigkeiten und Kenntnissen bestimmt. Nicht auszuschließen ist aber die Übertragung dieses Konzeptes auf andere Berufe, in denen die Aufgaben durch besondere Arten von Dienstleistungen (z. B. im Transportbereich) oder besondere Technologien (z. B. im Bürobereich) geprägt werden. Mit fachlichen Ausbildungsplänen können Ausbildungsberufe, die ein weitgehend einheitliches Aufgabenspektrum haben, zusammengefaßt werden. In dieser Perspektive ist der Aufsatz als ein allgemeiner Beitrag zur Neukonstruktierung von Berufen zu lesen.

Anmerkungen

- [1] Brater, M.: Probleme der Berufskonstruktion, nicht veröffentlichtes Manuskript, 1981, S. 5. Siehe auch dazu den Beitrag in diesem Heft.
- [2] Batzer, E.: Einzelhandel 1990. Analysen, Perspektiven, Angebotsseite, In: Einzelhandel 1990. Analysen, Perspektiven, strukturpolitischer Ansatz, Hrsg.: Arbeitskreis Absatzwirtschaftliche Entwicklungsfragen und Strukturpolitik der Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels, Köln 1980, S. 95 ff.
- Ditlmann: Ordnung der Ausbildungsberufe. In: Wirtschafts- und Berufserziehung, März 1968.
- Ehrke, M.: Qualifikation und Berufsausbildung im Warenhandel, Diss. Berlin 1980, S. 60 ff.
- Godel, R.: Rationalisierung im Einzelhandel. Frankfurt/Main, New York 1978, S. 60 ff.

Greipl, E. (1): Wettbewerbssituation und -entwicklung des Einzelhandels in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin – München 1978.
Greipl, E. (2): Marktstrategie und Betriebsführung im Einzelhandel, In: BAG-Nachrichten 8/1978.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Entwicklungs- und Beschäftigungstendenzen im Einzelhandel – eine statistische Analyse. In: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1978.

- [3] Laschet, W.: Chancen für Warenhäuser. In: BAG-Nachrichten 5, 6/1978, S. 6.
- [4] Eggert, U.: Handelsmarketing morgen: Profil durch Polarisierung. In: Rationeller Handel 6/1978, S. 2 ff.
- [5] Batzer, E.: A. a. O., S. 111.
- [6] Batzer, E.: A. a. O., S. 102.
- [7] Greipl, E.: A. a. O., S. 27.
- [8] Bargmann, H.; Müller, O.; Schickle, O.; Tippelt, R.: Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel, Weinheim und Basel 1981, S. 205.
- [9] Bargmann, H.: A. a. O., S. 311.
- [10] Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (ABB): Arten, Aufgaben, Tätigkeiten, Anforderungen und Werdegang der Berufstätigen im Einzelhandel. Bonn 1966 (nicht veröffentlicht).
- [11] ABB: A. a. O., S. 103.
- [12] ABB: A. a. O., S. 104.
- [13] Matanovic, W.: Berufsanalyse im Einzelhandel als berufspädagogisches Anliegen unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland, Diss. Köln 1969, S. 324.
- [14] Bereits im Zusammenhang mit dem Ordnungsmittel Einzelhandelskaufmann(frau) (1950) wurden fachliche Ausbildungspläne entwickelt. Siehe dazu: Ditlmann: Ordnung der Ausbildungsberufe. In: Wirtschafts- und Berufserziehung, März 1968, S. 53, und Mann: Der fachliche Ausbildungsplan im Einzelhandel. In: Wirtschafts- und Berufserziehung, 1958, S. 28.
- [15] Matanovic, W.: A. a. O., S. 43.
- [16] Fachlicher Ausbildungsplan „Diät und Reformwaren“, S. 3.
- [17] Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Ausbildungsordnungen nach § 25 Berufsbildungsgesetz bzw. § 25 Handwerksordnung. Erläuterungen und Hinweise, Schriftenreihe Berufliche Bildung 3, Bonn 1976, S. 1.
- [18] Schenke, W. R.: Die verfassungsrechtliche Problematik dynamischer Verweisungen. In: NJW 14/1980.
- [19] Vgl. dazu: Küthe, E.: Produktinformationssystem für den Handel. In: Wirtschaft und Erziehung 3/1979 und Weser, A.: Exemplarische Entwicklung einer informativen Warenkennzeichnung. In: Forum Ware 1 – 2/1977.
- [20] Die rechtsverbindlichen Lernziele einer Ausbildungsordnung können die komplexe Beziehung Kunde – Verkäufer – Ware nicht in jedem Lernziel rekonstruieren und soziale und warenbezogene Inhalte in ihrer Interdependenz ausweisen. Soziale Anforderungen werden deshalb in der Regel nur allgemein im Ausbildungsrahmenplan vorgegeben. Ebenso wie Überlegungen zu Basisqualifikationen, zu Grundlagen und Orientierungswissen- und zu humanen Kompetenzen wurde dieser Zusammenhang in die Darstellung nicht aufgenommen. Bei der konkreten Tätigkeit im Betrieb stellt sich dieser Zusammenhang immer wieder ein. Der Formulierung von Lernzielen und der Verbindung der Ausbildungsordnung zu Umsetzungshilfen und Medien kommt deshalb eine besondere Bedeutung zu.

Bernhard Buck

Verkaufstätigkeit als soziales Handeln

Konzept und erste Erfahrungen des Projekts Ausbildungsmittel für den Einzelhandel

Seit Januar 1980 führt das BIBB ein Projekt zur Entwicklung von Ausbildungsmitteln für den Einzelhandel durch. Unter Beteiligung von Betrieben unterschiedlicher Größe werden Ausbildungsmittel zunächst für die Bereiche Textil/Bekleidung und Lebensmittel erarbeitet und erprobt. Der inhaltliche Schwer-

punkt der gegenwärtigen Projektarbeit liegt im Verkauf. Erklärtes Ziel des Projekts ist es, Ausbildungsmittel und Vermittlungsformen anzubieten, die es den Auszubildenden ermöglichen, Arbeits- und Handlungsfähigkeit für praktische Situationen im Verkaufsalltag zu erwerben.

Grundlagen und Absichten des Projektes

1) Die Verkaufstätigkeit ist eine Dienstleistungsarbeit, eine Arbeit mit und an Menschen: den Kunden. Der Verkäufer muß bei seiner Arbeit, z. B. Verkauf eines Anzugs, die Fragestellungen, Antworten, den Verhaltensstil und die emotionalen Reaktionen des Kunden in Rechnung stellen. Sie sind wesentlicher Bestandteil seiner Arbeit.

Das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung beschreitet mit diesem Projekt insofern neue Wege, als es bis dahin noch keine Erfahrungen bei der Entwicklung von Ausbildungsmitteln für solche Berufe gesammelt hat, in denen der zwischenmenschliche Kontakt zum Kernbereich des Arbeitsprozesses gehört. Die produzierende Arbeit innerhalb eines technischen Berufs — darauf konzentrierten sich bis heute alle Entwicklungsarbeiten von Ausbildungsmitteln im BIBB — sieht anders aus: die Arbeit kann noch so schwierig sein, sie wird nie durch die Antwort des „bearbeiteten Objekts“ gestört.

Dieser grundsätzliche Unterschied zur produzierenden Arbeit, der darin besteht, daß Verkaufsarbeit speziell unter Berücksichtigung der Reaktionen des Kunden geleistet wird, muß bei einer qualifizierten Ausbildung im Einzelhandel immer mitbedacht werden.

2) In der Verkaufstätigkeit werden zwei wesentliche Aspekte wirksam:

- der Einzelhandelsbetrieb möchte Waren verkaufen. Sofern davon auszugehen ist, daß die Kunden keine hinreichenden Kenntnisse über die Gebrauchswerteigenschaft von Waren haben, muß der Verkäufer dem Kunden die Ware bei Bedarf erläutern können. Für die Ausbildung heißt das: dem Auszubildenden müssen hinreichende Kenntnisse über die Waren seines Verkaufsbereichs vermittelt werden.
- Der Kunde bestimmt, ob er eine Ware kauft oder nicht. Die Entscheidung des Kunden, eine Ware zu kaufen, hängt nun keineswegs allein von den durch den Verkäufer gegebenen Erläuterungen zu den Waren ab, sondern wesentlich auch davon, wie und wann diese Erläuterungen gegeben werden und vor allem: ob der Kunde den Kontakt zum Verkäufer als angenehm empfindet oder nicht.

Die Eigenart dieser sozialen Beziehung zwischen Verkäufer und Kunde liegt darin, daß

- sich in der Verkaufssituation völlig oder relativ fremde Personen gegenüberstehen. So weiß der Verkäufer in der Regel nichts über die Person des Kunden, das heißt über seine Einstellungen, Erwartungen, Empfindungen und Empfindlichkeiten;
- der Kontakt zeitlich begrenzt und nicht auf Wiederholung oder Dauerhaftigkeit angelegt ist. So kann der Verkäufer weder längerfristig mit Gratifikationen rechnen, noch muß er Sanktionen für „mangelhaftes“ Verhalten befürchten;
- der Kontakt primär zweckorientiert und interessengeleitet ist, das heißt, er wird in der Absicht aufgenommen, innerhalb eines begrenzten Zeitraums einen Kaufwunsch zu realisieren [1].

Deshalb wird der Verkäufer im allgemeinen der Präsentation der Waren Vorrang gegenüber der Interaktion mit dem Kunden einräumen und Zuflucht bei formelhaften Verhaltensweisen suchen. Die Folgenlosigkeit der meisten Kontakte und die mit zunehmender Praxiserfahrung eingeübten Verhaltensroutinen können zusätzlich dazu beitragen, den Wert eines personenbezogenen Verkaufsgesprächs aus den Augen zu verlieren.

Daß aus solchen Verhaltensorientierungen Spannungen zwischen Kunde und Verkäufer resultieren können, geht der Wahrnehmung dabei in der Regel verloren. So können jedoch Empfindungen verletzt werden, z. B. dadurch, daß der Verkäufer die Wünsche des Kunden bei der Auswahl der Ware entwertet mit Worten wie: „aber das trägt man heute nicht mehr“ usw. Der Kunde kann sich auch durch die ausschließlich warenbezogene Verkaufs-

tätigkeit als Person übergangen fühlen; dominantes Verhalten des Verkäufers kann Reaktionen entstehen lassen, „bearbeitet“ zu werden. Durch solche und ähnliche Verhaltensweisen werden implizite Regeln menschlichen Verhaltens verletzt, obwohl dies sicher nicht die Absicht des Verkäufers ist.

Schon diese wenigen Hinweise zeigen, daß die Verkaufsarbeit zu großen Teilen soziales Handeln ist. Ausbildung im Einzelhandel muß deshalb die Förderung sozialer Fähigkeiten einbeziehen.

3) In der Beratungssituation werden Warenkenntnisse nicht unabhängig vom Kundenkontakt wirksam. Der Verkäufer kann deshalb diese Teilqualifikation nicht funktionsspezifisch einsetzen. Er ist immer als ganze Person gefordert und löst auch die ganze Person des Kunden betreffende Effekte aus. Er strukturiert und beeinflußt in entscheidendem Maße den Verkaufsprozeß durch seine

- sach- und prozeßbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten,
 - durch seine Einstellungen und Werthaltungen und
 - durch seine situativen Interpretationen,
- auch durch das, was er unterläßt oder unbewußt in die Verkaufssituation einbringt.

Diese ganzheitliche Sichtweise von Berufsarbeit macht deutlich, daß berufliche Arbeiten den Personen nicht äußerlich bleibt und lediglich in arbeitsorganisatorischen und -inhaltlichen Kategorien erfaßt werden kann. Denn durch Berufsarbeit werden nicht nur bestimmte Arbeitsinhalte festgelegt, sondern auch bestimmte Handlungs-, Orientierungs- und Denkweisen. Das hat natürlich zur Folge, daß sich die Auszubildenden mit den in das Berufsbild eingelassenen Interessenbezügen, Qualifikationen, aber auch Handlungswängen auseinandersetzen und „arrangieren“ müssen. Das, was bei ihnen gefördert, ihnen verwehrt und abverlangt wird, wird schließlich zu ihrer Selbstinterpretation. Eine anregungsarme Ausbildungssituation mit kräftezehrenden und monotonen Arbeiten wie Auspacken, Auffüllen, Preisauszeichnen usw. wird zu einer Verarmung an eigenen Interessen und Verhaltensmöglichkeiten führen. Dagegen wird eine abwechslungsreiche, verschiedene Erfahrungen verknüpfende Ausbildung Neugierverhalten und eine offene Lernhaltung bewirken.

Die Betriebe des Einzelhandels sind auf eine solche offene Lernhaltung angewiesen. Denn trotz innerbetrieblicher Kontroll- und Sanktionssysteme bleiben den Verkäufern große Freiheitsspielräume, in denen sie selbst — und für sie ziemlich folgenlos — entscheiden können, ob sie z. B. jetzt einen Kunden bedienen wollen und vor allem, wie sie ihn bedienen wollen. Die Betriebe müssen also dafür Sorge tragen, daß das Personal nicht nur über betriebsbezogene Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten verfügt, sondern über eine inhaltlich bestimmte Arbeitsmotivation; Verkäufer, die nicht nur fähig, sondern auch bereit sein müssen, bestehende Handlungsspielräume während der Beratung situations- und kundenbezogen aufzufüllen [2].

4) Aus dieser Betrachtungsweise des Verhältnisses von Person (Auszubildender) und Arbeitsprozess ergibt sich die wesentliche Bestimmungsgröße für die Qualität der Berufsbildung im Einzelhandel: Sie muß sich am Ziel einer Einheit von betrieblicher Leistungsanforderung bei gleichzeitiger Chance zur Erweiterung individueller Handlungsfähigkeit orientieren [3]. Daraus leiten sich für das Projekt methodisch-didaktische und inhaltliche Zielsetzungen ab.

- Methodisch-didaktische Zielsetzungen sind:

(1) Die Konzeption von Ausbildungsmaßnahmen, in denen den Auszubildenden die Orientierung des Ausbildungsprozesses an der alltäglichen Arbeitssituation praktisch deutlich wird. Dabei muß es das Ziel sein, daß sich die Auszubildenden mit den Problemen der Arbeitssituation und den eigenen Problemen des Berufsalltags auseinandersetzen und ihren Handlungszusammenhänge verdeutlicht werden. Das Erkennen und Einschätzen der eigenen Person und der Arbeitssituation ist eine Voraussetzung für verbessertes Handeln.

(2) Die Konzeption von Lehr-Lern-Situationen, die die direkte Anwendung des Gelernten ermöglichen. Voraussetzung dafür ist, daß Kenntnisse und Fähigkeiten nicht vom gesamten Arbeitsprozeß losgelöst, sondern im Gegenteil als integraler Teil des beruflichen Erfahrungszusammenhangs verstanden und vermittelt werden.

(3) Die Entwicklung von Lernverfahren, die diese Einheit gewährleisten. Voraussetzung hierfür ist es, möglichst wettbewerbs- und angstfreie Lernsituationen zu organisieren, so daß auch Erkenntnisse über den Prozeß des sozialen Lernens erworben und sozialisationsbedingte Tatbestände bei den Auszubildenden berücksichtigt werden können.

– Unter inhaltlichen Gesichtspunkten kann es für die betriebliche Ausbildung des Verkaufspersonals nicht sinnvoll sein, sich eng an vorfindbaren Tätigkeitsmerkmalen auszurichten [4]. Vielmehr ist ein Qualifikationsprofil zugrundezulegen, das den Auszubildenden befähigt, den von ihm zu gestalteten Handlungsspielraum innerhalb der Verkaufstätigkeit kreativ zu nutzen und die ihm von Betrieb und Kunde zugesprochene Mittlerfunktion unter Berücksichtigung seiner eigenen Interessenlage auszufüllen.

Ein solches Qualifikationsprofil geht etwa von folgenden Fähigkeiten aus:

- die Fähigkeit, in Zusammenhängen zu denken,
 - die Fähigkeit, Konflikte vernünftig auszutragen und die eigenen Interessen zu vertreten und
 - die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Kommunikation
- Orientiert an diesen Inhalten sollten die betriebliche Ausbildung folgende speziellen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln.
- warenbezogene und betriebsorganisatorische Kenntnisse und Fertigkeiten für instrumentelles betriebliches Handeln,
 - die Fähigkeit, eine befriedigende soziale Beziehung zu Kunden und Kollegen herzustellen,
 - die Befähigung für ein erweitertes Anwendungshandeln als Grundlage für Weiterbildung,
 - die Fähigkeit, eigene berufliche Erfahrungen mit den betrieblichen Bedingungen von Arbeit zu verbinden.

Damit sind gleichzeitig inhaltliche Anforderungen an die Durchführung betrieblicher Ausbildung vorgegeben, die über eine ausschließliche Orientierung an vorfindbaren Tätigkeitsmerkmalen hinausgehen:

- (a) Die betriebliche Ausbildung im Verkauf muß Qualifikationen vermitteln, die sich direkt auf Verkaufssituationen beziehen.
- (b) Die betriebliche Ausbildung im Verkauf muß aber darüber hinaus auch solche Qualifizierungsmöglichkeiten bereitstellen, die zunächst nur mittelbar mit der einzelnen Verkaufssituation zu tun haben, aber als Voraussetzung für eine Arbeitsfähigkeit des Verkäufers notwendig sind.
- (c) Schließlich sollte die betriebliche Ausbildung den Stellenwert der Tätigkeit des Verkäufers und seines Berufs in betrieblicher, gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Hinsicht verdeutlichen.

Die Entwicklung von Ausbildungsmitteln und Vermittlungsformen

1) Folgende Tatbestände müssen wir [5] bei der Entwicklungsarbeit berücksichtigen:

Ausbildung am Arbeitsplatz

Auszubildende im Einzelhandel verbringen den größten Teil ihrer Arbeitszeit an ihrem Arbeitsplatz im Verkauf. Ihre Tätigkeit ist in der Regel nicht zu unterscheiden von der alltäglichen Berufstätigkeit der Verkäufer, die nicht (mehr) in der Ausbildung stehen. Das heißt: die Ausbildung ist nicht aus dem Gesamtzusammenhang des Betriebsalltags herausgehoben. Ausgenommen ist die Zeit in der Berufsschule und die in der Regel vierständige zen-

trale Schulungsveranstaltung „pro Woche in den meisten Mittel- und Großbetrieben.“

Wir halten die praktische Tätigkeit der Auszubildenden am Arbeitsplatz, ausgehend von den in diesem Vorgehen liegenden Möglichkeiten, für wertvoll:

- der Auszubildende kann das Bewußtsein entwickeln, etwas Sinnvolles zu tun;
- neue Kenntnisse und Erfahrungen können sofort in die Praxis umgesetzt und dort erprobt werden;
- durch das Beispiel des erfahrenen Kollegen kann Nachahmungslernen initiiert und gegebenenfalls in Frage gestellt werden;
- durch problematische Arbeitserfahrungen können sich Motivationen ausbilden und stabilisieren, Kenntnisse zu erwerben, zusätzliche Fertigkeiten und Fähigkeiten auszubilden.

Andererseits kann das „Hineingeworfensein“ in die Ernstsituation des Betriebes, ohne eine verantwortungsvolle fachliche und pädagogische Begleitung, dazu führen, daß die Auszubildenden eine ihren Voraussetzungen entsprechende Einstiegschance gar nicht erhalten und Mißerfolgs- und Versagenserlebnisse dazu führen, daß diese grundsätzlich wertvolle Ausbildungsmöglichkeit nicht genutzt werden kann. Erst wenn am Arbeitsplatz die Entwicklungsbedingungen der Auszubildenden mitbedacht werden und bewußt geplantes Lernen erfolgt, kann der Arbeitsplatz zum Lernort werden.

Ausbildung in zentralen betrieblichen Schulungsveranstaltungen

Andererseits kann man aus dem Vorhandensein zentraler Schulungsveranstaltungen und hauptamtlicher Ausbilder in Mittel- und Großbetrieben des Einzelhandels nicht unmittelbar auf eine anspruchsvolle und praxisorientierte betriebliche Ausbildung schließen. Bei Betriebsbesichtigungen und Praktika in Betrieben des Einzelhandels hat die Projektgruppe festgestellt, daß

- ein erheblicher Zeitanteil der zentralen Schulungsveranstaltungen darauf verweichtet wird, prüfungsrelevante Stoffgebiete, die auch in der Berufsschule vermittelt werden, zu „pauken“, um, wie Betriebsvertreter sagten, sicherzustellen, daß die Auszubildenden die Abschlußprüfung bestehen;
- ein weiterer nicht unbedeutender Zeitanteil auf die Vermittlung betriebsspezifischer organisatorischer Abläufe verwendet wird;
- innerhalb von zentralen Schulungsveranstaltungen Warenkenntnisse ähnlich wie in der Berufsschule vermittelt werden, das heißt in aller Regel deduktiv: Man vermittelt zunächst Kenntnisse von Rohstoffen, aus denen mehr oder weniger alle Waren [6] eines Bereiches hergestellt werden, z. B. für den Bereich Textil/Bekleidung Kenntnisse über die Rohstoffe Wolle, Baumwolle usw., wendet sich dann den Herstellungs-, Veredelungs- und Ausrüstungsverfahren zu, überläßt aber in der Regel den schwierigeren Prozeß der Umsetzung dieser für den Auszubildenden abstrakten Kenntnisse auf das zu verkaufende Produkt, z. B. den Herrenanzug oder den Damenmantel dem Auszubildenden selbst. Hinzu kommt, daß der Auszubildende auch mit den Schwierigkeiten allein gelassen wird, seine Warenkenntnisse im Kontakt mit dem Kunden anzumessen, das heißt unter Berücksichtigung des Beziehungsaspekts Kunde – Verkäufer, einzubringen. Hier wird deutlich, daß Praxisnähe in der Ausbildung nicht schon durch die bloße Zugehörigkeit zu der Institution „Betrieb“ gewährleistet ist [7].

In vielen Großbetrieben und Filialketten werden Warenkenntnisse nicht zentral geschult, sondern fallen in die Verantwortung der Abteilungsleiter. Folgendes Problem liegt in dieser Regelung: Abteilungsleiter haben aufgrund ihrer Stellung vielfältige andere Aufgaben zu erfüllen. Sie sind häufig auch noch Einkäufer und in dieser Tätigkeit viel auf Reisen. Als Einkäufer erwerben und erneuern sie sich ständig ihr warenbezogenes Fachwissen. Diese Kenntnisse den Auszubildenden zu vermitteln, bleibt ihnen aber häufig nicht die Zeit, so daß sie diese Aufgabe an Substitute

oder Erstverkäuferinnen und -verkäufer abgeben. Letztere fühlen sich dann häufig allein gelassen. So treten die Schwierigkeiten auf, die wir auf der Seite 23 unter Ausbildung am Arbeitsplatz beschrieben haben.

Die Bildungsvoraussetzungen der Auszubildenden

Auszubildende im Einzelhandel sind in ihrer Mehrzahl Hauptschüler. Die derzeitige Arbeitsmarktlage erlaubt es aber noch vielen Betrieben, vermehrt Realschüler einzustellen [8]. Die Betriebsbesichtigungen ergaben, daß auch Kleinbetriebe von dieser Möglichkeit gern Gebrauch machen. Nun kann man angesichts der geburtenschwachen Jahrgänge diesen Trend nicht extrapolieren. Vielmehr muß in den nächsten Jahren damit gerechnet werden, daß – nicht zuletzt auch wegen des nicht sehr hohen Ansehens des Verkäuferberufes, der relativ geringen Verdienstmöglichkeiten und der für viele unbefriedigenden Arbeitszeitregelung – Realschüler attraktivere Berufe wählen und deshalb dem Einzelhandel fast nur noch Hauptschüler zur Verfügung stehen werden. In einigen Branchen, vor allem in solchen mit hohem Selbstbedienungsanteil, muß sogar damit gerechnet werden, daß selbst Hauptschüler nur schwer zu bekommen sein werden und deshalb verstärkt Sonderschüler diesen Beruf ergreifen werden. Auf der anderen Seite ist damit zu rechnen, daß beratungsintensive Betriebe erhebliche Anstrengungen unternehmen werden, um die Attraktivität ihrer Ausbildungsplätze für die Jugendlichen so zu verbessern, daß die Verkäuferausbildung im Vergleich zu anderen Berufen eine gleichwertige Alternative wird.

Aus diesen Gründen erscheint es berechtigt, bei der Entwicklung von Ausbildungsmitteln die Zielgruppe „Hauptschüler“ anzusprechen.

Motivations- und Sozialisationslage von Hauptschülern

Nach allem, was wir über Lern- und Verhaltengewohnheiten von Hauptschülern wissen, müssen wir davon ausgehen, daß sie in der Regel leseungewohnt (oder -unwillig) sind und Sprachschatz, Abstraktions- und Generalisierungsvermögen oftmals eingeschränkter sind, als dies bei Realschülern der Fall ist,

- sie die Schule und das schulische Lernen „satt“ haben,
- es ihnen schwerfällt, zwischenmenschliche Verhaltensweisen zu thematisieren und zu artikulieren, ihr Verhalten wenig individualisiert ist, milieuspezifische Gewohnheiten, Regeln und Normen vorherrschen,
- sie andererseits aber eher als Realschüler bereit sind, sich aufgrund der geringeren beruflichen Chancen praktisch mit ihrer Berufssituation auseinanderzusetzen.

„Tatsächlich haben wir bei Realschülern in stärkerem Maße Verdrängungsmechanismen dort beobachtet, wo Hauptschüler aufgrund hergestellter Betroffenheit konkrete Handlungsstrategien entwickeln. Offensichtlich sind Realschüler aufgrund andersgearteter schulischer Sozialisation eher in der Lage, eine Diskussion nur theoretisch zu führen und sich selbst und die eigenen persönlichen Perspektiven, Bedürfnisse und Ängste zurückzuhalten. Von daher sind Prinzipien des Lernens durch Erfahrung und Betroffenheit mit Realschülern mühsamer zu realisieren“ [9].

Die Rede von der eingeschränkten Sprache von Hauptschülern könnte nun zu der These verführen, daß ihre Sprache nicht entwicklungsfähig sei. „Das aber wäre ein grundlegendes Mißverständnis. Sie ist es nur nicht zuerst als Medium verallgemeinern-den Denkens, und sie ist nicht in erster Linie Erkenntnis- und Kommunikationsmedium über situationsferne Bedeutungszusammenhänge, sondern dient primär der Interpretation gegenwärtiger Situationen. Aber auch das wäre zu wenig: denn in diese Sprachtätigkeit werden natürlich ferne und abstrakte Sachverhalte mit einbezogen. Doch wird im Sozialisationsprozeß der Arbeiterjugendlichen ein Sprachgebrauch angelegt, der die Be-reitschaft zu sprechen (und aufzunehmen d. V.) an die Erfordernisse der Situation bindet, während es in der Mittelschichtsozialisation geradezu wesentlich ist, situationsunabhängige Inhalte zu suchen und die Fähigkeit zu entwickeln, über alle

Sachverhalte ohne Interesse in einer angemessenen Form sprechen zu können“ [10].

2) Wir entwickeln deshalb die Ausbildungsmittel so, daß durch ihren Einsatz Lernsituationen geschaffen werden können, die an vorherige Erfahrungen, Meinungen und Einstellungen der Auszubildenden anknüpfen und die ihnen Möglichkeiten zur Verarbeitung anbieten. Das erreichen wir zunächst dadurch, daß in der inhaltlichen Vermittlung nicht deduktiv oder fachsystematisch vorgegangen wird, sondern phänomenologisch; das heißt, die Inhalte werden um ein allgemeines Thema gruppiert, das den Auszubildenden aus ihrer Berufsarbeite bekannt ist. Am Anfang stehen Situationsschilderungen, Fallbeispiele aus dem Verkaufsalltag, die dann bei den Auszubildenden in einem Prozeß des Beobachtens und Entdeckens zu der Erkenntnis führen sollen,

- daß es notwendig ist, gründliche Warenkenntnisse zu besitzen, nicht nur, um den Kunden angemessen fachlich zu beraten, sondern auch, um dem Auszubildenden das Gefühl zu geben: ich weiß um die Dinge, mit denen ich mich beruflich beschäftige und kann mir dieses Wissen durch Ausdauer und Konzentration erwerben;
- daß es in der Verkaufsarbeite nicht nur darum geht, das zu tun, was er sich als Verkäufer vorstellt oder gern tun möchte, sondern auch um das, was der Kunde will und was seiner Person entspricht, und daß es deshalb notwendig ist, die dazu erforderlichen Basisfähigkeiten einzubüren, wie Beherrschtheit, Selbstkontrolle und vor allem die Fähigkeit, die Balance zu halten zwischen einem einführenden Verständnis in den Kunden und einer aktiven eingreifenden Gestaltung des Verkaufsprozesses [11];
- daß es für die Verkaufstätigkeit wenig nützt, wenn er Warenkenntnisse und soziales Verhalten isoliert voneinander erwirbt, denn die Warenkenntnisse werden niemals unabhängig vom Kundenkontakt wirksam. Es bedarf also eigener Übung, diesen Zusammenhang von Warenkenntnissen und sozialem Verhalten im Kundenkontakt angemessen einzubringen.

3) Diese drei Gesichtspunkte finden sich in den Ausbildungsmitteln wieder. Wenn also z. B. zum Thema „Herrenkonfektion“ Ausbildungsmittel erstellt werden, dann wird unter der Überschrift „Verkaufsgespräch in der Herrenkonfektion“ eine Verkaufssituation in diesem Bereich geschildert und besprochen (in den Medienformen: Themenheft und Video), gleichzeitig werden warenbezogene Materialien erstellt (in den Medienformen: Themenhefte und Tonbildschauen), deren Inhalte sich direkt auf das Thema Herrenkonfektion beziehen.

Nun ist unter warenbezogenen Gesichtspunkten das Thema „Herrenkonfektion“ schon ein sehr breites Thema mit mehreren Unterthemen, wie z. B. Anzüge, Mäntel, Oberhemden usw. Ohne hier Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, wollen wir deshalb zu den wichtigsten Unterthemen Ausbildungsmittel erstellen. So gibt es zur Zeit ein Themenheft „Anzüge“, an weiteren Themenheften wird gearbeitet. Jedes dieser Themenhefte ist ein kleines in sich geschlossenes Projekt. Wichtig erscheinen hier folgende Punkte:

- Bei warenbezogenen Materialien wird aus oben genannten Gründen auf eine „handwerkliche“ Gründlichkeit Wert gelegt.
- In den Materialien werden Übungen angeboten, die die Umsetzung des erworbenen warenbezogenen Wissens auf die konkrete Verkaufssituation ermöglichen. Ziel dieser Übungen ist es, den Zusammenhang von Warenwissen und sozialem Handeln in der Verkaufssituation sichtbar zu machen.
- Die warenbezogenen Materialien sind so gegliedert, daß dem Auszubildenden gleich zu Anfang das Produkt, so wie es im Verkauf erscheint, z. B. der Anzug, in seinen Ausprägungen

bildlich (zeichnerisch) und verbal vorgestellt und in seinen Einzelheiten beschrieben wird. Ziel ist dabei, die Trennung von Theorie (Warenwissen) und Praxis (das zu verkaufende Produkt) in den Ausbildungsmitteln möglichst weitgehend aufzuheben.

4) Zur Umsetzung von Lerninhalten, die sich aus einer komplexen Verkaufssituation ableiten, werden im Projekt unter anderem Videosequenzen entwickelt. Ihr Einsatz in der Ausbildung bietet folgende Vorteile:

- Das Videoband stellt eine beispielhafte Verkaufssituation vor. Diese ist insofern nicht unrealistisch, als sie immer einem erlebten Verkaufsgespräch nachgestellt wird. Damit wird ein Material hergestellt, welches, aufbauend auf der Simulation realer Situationen, ein Gespräch über Verhalten in Verkaufssituationen anhand eines konkreten Falles erlaubt. Es ist damit auch sichergestellt, daß Ausbilder(innen) und Auszubildende ein und dieselbe Situation vor Augen haben und sie sich auf diese als klärende Veranschaulichungen [12] immer wieder beziehen können.
- Durch wiederholtes Abspielen (mit oder ohne Ton), Zeitlupe, Standbild usw. ist es möglich, die einzelnen Verhaltensweisen (Gesten, Körperbewegungen, Mimik) besser zu beobachten. Die Aufmerksamkeit der Auszubildenden kann bei verschiedenen Durchläufen gezielt auf bestimmte Aspekte gelenkt werden, wodurch auf Effekte selektiver bzw. sozialer Wahrnehmung aufmerksam gemacht wird und diese in eine Verhaltensänderung einbezogen werden können.
- Außerdem steht das Videoband als z. B. kritikwürdiges oder befriedigendes Beispiel für Verkäufer- und Kundenverhalten jederzeit und unverändert zur Verfügung [13].

Ein wesentliches Moment des Videoeinsatzes ist die Konfrontation mit der eigenen beruflichen Rolle, die sich in Betroffenheitsreaktionen verbaler und nonverbaler Art äußern kann. Diese Betroffenheit kommt wohl dadurch zustande, daß die Auszubildenden und Ausbilder mit Hilfe des Videobandes oft zum ersten Mal routinisiertes Verkäuferverhalten (die Verkäuferrolle auf dem Videoband wird immer von einem echten Verkäufer gespielt) in einer Weise und Eindringlichkeit wahrnehmen, in der sie sonst Verhaltensweisen an sich oder an Kollegen nicht beobachten (können): Deutlich wurde der Projektgruppe diese Betroffenheit bei der Vorführung des ersten produzierten Videostreifens auf einer Tagung mit den am Projekt beteiligten Ausbildungsbetrieben: Der erste Durchlauf des Streifens löste bei den anwesenden Ausbildern spontane und vielfältige Reaktionen (Heiterkeit, Verlegenheit, Zustimmung und Ablehnung) aus. Solche Betroffenheit bietet in der konkreten Ausbildungssituation die Chance, die Auszubildenden aus ihrer Reserve herauszulocken und sie zu motivieren, über eigene Erfahrungen im Verkauf nachzudenken und zu berichten.

5) Parallel zu jedem Videostreifen wird ein Themenheft entwickelt. Es entspricht im Kern der Situationsschilderung des Videostreifens. Ursprünglich, das heißt in der ersten Projektkonzeption, war dieses Themenheft eher als eine „Notlösung“ für die Betriebe gedacht, die zwar Interesse an den Themen haben, aber keine Wiedergabegeräte zum Abspielen der Videobänder besitzen. Im Laufe der Entwicklungsarbeiten wurde uns aber immer klarer, daß die Themenhefte ein wichtiger Medienbaustein sind:

- Sie haben eine Unterstützungsfunction für den Videostreifen insofern, als jedes Themenheft über die auch im Videostreifen geschilderte Verkaufssituation hinaus eine ausführliche Einführung über Absichten und Lernziele enthält und durch Fragen und Arbeitsaufträge auf problematische Situationen innerhalb der Szenen sowie auf mögliche eigene Erlebnisse verweist.
- Der Videostreifen stellt eine komplexe Verkaufssituation dar und diese wird vom Zuschauer auch so wahrgenommen. Video

ist aber gleichzeitig auch ein flüchtiges Medium, so daß zwar die Handlung insgesamt in Erinnerung bleibt, aber nicht so sehr einzelne Details der Handlung. Durch die schnelle Abfolge der Bilder und Ereignisse werden Details durch nachfolgende Bilder überholt und geraten leicht in Vergessenheit. Deshalb wurde es notwendig, im Themenheft Bilder und Bildfolgen aus dem Videostreifen aufzunehmen und sich auf diese in vertiefenden Fragen immer wieder zu beziehen.

Für die Fotoabnahme von Video benutzten wir einen Videorecorder mit Standbildtaste und zugehöriger Bildschrittaste. Diese dient eigentlich dazu, Störzeilen im Standbild zu beseitigen, was durch einen minimal kleinen Standbildvorschub erreicht wird. Uns diente diese Taste aber vor allem zur Feinpositionierung bestimmter Standbilder. Durch dieses Verfahren sahen wir Teile des Videostreifens völlig neu. Wir fotografierten Bilder, die wir vorher bei den ersten Betrachtungen des Videostreifens so gar nicht „gesehen“ hatten.

Auf der anderen Seite wurde einprägsam deutlich, daß bestimmte Verhaltensweisen nicht durch Standbilder wiedergegeben werden können. So wollten wir Bilder aus einer Szene aufnehmen, in der der Kunde sich positiv, aber nichtsprachlich, über einen Anzug äußert. Da der Kunde eine stereotype Mimik besaß, das heißt die gleiche mimische Ausdrucksform für positive wie negative Reaktionen zeigte und sich nur gestisch unterschiedlich verhielt – durch leichtes Kopfnicken für Zustimmung, was man ja nicht durch ein oder mehrere Standbilder wiedergeben kann – gelang eine solche Darstellung über Fotografie nicht.

Daß die vom Fernseher abgenommenen Bilder qualitativ ein bißchen schlechter sind als direkt aufgenommene, – man sieht die Fernsehumrandung und die typischen Fernsehzeilen – stört uns nicht sehr. Wir sehen darin auch einen positiven Aspekt, nämlich einen bildlichen Verweis auf die zugehörige Videosequenz.

6) Über die themenbezogenen Ausbildungsmittel hinaus gibt es sowohl im warenbezogenen als auch im sozialen Bereich Inhalte und Problemstellungen, die nicht ausschließlich einem Thema wie z. B. Herrenkonfektion zugeordnet werden können. Bezogen auf Textil/Bekleidung sind das z. B. im Bereich der Warenkenntnisse Inhalte wie Bindungsarten, Stoffe, Größen und im Bereich sozialen Verhaltens Probleme zur Rolle des Verkäufers, der Typisierung von Kunden usw. Diese Inhalte werden in themenübergreifenden Ausbildungsmitteln behandelt. Wir nennen sie Begleithefte, weil sie themenbegleitend während der Ausbildung eingesetzt werden sollen. Zur Zeit existiert ein Begleitheft zum personenbezogenen Verkaufsgespräch. Dieses Heft handelt von den Erfahrungen der Auszubildenden in ihrem Beruf und stellt Verbindungen zu anderen Lebensbereichen her. Es will Denkanstöße geben, das eigene Verhalten im Verkauf (und darüber hinaus) und das des Kunden besser zu verstehen und zu beurteilen. Es gibt Anregungen, wie Auszubildende durch Übungen und Spiele in der Gruppe zu einem besseren Verständnis der Verkaufssituation gelangen können. Als Material wurden unter anderem Karikaturen, Bildergeschichten, verschiedenartige Spiele (Prioritäten-, Meinungs-, Rollenspiele), Zitate aus Büchern, Anekdoten aus der Presse, Werbesprüche usw. herangezogen und inhaltlich und gestaltmäßig zu Themen aus dem Verkaufsbereich geordnet.

7) Handlungsfähigkeit von Auszubildenden im Einzelhandel zu vergrößern, können aber noch so gut entwickelte Ausbildungsmittel allein nicht leisten. Es ist notwendig, daß sich Ausbilderinnen und Ausbilder für den gelingenden Einsatz der Medien verantwortlich fühlen. Das setzt allerdings voraus, daß wir als Entwickler die Ausbilder nicht als personales Medium begreifen, sondern als Personen, von deren überlegter Beteiligung die sinnvolle Nutzung des Medienangebots abhängt. Wir haben deshalb alle Konzepte, wie z. B. die in den 70er Jahren diskutierten Leitmedien- oder Medienverbundsysteme nach dem Direct-Teaching-Modell als mediendidaktische Ansätze für das Projekt abgelehnt; denn der Ausbilder muß entsprechend diesen Ansätzen seine Planungen und sein Tun nach diesen Systemen ausrichten; er ist „Vollender“ der weitgehend von den Medienentwicklern geplant

ten Ausbildung. Durch die Perfektionierung didaktischer Planung entlang solcher Modelle wird die Einbringung subjektiver und situativer Elemente in die Ausbildung nur erschwert.

Alle hier kurz vorgestellten Materialien sind durch den Ausbilder situativ flexibel einsetzbar und an curricularer Offenheit orientiert. Das bedeutet aber, daß der Ausbilder die Ausbildung selbstständig organisieren muß, und zwar so, daß die durch die Ausbildungsmittel dargestellten oder angeregten Vorgänge wissenschaftlich und verhaltensmäßig in der Gruppe zwischen Ausbilder und Auszubildenden besprochen und handelnd nach- oder weitervollzogen werden können.

Um den Ausbildern diese Arbeit zu erleichtern, stellen wir zu jedem warenbezogenen Themenheft und zu jedem Begleitheft für Auszubildende jeweils auch ein Ausbilderexemplar mit didaktischen Hinweisen, Merkblättern usw. her. Darüber hinaus wird zur Zeit an einem Ausbilderleitfaden gearbeitet, in dem unter anderem Vorschläge zur Planung und Durchführung von Ausbildungsschnitten mit Hilfe der erarbeiteten Ausbildungsmittel gemacht werden.

Beteiligung von Ausbildungsbetrieben

1) Unter Beteiligung verstehen wir den Versuch, in Zusammenarbeit mit einem Kreis von betroffenen Ausbildungsbetrieben aufgrund einer ersten Situationsanalyse zu einer Projektkonzeption und anschließend zu Ausbildungsmitteln zu kommen, die von allen Beteiligten getragen werden und inhaltlich und methodisch-didaktisch zu einer besseren Lösung des Ausbildungsbildungsproblems beitragen als sie die gegenwärtige Praxis darstellt.

Da die beteiligten Betriebe über die Bundesrepublik und Berlin verstreut sind, kann die Zusammenarbeit nicht die Intensität erreichen, die notwendig wäre, um eine stabile Gruppe zwischen Projektmitarbeitern und Ausbildern herzustellen. Die Zusammenarbeit bezieht sich also nicht auf die alltägliche Projektarbeit, sondern auf wesentliche Ereignisse im Projektverlauf.

- So wurden auf einer ersten Tagung im Dezember 1979 mit etwa 25 Ausbildern unterschiedlicher Branchen und Verbandsvertretern die Problemlage und die allgemeine Zielrichtung des Projektes besprochen. Wesentliches Ergebnis dieser Tagung war, daß die ursprünglich eingeschlagene Richtung, zunächst betriebswirtschaftliche Inhalte zu behandeln, aufgegeben wurde zugunsten einer Orientierung am Verkauf.
- Diese Zielsetzung wurde dann von uns in Gesprächen mit einzelnen Ausbildern, in mehreren Betriebsbesichtigungen und in jeweils 14-tägigen Praktika bei unterschiedlichen Betrieben weiterverfolgt und zu einer ersten Konzeption verarbeitet.
- Diese Konzeption wurde mit Betrieben auf einer Tagung ausführlich besprochen und verabschiedet.
- Nach dieser Tagung wurden Fallbeispiele alltäglicher Verkaufssituationen gesammelt, wobei uns einige Betriebe sehr behilflich waren.
- Auf der bislang letzten Tagung wurden die ersten entwickelten Medien und Manuskripte den Ausbildern vorgestellt. In Kleingruppenarbeit wurde exemplarisch mit den Materialien gearbeitet. Die vorgetragenen Änderungs- und Ergänzungswünsche werden bei der weiteren Arbeit berücksichtigt.
- Ab Ende des Jahres gehen die entwickelten Materialien sukzessive in die Erprobung. Die beteiligten Betriebe setzen die Materialien entsprechend ihren Ausbildungsplänen über eine längere Zeit in ihrer betrieblichen Ausbildung ein. Diese Erprobungszeit wird von uns sozialwissenschaftlich begleitet; ihre Ergebnisse fließen in die weitere Entwicklung und Revision der Materialien ein.

Diese Aufzählung macht deutlich, was in diesem Projekt unter Zusammenarbeit mit den Betrieben zu verstehen ist: ein auf das Notwendigste beschränkte Maß an Kontakten, Gesprächen und Informationen, wenn man den Begriff der Zusammenarbeit nicht überstrapazieren will. Diese Grenzen sind nicht durch mangelndes

gegenseitiges Interesse, sondern durch die zeitliche Auslastung der Projektmitarbeiter und Ausbilder sowie durch den finanziellen Rahmen des Projektes gesetzt.

2) In dieser Situation laufen wir natürlich immer wieder Gefahr, während der doch recht häufigen kontaktarmen Zeit, mögliche Interessen der Betriebe in unserem Sinne zu interpretieren. Ganz deutlich ausgesprochen: Unter dem Druck der in unsere alltägliche Projektarbeit eingelassenen Handlungswänge schleicht sich immer mal wieder der Versuch ein, von unseren Vorstellungen, wie gute Medien auszusehen hätten, auf die Vorstellungen der (welcher?) Ausbilder und Auszubildenden kurzzuschließen. So weit wir das bemerken, versuchen wir das dann in Gesprächen mit verschiedenen Gruppen auszuräumen.

Hier stellt sich aber grundsätzlich die Frage, welches wie legitimierte Interesse und welche Vorstellung von guten Medien sollen sich in den Ausbildungsmitteln durchsetzen: das der Projektgruppe, des Bundesinstituts, der Verbände, der Betriebe, der Ausbilder(innen) und Auszubildenden als den „Experten des sozialen Ortes“ [14] betrieblicher Ausbildung sein. Das ist aber leicht gesagt; denn wie erkennt der Projektmitarbeiter diese Interessen? Sie sind ja nicht veröffentlicht oder einfach „objektiv“ gegeben. Deshalb gibt es auch nicht die Interessen der Ausbilder(innen) und der Auszubildenden. Es gibt keinerlei Verlaß auf irgendein von der jeweiligen Person losgelöstes Interesse, ja gerade ein in Form „die Praxis verlangt das“ geäußertes allgemeines Interesse muß verdächtig sein und auf das Interesse seines Sprechers zurückverweisen. Letztlich kann die Projektgruppe nur die Interessen derer wahrnehmen und berücksichtigen, die sich am Projekt beteiligen und dort ihre Beiträge leisten. Diese können aber von der Projektgruppe nicht einfach hingenommen werden, sondern müssen von ihr daraufhin untersucht und diskutiert werden, ob sich in ihnen nicht einfach standardisierte Wahrnehmung und Konventionen durchsetzen wollen, z. B. so und nicht anders mit sich und den Auszubildenden zu verfahren und so eine Ausbildungsbildungsrealität organisieren, die hinsichtlich dieses Ausbilders auch anders gesehen und gemacht werden könnte. Es muß also eine Auseinandersetzung zwischen der Projektgruppe und Ausbildern stattfinden, die über ein konventionelles Frage-Antwort-Spiel hinausgeht, damit sich nicht letztlich selbst verborgene Interessen von Ausbildern und Mitarbeitern der Projektgruppe durchsetzen und das Projekt gefährden. Ein Beispiel mag das verdeutlichen: Auf einer der ersten Tagungen zum Thema Einzelhandel äußerte sich ein Teilnehmer über die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen im Einzelhandel mit etwa folgenden Worten: „Hier wird so getan, als wollten und könnten die Jugendlichen was lernen. Die wollen aber gar nicht, außerdem sind die zu dumm. Das ist doch alles Schrott, was wir da heutzutage bekommen. Früher konnten die noch wenigstens lesen und schreiben. Das können die heute ja gar nicht mehr. Und dann sind die auch noch rotzfrech.“

Wie sollen wir als Projektgruppe solche oder ähnliche Äußerungen beurteilen? Sollen wir darüber hinweggehen und das dahinterstehende Menschenbild ignorieren? Wir halten uns dann nicht zurück, zu solchen Äußerungen Stellung zu beziehen, wenn wir erkennen, daß durch sie das erklärte Ziel einer qualifizierten Ausbildung nicht erreicht werden kann, vielmehr die Neigung besteht, dysfunktionalen Zielen anzuhängen. Die Ansicht, eine solche schlechte Praxis sei nun mal üblich und genau so neutral zu behandeln wie andere Einstellungen zu Auszubildenden, kann bei den Ausbildern insgesamt genau das Gegenteil von Neutralität auslösen; denn eine neutrale Einschätzung wird weder von denen geteilt, die diese schlechte Praxis leben, noch von den Ausbildern, die sie verändern wollen. Man läuft letztlich nur Gefahr, für die Bewertung der Praxis durch die Ausbilder blind zu werden [15].

Die Einnahme eines relativistischen Standpunktes zur Qualität der Ausbildungspraxis ist häufig nichts anderes als die Weigerung, zur Kenntnis zu nehmen, daß Ausbilder selbst manche ihrer

traditionellen Praktiken mißbilligen. Man nimmt ihnen unter Umständen die Möglichkeit, einen Veränderungswillen betrieblicher Ausbildung, der eine Reaktion auf eine traditionelle, aber unbeliebte Praxis darstellt, bei sich selbst wahrzunehmen und ihn in eine Zusammenarbeit einzubringen.

Anmerkungen

- [1] Weitere Aspekte sind die Dauer und das Arbeitstempo der Beratungstätigkeit. Siehe dazu: Strauss, A.; Fagerhaug, S.; Suczek, B.; Wiener, C.: Gefühlsarbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4, Dezember 1980, S. 629 – 651.
- [2] Eine ausführliche Darstellung dieser Thematik ist enthalten in einer Werkvertragsarbeit von I. Weilnöck: Soziale Qualifikation im Einzelhandel, April 1980 (Manuskript).
- [3] Siehe dazu auch die Aussagen des Berufsbildungsberichts 1981, Schriftenreihe Berufliche Bildung 13 des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, S. 46.
- [4] Für den Bereich der Berufskonstruktion hat M. Brater in einem prämonierten Thesenpapier zum Colloquium im BIBB am 01.06.81 auf die Problematik von Tätigkeitsanalysen aufmerksam gemacht. Unseres Erachtens müssen einige der dort angeführten Punkte auch für den Medienbereich bedacht werden. Brater, M.: Probleme der Berufskonstruktion, Mai 1981, in diesem Heft.
- [5] Wenn ich von „wir“ spreche, so äußere ich mich im Namen der Gruppe, die dieses Projekt bearbeitet.
- [6] Das gilt natürlich nicht für die Waren, die schon im Naturzustand (z. B. Obst und Gemüse) verkauft werden, sondern für die, die durch mehr oder weniger vielfältige Ver- und Bearbeitungsverfahren aus Rohstoffen hergestellt werden (z. B. Textilien).
- [7] Für die berufliche Bildung vornehmlich im Produktionsbereich hat E. Neumann hierzu einige bedenkenswerte Ausführungen gemacht. Neumann, E.: Probleme, Grenzen und Möglichkeiten produktionsunabhängiger Berufsausbildung in gewerblich-technischen Berufen der Industrie. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderheft, Dezember 1980, S. 18.
- Siehe auch: Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels: Strukturpolitischs Programm für den Einzelhandel in den 80er Jahren; beraten und verabschiedet vom Präsidialrat der HDE am 6. Mai 1981, S. 31 ff.
- [8] Siehe dazu: Informationsdienst Berufsbildung, Sozialpolitik und Arbeitsrecht der Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels vom Juli/August 1980, S. 126 f. mit der Überschrift „Anteil höherer Schüler in Ausbildungsberufen des Einzelhandels gestiegen“.
- [9] Bruckner, H. B.; Klawe, W.; Maak, H.; Rieckenberg, L.: Lebensziel Beruf. Reinbek bei Hamburg, 1980, S. 39.
- [10] Hartwig, H.: Jugendkultur. Reinbek bei Hamburg, 1980, S. 100.
- [11] Brater, M.: Berufliche Förderung Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/81, S. 9.
- [12] Siehe dazu: Goffmann, E.: Rahmen-Analyse. Ein Versuch über die Organisation von Alltagserfahrungen. Frankfurt/M. 1980, S. 24.
- [13] Engels, A.; Kleinsimon, K. P.; Kühnel, G.: Nonverbales Verhalten in Prüfungssituationen: Auf dem Weg zu einem Trainingsprogramm. In: Gruppendynamik, Heft 4, 1980, S. 309.
- [14] Horn, K.: Thesen zum Problem der Handlungsforschung für das Colloquium im BIBB am 05.03.1981, S. 8 (Manuskript).
- [15] Devereux, G.: Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften. Frankfurt/M., Berlin, Wien 1976; hier besonders das Kapitel über professionelle Abwehrstrategien, S. 109 ff.

Konrad Kutt / Reinhard Selka

Übungsfirmen in der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung

In der bildungspolitischen und berufspädagogischen Diskussion wird die Übungsfirma meist „weit unter Wert gehandelt“ [1]. In der kaufmännischen Ausbildung ist sie eher eine Erscheinung am Rande. In der Anpassungsfortbildung für Kaufleute konnte sie sich in den letzten Jahren stärker durchsetzen. In diesem Beitrag wird, ausgehend von den Anfängen der Übungsfirmanarbeit, ein Überblick über den gegenwärtigen Stand gegeben, sowie die Diskussion über didaktische Möglichkeiten und Grenzen der Übungsfirma aufgegriffen. Schließlich wird als ein zentraler Aspekt für das Funktionieren der Übungsfirmen die Tätigkeit und Qualifikation des Ausbildungspersonals in den Zusammenhang organisationsbedingter und adressatenbedingter Einflußfaktoren gestellt. Dies ist zugleich der Anknüpfungspunkt für die Arbeit des Bundesinstituts, das gegenwärtig Modellelehrgänge für die Weiterbildung von Ausbildern im kaufmännischen Bereich, konkret für Ausbilder in Übungsfirmen, in Zusammenarbeit mit der DAG entwickelt und erprobt.

Ähnlich einer Lehrwerkstatt kann die Übungsfirma praktische Kenntnisse und Fähigkeiten für den Kaufmann vermitteln, wobei ihre Möglichkeiten in der Spannweite eines Schule und Praxis verbindenden und reale Arbeitsplatz erfahrung ersetzen Lernorten liegen. Die Vorstellung, daß die Übungsfirma eine Verbindung zwischen einer fundierten theoretischen Aus- bzw. Weiterbildung und des handlungsorientierten „training on the job“ einer betrieblichen Ausbildung sein könne, also eine Art Experimentalunterricht mit quasi Ernstcharakter, läßt die Übungsfirma nicht nur als eine methodische Variante kaufmännischer Aus- und Weiterbildung erscheinen; es drängt sich die Frage auf, ob mit der Übungsfirma ein Lernort gefunden ist, der die berufliche Bil-

dung des Kaufmanns an einem einzigen Lernort zuläßt und damit die Mängel, die sich aus einem Nebeneinander von Schule und Betrieb ergeben, überwindet.

Die bisher relativ geringe Resonanz, die Übungsfirmen gefunden haben, dürfte nicht zuletzt in ihrem überkommenen Image einer betrieblichen Arbeitsvorgänge nachspielenden „Scheinfirma“ haben, die der „Jugendbildungsarbeits“ bzw. Übungs- und Weiterbildungszwecken diene und die nach wie vor – bedingt durch unterschiedliche Zielsetzungen der Träger – nur einen sehr geringen Grad von Institutionalisierung aufweist.

Zur Entstehung der Übungsfirmen

Die Anfänge der Übungsfirmen gehen bis in das 17. Jahrhundert zurück, als in der überwiegend schulischen Kaufmannsausbildung durch sog. Übungskontore oder Musterkontore die Anschauung und die Konzentration der Lehrgegenstände gesteigert werden sollte. Anfang des 20. Jahrhunderts wurde unter deutschen Schulpädagikern diese Diskussion mit der Forderung der Arbeitspädagogik nach mehr Selbständigkeit der Schüler fortgeführt. Auch nach der Neugründung von „Scheinfirmen“ nach 1945 stand dieser Gedanke im Vordergrund, wobei als Argument die „Un durchsichtigkeit heutiger Büroorganisation . . . und die Komplexität des Wirtschaftsgefüges“ sowie der Anspruch nach „Werk vollendung in praxi“ hinzutrat [2]. Dies verstärkte die Erkenntnis, daß zu einer beruflichen Befähigung die Vermittlung einzelner Fachdisziplinen und Theoriegebäude nicht hinreichend sei und führte in den fünfziger Jahren in zunehmendem Maße zur Einrichtung von Übungskontoren bzw. von Kontor-Übungen in kaufmännischen Schulen. Dabei wurden unter Verwendung

praxisgerechter Formulare Geschäftsvorfälle und deren Bearbeitung simuliert. In begrenztem Umfang wurde diese Simulations-technik auch mit Korrespondenz sowie mit Entscheidungsfällen angereichert.

Neben den hier dargestellten schulisch geprägten – eher als Kontor-Übungen zu bezeichnenden – Formen praktischer Unterweisung entwickelten sich Selbsthilfeeinrichtungen kaufmännischer Beschäftigter, die zunächst in Form von „Briefwechselbünden“ Korrespondenz betrieben [3]. Der „Gewerkschaftsbund der Angestellten“ übernahm zwischen den beiden Weltkriegen diese Initiative und weite sie aus. So entstanden bereits 1931 auf Initiative der Arbeitsämter sogenannte „Tagesscheinfirmen für Stellenlose“, die als Vorläufer der heutigen entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gelten können.

Die betriebliche kaufmännische Ausbildung, die sich – verglichen mit der gewerblichen Berufsausbildung – erst später zu entwickeln begann, war von der Übungsfirmendiskussion weitgehend ausgenommen. Der Selbsthilfecharakter dieser Einrichtungen – nach dem Zweiten Weltkrieg wieder aufgenommen durch die Deutsche Angestellten Gewerkschaft – mag hier eine gewisse Reserviertheit verursacht haben. Während in der gewerblichen Berufsausbildung in den letzten Jahren verstärkt besondere Organisationsformen und Lernorte entstanden, blieb die kaufmännische Berufsausbildung bis heute fast ausschließlich eine Ausbildung am Arbeitsplatz. Über- und außerbetriebliche Formen der Berufsausbildung blieben hier eine Randerscheinung, sieht man von dem in der Regel stärkeren schulischen Anteil an der Ausbildungszeit und dem oft angebotenen betrieblichen Zusatzunterricht ab. Obwohl die gleichen pädagogischen Erwägungen die Einrichtung von Übungsfirmen/kontoren und in der gewerblichen Ausbildung die Errichtung von Lehrwerkstätten begründen und rechtfertigen, werden Übungsfirmen vor allem als außerbetriebliche Veranstaltungen durchgeführt. Der innerbetriebliche Unterricht kann hier kaum als geeignetes Pendant angesehen werden, denn er orientiert sich zumeist nicht an Handlungsabläufen, sondern an Unterrichtsfächern.

Formen der Handlungsorientierung in der außerbetrieblichen kaufmännischen Ausbildung wurden erstmals in den USA systematisch eingesetzt. Es wurden praktische Fälle entweder der Wirklichkeit entnommen oder ihr nachempfunden, an denen Problemlösungsverhalten sowie die Anwendung theoretischen Wissens vermittelt werden konnten. Diese kasuistischen Methoden wurden vor allem mit dem sich im kaufmännischen Bereich durchsetzenden DV-Einsatz in der Form von Planspielen dynamisiert. Die Übungsfirmen erreichten dieses methodische Moment bereits erheblich früher, indem sie über die Bürosimulation hinaus in Geschäftsverkehr mit anderen Übungsfirmen eintraten. Andererseits war der Lerninhalt bei dieser Methode nicht voll geplant, sondern zumindest auch vom zufälligen Inhalt des Geschäftsverkehrs abhängig.

Arbeit in Übungsfirmen heute

Im heutigen Übungsfirmenring – dem organisatorischen Zusammenschluß der Übungsfirmen – wird versucht, auch dieses Problem zu lösen. Einerseits regeln die beiden Zentralstellen des Übungsfirmenringes (ZÜF) die Verkehrsformen der angeschlossenen Übungsfirmen untereinander, indem sie „Firmen“-gründungen kontrollieren und steuern sowie durch zentrale „Behörden“ und „Dienstleistungsunternehmen“ (Arbeitsamt, Finanzamt, Zollamt, Krankenkassen, Bank), die Arbeitsabläufe kontrollieren. Andererseits werden mit Hilfe solcher „Zentralen Einrichtungen“ sowie projektähnlicher Vorgaben wie der jährlichen Übungsfirmenmesse Arbeitsinhalte beeinflußt. Der eingangs erwähnte „Ernstcharakter“ der Übungsfirmen stellt sich somit über der möglichst wirklichkeitsgetreuen Abbildung einer eigenen Volkswirtschaft von selbst ein, wobei jedoch einige Abstriche (insbesondere im Geldkreislauf und im Marktgeschehen) vorgenommen werden müssen. Die Abbildung realer Unternehmen durch die Übungsfirmen im Übungsfirmenring erscheint so per-

fekt, daß sie große Teile der praktischen Unterweisung in der beruflichen Erstausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz (BBIG) durchaus übernehmen könnten. Solche überbetrieblichen Ausbildungsstätten in der kaufmännischen Berufsausbildung und Umschulung werden jedoch bislang ausschließlich für die Ausbildung von Behinderten, Rehabilitanden und die Anpassungsfortbildung von Arbeitslosen angeboten.

Einen zahlenmäßigen Überblick über die bei den Zentralstellen des Übungsfirmenringes registrierten Übungsfirmen gibt folgende Übersicht:

Übersicht: Anzahl der bei den Zentralstellen des Übungsfirmenringes registrierten Übungsfirmen [4];
Stand August 1981

| Übungsfirmenträger | Anzahl der Übungsfirmen |
|---|-------------------------|
| Berufsförderungswerke | 25 |
| Berufsbildungswelke | 39 |
| Öffentliche Schulen und Akademien | 24 |
| Privatschulen | 42 |
| Angestelltenkammer Bremen | 10 |
| Trägereinrichtungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes | 40 |
| Trägereinrichtungen der Deutschen Angestellten Gewerkschaft | 70 |
| Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft | 20 |
| Gesamtzahl | 270 |

Aus der Unterschiedlichkeit der Trägerschaft sind bereits die unterschiedlichen Zielsetzungen und Zielgruppen erkennbar. Obwohl die Teilnehmerstruktur innerhalb der Träger und auch Übungsfirmen nicht einheitlich ist, lassen sich in etwa folgende Kategorien bilden, die die wichtigsten Anwendungsgebiete der Übungsfirmen wiedergeben.

Übungsfirmen zur

- | | |
|--|--|
| – Ergänzung der beruflichen Erstausbildung | Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, Schulen |
| – beruflichen Erstausbildung von Behinderten | Berufsbildungswerke |
| – Umschulung | Berufsförderungswerke, Trägereinrichtungen der Gewerkschaften, Angestelltenkammer Bremen |
| – Weiterbildung arbeitsloser kaufmännischer Angestellter | Trägereinrichtungen der Gewerkschaften, Angestelltenkammer Bremen |

Die quantitative Bedeutung läßt sich nicht linear aus der Anzahl der Übungsfirmen ablesen.

Übungsfirmen zur Ergänzung der beruflichen Erstausbildung in der gewerblichen Wirtschaft werden in der Regel nicht im Ganztagsbetrieb geführt. Der Aufenthalt der Auszubildenden in der Übungsfirma ist gemessen an der Gesamtausbildungszeit gering. Die Erfahrungen der Bayer AG z. B. haben gezeigt, daß die Übungsfirmenarbeit in Industrieunternehmen in größerem Umfang an Geschäftsfälle heranführen sollte, die nicht im Routinebereich liegen, daß aber bei längerfristigen Vollzeitaufenthalten in der Übungsfirma die Gefahr besteht, daß die Auszubildenden sich dann zu stark von der Betriebsrealität entfernen [5].

Anders verhält es sich allerdings bei solchen – in der oben angeführten Statistik nicht aufgeführten – Übungsfirmen mit „wirk-

lichem Geschäftsbetrieb", in denen z. B. die von den gewerblichen Auszubildenden eines Betriebes im Rahmen ihrer Ausbildung gefertigten Produkte von den kaufmännischen Auszubildenden z. B. im Rahmen der Belegschaft verkauft und die mit dieser Geschäftstätigkeit zusammenhängenden kaufmännischen Arbeiten erledigt werden. Bekannt wurde diese Methode in den 50er Jahren durch die „Junior Achievements“ in den USA [6]; in Deutschland wurde sie insbesondere durch die Zahnrädfabrik Friedrichshafen erprobt [7].

Quantitativ nicht vergleichbar sind die Übungsfirmen auch wegen der unterschiedlichen Verweildauer der Teilnehmer. Eine Übungsfirma in der Weiterbildung arbeitsloser kaufmännischer Angestellter wird innerhalb von drei Jahren bei einer durchschnittlichen Verweildauer eines Teilnehmers von sechs Monaten von etwa 120 Teilnehmern frequentiert. Dagegen kann in Übungsfirmen, die der Erstausbildung von Behinderten dienen, innerhalb von drei Jahren nur ein Jahrgang, also höchstens 20 Auszubildende, ausgebildet werden.

Didaktische Möglichkeiten und Grenzen der Übungsfirma

Die Übungsfirma als Einrichtung zum Lernen und Üben versucht, die Realität von Unternehmen abzubilden und bietet sich methodisch als Ergänzung der beruflichen Erstausbildung sowie als eigenständige Veranstaltung im Rahmen der Weiterbildung an.

Realitätsnähe jedoch ist eine ambivalente Maxime. Die Möglichkeit, kaufmännische Praxis in der Übungsfirma „nachzuspielen“, setzt eine realitätsgerechte Nachbildung der betrieblichen Wirklichkeit voraus. Aufbau- und Ablauforganisation, technische und organisatorische Gestaltung der Arbeitsplätze und Stellenbeschreibungen, Außenkontakte zu anderen (Übungs-)Firmen und (fiktiven) Ämtern und Behörden werden zumeist einer sogenannten (echten) Patenfirma angeglichen, die auch hinsichtlich des Unternehmensziels bzw. Produktionsprogramms Vorbild ist. Die Orientierung an der Patenfirma reicht vom Formularwesen bis hin zur modernen Büromaschine und schließt sogar die regelmäßige Beratung durch Experten dieser Patenfirmen ein. (Bei Übungsfirmen, deren Träger ein Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft ist, übernimmt dieses selbstverständlich die genannten Funktionen.) Die Durchführung einer jährlichen Messe aller Übungsfirmen zeigt auch nach außen und damit der Öffentlichkeit das Wirken der Übungsfirma auf einem imaginären Markt in einer imaginären Volkswirtschaft.

Natürlich kann es nicht so sein, daß alle Elemente der Übungsfirma mit der Realität übereinstimmen, denn einerseits geht es ja gerade um die Erfahrbarkeit der Wirklichkeit und zum anderen um die Transferierbarkeit des Gelernten, das heißt, die Übungsfirma orientiert sich an „Lern“-zielen, nicht an Arbeitszielen. Wenn die Übungsfirma sich hingegen als dynamisches Modell der Wirklichkeit versteht, ist zu erwarten, daß die Lernenden eine größere Transferleistung erbringen als bei relativ starren Anwendungssituationen. Reetz geht mit Verweis auf kognitive Transfertheorien davon aus, daß der höchste Grad von Flexibilität erreicht wird, „wenn über die strukturelle Ähnlichkeit hinaus eine allgemeine Regel, eine Strategie gelernt wird, die es dem Lernenden erlaubt, in ähnlichen Situationen angemessen zu handeln“ [8]. Reetz empfiehlt daher, die Übungsfirma solle ihren Teilnehmern eine „kognitive Landkarte des Betriebes“ vermitteln, die ein schnelleres und allgemeingültigeres Zurechtfinden ermögliche und für viele Eventualitäten planbar sei.

Die Kritik an der Übungsfirma, daß sie wegen begrenzter Größe und begrenztem Geschäftsumfang nicht wie die Realität eine Vielzahl gleichartiger Arbeitsvorgänge aufweise und demzufolge nicht zur routinierten Bearbeitung gelangen könne, trifft nur zum Teil zu. Zu kritisieren wäre allenfalls ein Zuviel oder Zuwenig an Routinearbeit. Wichtiger ist nach Reetz, die „Ganzheit der Tätigkeit im Modell“ erfahrbar zu machen. Entscheidend für den Einzelnen ist nicht das Erbringen einer bestimmten Leistung pro Zeiteinheit – obwohl auch die Steigerung der Leistungsfähigkeit insbesondere beim Praxistraining eine Rolle spielt – sondern die

Akzeptanz und Erreichbarkeit von Zielen, bei denen Theorie und Praxis in Verbindung treten (theoriegeleitetes Handeln). Reetz versteht darunter, „daß das Handeln nicht allein aus den Erfahrungen des eigenen Arbeitsplatzes resultiert, sondern daß es gesteuert wird von Regeln betriebswirtschaftlicher und sozialer Vernunft“ (vgl. Anmerkung [1]).

Für das Erreichen dieser Ziele ist die Übungsfirma geradezu prädestiniert. Sie kann sich gegenüber dem wirtschaftlichen Rationalität folgenden realen Unternehmen den Luxus leisten, gegen zwei dort herrschende und sich im Zuge der Rationalisierung immer stärker durchsetzende Prinzipien zu verstößen:

- Die zunehmende Formalisierung und maschinelle Bearbeitung von Vorgängen zerstört für den einzelnen Arbeitsplatz immer mehr den Zusammenhang zwischen „betriebswirtschaftlicher Vernunft“ und praktischem Handeln. In der herkömmlichen Unterweisung am Arbeitsplatz wird es immer schwerer, dem Auszubildenden kaufmännische Sachverhalte und Regeln transparent zu machen.
- Die zunehmende Formalisierung bedingt gleichzeitig eine Reglementierung und Bestimmtheit des Arbeitshandelns, die ein Denken in Zusammenhängen und Alternativen erschwert. Das Verfolgen eines logisch zusammenhängenden Geschäftsvergangs und das Durchspielen alternativer Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten werden im realen Unternehmen immer schwieriger.

Die Übungsfirma kann dagegen jederzeit den Geschäftsbetrieb „anhalten“, Alternativen durchspielen und dem Lernenden die Möglichkeit geben, einen Geschäftsvorfall von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz im Zusammenhang zu verfolgen. Damit wird nicht nur das Auseinanderfallen von Theorie und Praxis aufgehoben, sondern es werden gleichzeitig Sinn und Möglichkeiten arbeitsteiligen Handelns erschlossen.

Eine weitere didaktische Möglichkeit der Übungsfirma besteht in einem konsequenten Planungs- und Entscheidungstraining, indem ununterbrochen an einem Geschäftsvorfall gearbeitet werden kann, unterschiedliche Formen der Entscheidungsfindung erprobt werden, sowie letztlich selbständig Entscheidungen getroffen und „verantwortet“ werden können.

Ein weiteres Merkmal der Übungsfirma, nämlich das Fehlen der in Wirtschaftsunternehmen üblichen Hierarchie, macht deutlich, daß die komplette Abbildung der Realität nicht möglich ist, sondern unter didaktischen Gesichtspunkten eine Lösung gefunden werden muß. An die Stelle dieser Realität kann z. B. das Rollenspiel treten. Jugendliche oder Erwachsene spielen dabei vorweggenommene Situationen und übernehmen wechselnd als „Vorgesetzte“ oder „Untergebene“ berufliche Rollen, in denen sie aus der jeweiligen Betrachtung Lösungsmöglichkeiten für Konflikte erarbeiten müssen. Allein die Übernahme von Vorgesetzten-Rollen – als Lern-Experiment im Betrieb nicht vorstellbar – kann zu einer besseren innerbetrieblichen, unter hierarchischen Strukturen stattfindenden Kommunikation befähigen. Zugleich können aber durch die Art der Konflikttastragung in dieser Methode leichter kooperative Arbeitsformen und Teamfähigkeit erreicht werden. Im Bereich des affektiven Lernens sind somit in der Übungsfirma Ziele wie Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit auch im Sinne einer bewußten Mitgestaltung der eigenen Arbeitsorganisation und -bedingungen planbar, die bei einer rein funktionalen Erziehung im Betrieb oftmals zu einem unreflektierten „Hineinwachsen in das betriebliche System von Belohnungen und Sanktionen mit meist hierarchischer Führungsstruktur“ und damit wie Reetz meint, oftmals zu einer „eigenartigen hierarchischen Weltansicht ... des kaufmännischen Angestellten geführt hat“ [9].

Ausbilder in Übungsfirmen

Die Einlösung des didaktischen Anspruchs hängt entscheidend von den Teilnehmern in Übungsfirmen und von der Qualifikation der dort tätigen Ausbilder ab. Bedenkt man, daß die Vor-

erfahrung der Teilnehmer bei der Weiterbildung arbeitsloser kaufmännischer Angestellter vom Prokuristen bis zum Sachbearbeiter mit ausschließlich repetitiven Tätigkeiten reichen kann, dann erfordert dies ein besonders Maß an methodischer Flexibilität und breiter Fachkompetenz des Ausbilders. Er müßte – falls sich dies nicht aus dem „normalen“ Geschäftsanfall ergibt – in der Lage sein, das Übungsfirmengeschäft derart zu beleben, das heißt pädagogisch gesprochen: für eine didaktisch-methodische Variabilität zu sorgen, daß zusätzliche „Fälle“ oder Projekte oder auch nur „Störfälle“ des üblichen Ablaufs bearbeitet werden können.

Die Etablierung der Übungsfirmen zu festen Einrichtungen mit Ganztagsbetrieb hat den Einsatz hauptamtlicher Ausbilder erforderlich gemacht, wobei in der Regel jede Übungsfirma mit zwei Ausbildern besetzt ist. Kann man deshalb schon von einem Selbstverständnis des kaufmännischen Übungsfirmen-Ausbilders sprechen?

Das Selbstverständnis des kaufmännischen Ausbilders im Betrieb ist kaum ausgeprägt. Raddatz führt dies vor allem darauf zurück, daß der kaufmännische Ausbilder im Unterschied zum gewerblichen nebenamtlich tätig ist und daß der in der kaufmännischen Ausbildung hauptamtlich tätige Ausbilder in der Regel nicht mehr selbst ausbildet, sondern überwiegend leitend, planend und überwachend tätig ist [10]. In den Betrieben, in denen Übungsfirmen zur Ergänzung der Erstausbildung mehr die Funktion einer methodischen Variante haben, dürfte die Ausbildungstätigkeit auch noch überwiegend nebenamtlich durch Fachberater erfolgen, wobei auch hier die Gewährleistung einer ständigen fachlichen (zuweilen auch persönlichen) Betreuung am Anfang der Übungsfirmenarbeit manchmal Probleme aufgeworfen hat [11]. Mangels exakter Informationen ist nur zu vermuten, daß die Schwierigkeiten in einer Überbetonung der fachlichen Qualifikation und einer Unterbewertung der didaktisch-methodischen Anforderungen bestehen, was auch für andere Übungsfirmen gelten könnte, denn die Rekrutierungspraxis zeigt ein Vorherrschen praktischer Erfahrungen und fachlicher Kenntnisse.

Zielsetzung und Arbeitsweise der Übungsfirmen lassen hingegen erwarten, daß sich die Ausbilder in erster Linie als Pädagogen verstehen, denn die Lösung ihrer wichtigsten Aufgaben verlangt in erheblichem Umfang pädagogische, gegebenenfalls auch sozial-psychologische Kenntnisse und Fähigkeiten:

- Lern- und Arbeitsprozesse zu organisieren/initiiieren
- fachpraktische/fachtheoretische Unterweisung/Unterricht an einzelnen Arbeitsplätzen oder in gesonderten Gruppen durchzuführen
- persönliche Betreuung und Beratung der Teilnehmer

Dabei konzentrieren sich die unterschiedlichen Erwartungen, die an die Übungsfirma als außerbetrieblicher Lernort z. B. in der Trägerschaft einer Gewerkschaft herangetragen werden, auf die Person des Ausbilders. Dieses Spannungsfeld läßt sich in Anlehnung an Drescher mit Abbildung 1, die auf die Teilnehmer einwirkenden Einflußfaktoren mit Abbildung 2 darstellen [12].

Den stärksten, zudem ständig wechselnden Einfluß in diesem Spannungsfeld haben die jeweiligen Übungsfirmenteilnehmer, die als arbeitslose kaufmännische Angestellte mit dem Ziel der beruflichen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß vom Arbeitsamt für diese Bildungsmaßnahme vorgesehen werden. Ohne daß hier im einzelnen auf eine Teilnehmeranalyse eingegangen werden kann, läßt sich auch für den Übungsfirmenteilnehmer ein Kranz individueller und gesellschaftlicher Einflußfaktoren aufzeigen, der sein Verhalten, seine Motivation und Lernbereitschaft bestimmt.

Erste Aussagen über die Situation von Ausbildern in Übungsfirmen hat eine Untersuchung des BIBB in Übungsfirmen unter der Trägerschaft der Bildungseinrichtungen der DAG gebracht, die sich jedoch nur bedingt auf andere Träger übertragen lassen [14]. Die Ausbilder sind bei ihrem Eintritt in die Übungsfirma sehr

stark fachorientiert. Die Qualifikation liegt etwa auf der Ebene des graduierten Betriebswirts, wobei vergleichbare Fortbildungsabschlüsse häufig genannt werden. Berufspädagogen sind kaum vertreten. Die beruflichen Erfahrungen der Ausbilder sind wegen des geringen Altersdurchschnitts im Mittel nicht allzu lang. Drei Viertel der Ausbilder sind nicht älter als 35 Jahre. Viele Ausbilder haben nach Abschluß ihrer Lehre und nach einiger Berufspraxis die fachliche Ausbildung fortgesetzt. Die beruflichen Erfahrungen resultieren aus zwei Tätigkeitsebenen, nämlich der Sachbearbeiterebene und der Ebene des unteren Managements. In der Regel können aufgrund von Studienschwerpunkten oder Praxiserfahrungen spezielle betriebliche Funktionen, wie Beschaffung, Absatz, Personalwesen, Rechnungswesen usw. abgedeckt werden. Berufserfahrungen in Ausbilderfunktionen sind kaum vorhanden. Für ein Drittel der Ausbilder ist die Tätigkeit in der Übungsfirma die erste Ausbildererfahrung überhaupt. Die meisten Erfahrungen gehen auf nebenamtliche Ausbildertätigkeiten in früheren Sachbearbeiterpositionen zurück. Die Rekrutierung der Ausbilder aus der kaufmännischen Praxis und der Zwang zur allumfassenden kaufmännischen Vermittlung in der Übungsfirma führt im Lauf der Tätigkeit zu einer Umstrukturierung des Fachwissens (Abbau des Spezialwissens zugunsten einer breiten fachlichen Allgemeinbildung) [13]. Damit jedoch kommt die Ausbildung in solchen über-/außerbetrieblichen Übungsfirmen in die Gefahr, sich von der Entwicklung der kaufmännischen Tätigkeit abzukoppeln. Dem kann durch enge Verbindung der Ausbilder zu realen Betrieben (Patenfirmen), sowie durch die Kommunikation der Übungsfirmen mit Fachberatern – erfahrenen Berufspraktikern – abgeholfen werden.

Abbildung 1: Der Übungsfirmenausbilder im Spannungsfeld von Erwartungen

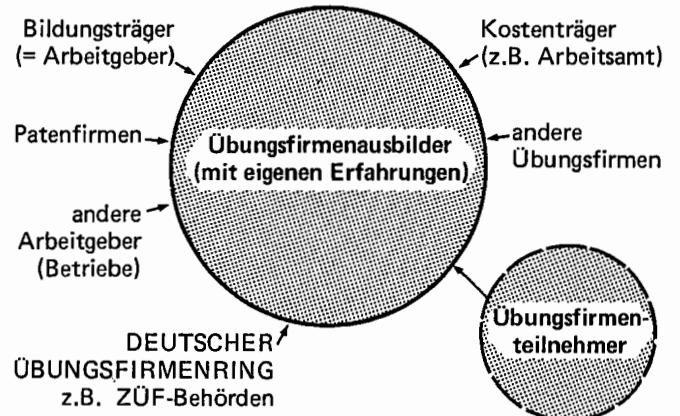
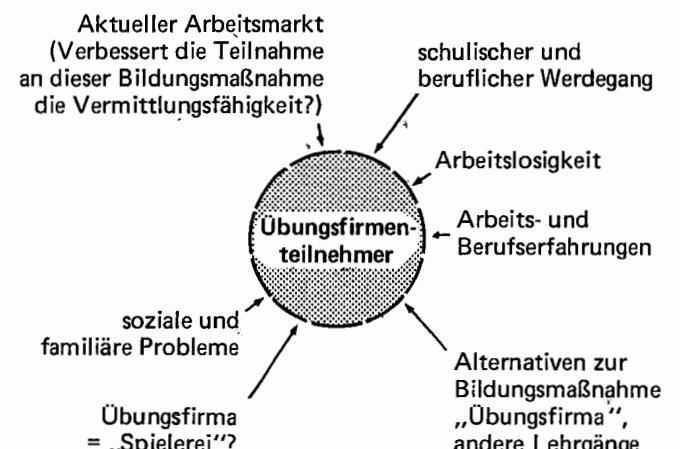


Abbildung 2: Einflußfaktoren, die den Teilnehmer in seinen Erwartungen und seinem Lernverhalten bestimmen



An den Ausbilder in Übungsfirmen werden also je nach organisatorischer Anbindung unterschiedliche, jedoch andere Anforderungen gestellt, als an den kaufmännischen Ausbilder in den „traditionellen“ Formen der Ausbildung:

Der Übungsfirmausbildner in einer außerbetrieblichen Einrichtung muß über ein außerordentlich breites kaufmännisches Wissen verfügen und – anders als beispielsweise ein Lehrer – dieses Wissen in voller Breite auf komplexe kaufmännische Handlungsabläufe übertragen können. Er muß sich zudem in erheblichem Maße um eine ständige Aktualisierung gerade seines handlungsbezogenen Könnens bemühen. Der Ausbilder in einer Übungsfirma, die im Rahmen der betrieblichen Ausbildung eine Ergänzungsfunktion hat, steht wegen seiner organisatorischen Einbettung weniger vor diesem Problem. Er muß jedoch in der Lage sein, sich vom Denken in den gewohnten festen Bahnen betrieblicher Organisation zu lösen. Er muß Handlungsalternativen aufzeigen und den Weg zu ihnen weisen können und in erheblich stärkerem Maße als bisher eine Verbindung von Theorie und Praxis herstellen [15].

Anmerkungen

- [1] Reetz, L.: Die Übungsfirma in der kaufmännischen Berufsausbildung. Rede anlässlich der Eröffnung der Internationalen Übungsfirmenmesse am 21. Okt. 1977, nicht veröffentlichtes Manuskript.
- [2] Hopf, B.: Bürosimulation im Rahmen der kaufmännischen Grundbildung. (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 9), Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Hannover 1973.
- [3] O. V.: Die Scheinfirmenarbeit. (Hamburg) (DAG Schriftenreihe, Heft 28) März 1955.

- [4] Verzeichnis der Übungsfirmen, hrsg.v. Deutschen Übungsfirmenring, 04/1980. Aktualisierung aufgrund tel. Auskunft des ZÜF Essen und Heidelberg.
- [5] Philips, K.: Beitrag zu einer Sachverständigentagung des BIBB „Ausbildung in Übungsfirmen“, nicht veröffentlichtes Manuskript, Okt. 1980.
- [6] Vgl. hierzu Hopf, B.; a.a.O., S. 39.
- [7] Fix, W.: Affektive Lernziele in der Berufsbildung. In: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Heft 35/36. Deutscher Instituts-Verlag, Köln 1978.
- [8] Vgl. Anmerkung 1 sowie Reetz, L.: Die didaktische und bildungspolitische Relevanz von Befunden der Transferforschung. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, Wiesbaden 66 (1970), Heft 12, S. 891 ff.
- [9] Reetz, L.: Die Übungsfirma ... a.a.O.
- [10] Raddatz, R.: Der kaufmännische Ausbilder – Ein Beitrag zu Funktionsbild und Selbstverständnis. In: Der Ausbilder, Bielefeld 26 (1978), Heft 6, S. 89 ff.
- [11] Vgl. Philips, K. a.a.O.
- [12] Drescher, K.: Beitrag zu einer Sachverständigentagung des BIBB „Ausbildung in Übungsfirmen“, nicht veröffentlichtes Manuskript, Okt. 1980.
- [13] Vgl. Drescher, K.: ebenda.
- [14] Eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse dieser Studie „erscheint voraussichtlich Ende 1981 in einer Veröffentlichungsreihe des BIBB.
- [15] In Anlehnung an bestehende Modelle zur Aus- und Weiterbildung des Ausbildungspersonals werden gegenwärtig von der Deutschen Angestellten Akademie in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung Lehrgänge für eine arbeitsplatzbezogene Ausbildung von Ausbildern in Übungsfirmen entwickelt und erprobt. Vgl. Kutt, K., und Selka, R.: Modellehgänge für die Weiterbildung kaufmännischer Ausbilder. In: BWP Heft 1, 1981.

ZUR DISKUSSION

Rolf Raddatz

Leiter der Abteilung Berufsbildung im Deutschen Industrie- und Handelstag

Stellungnahme zum Aufsatz von W. Reisse in BWP 3/1981:

„Prüfungsinhalte sind entscheidend“

Es ist zu begrüßen, daß Reisse in seinem Beitrag den Versuch unternimmt, die Diskussion über die Ausbildungsabschlußprüfungen auf inhaltliche Fragen zu lenken. Zu lange schon standen Verfahrensfragen im Vordergrund der Auseinandersetzungen. So wenig hilfreich das einerseits ist, so erklärlich ist es auf der anderen Seite. Schon der Bundesausschuß für Berufsbildung hat in seinen Richtlinien für Prüfungsordnungen für Abschlußprüfungen und der dazu empfohlenen Musterprüfungsordnung über die Gliederung der Prüfung mehr ausgesagt als über ihren Inhalt, den Prüfungsgegenstand. Fertigkeitsprüfung, Kenntnisprüfung, Arbeitsproben, Prüfungsstücke, schriftliche Prüfung, mündliche Prüfung, das sind ja alles Begriffe, die der formalen, nicht der inhaltlichen Seite zuzurechnen sind. Kaum anders verhält es sich bei den Empfehlungen für programmierte Prüfungen (1974) und für die Durchführung von mündlichen Prüfungen (1976). Beide stellen Formalien in den Vordergrund. Das gleiche gilt aber auch für die Empfehlung zur Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen

in Ausbildungsordnungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahre 1980. Der inhaltliche Rahmen wird nur durch den Hinweis auf die Ausbildungsordnung in einer dem Berufsbildungsgesetz entlehnten Formulierung ange deutet. Am ehesten bedeutet noch die Umschreibung der Gegenstände für die Arbeitsproben und/oder Prüfungsstücke sowie das Fach Praktische Übungen bei den Abschlußprüfungen in kaufmännischen Berufen ein Eingehen auf den Inhalt.

Reisse ist zuzustimmen, daß die Festlegung der Prüfungsinhalte erleichtert würde, wenn sich Anforderungen im Beschäftigungs system und Ausbildungsinhalten decken. Seine hypothetische Darstellung der Zusammenhänge dürfte allerdings nicht als Wiedergabe der durchschnittlichen Deckung von Ausbildungsinhalten und Arbeitsanforderungen verstanden werden, sondern nur als einen von mehreren denkbaren Schnitten. Die Probleme der Ausbildung, der Ordnung der Ausbildung, der Ausbildung selbst und auch der Prüfung, ergeben sich ja gerade aus dem Umstand, daß zahlreiche „hochspezialisierte Anforderungen“ ihre Wurzel in einer Ausbildungsordnung haben und deshalb die Prüfung auch

wiederum von einer „durchschnittlichen Anforderung“ ausgehen muß.

Die in ihrer Richtigkeit sicher nicht zu bestreitende These: „Es wird das gelernt, was geprüft wird“ braucht deshalb nur verlängert zu werden um „denn das entspricht den beruflichen Anforderungen“.

Wollte man das ganz konsequent tun, müßte man vielleicht Abkehr halten von einer Gliederung der Prüfung im Fertigkeits- und Kenntnisteil, in praktische, mündliche und schriftliche Prüfung. Denn auch in der beruflichen Praxis wird man nur selten davon ausgehen können, daß die Fähigkeiten nach „Darstellungsart“ abgerufen werden. Wie festgelegt dieses Schema Fertigkeitsprüfung gleich praktische Prüfung, Kenntnisprüfung gleich mündliche und schriftliche Prüfung ist, zeigen die bereits erwähnten Richtlinien des Bundesausschusses für Berufsbildung, wie sie § 13 Abs. 2 der Musterprüfungsordnung („Die Kenntnisprüfung ist schriftlich durchzuführen. Sie ist durch eine mündliche Prüfung zu ergänzen, soweit die Ausbildungsordnung dies vorschreibt.“) erläutern: Danach schließt diese Regelung nicht aus, daß bei der Durchführung der Fertigkeitsprüfung Fragen gestellt werden können, die damit (= Fertigkeitsprüfung) im Zusammenhang stehen.

Die Lösung des Problems, die Reisse andeutet, ist noch nicht befriedigend, weil sie bei der Formulierung der Anforderungen in den Ausbildungsordnungen ansetzt. Das kann aber nur der erste Schritt sein. Der Weg muß darüber hinaus zu Prüfungsauf-

gaben führen, die den Anspruch erfüllen, eine Gesamtqualifikation in einer „gesamtheitlichen Aufgabe“ nachweisen zu lassen. Das Berufsbildungsgesetz deckt in seinem § 35 eine derartige Aufgabenstellung. Soweit geht Reisse allerdings nicht, wenn er am Schluß seines Beitrages den präzisierten Prüfungsinhalt wiederum den vorgesehenen Prüfungsteilen und -fächern zuordnen will. Fraglich bleibt allerdings, ob sich mit einer gesamtheitlichen Aufgabenstellung nicht ein erneuter Konflikt mit denen ergibt, die „pädagogisch orientierte“ Prüfungen fordern und deshalb natürlich dazu neigen, eine Vielzahl von einzelnen Prüfungsanforderungen zu einem Gesamtergebnis zu addieren, statt ein Gesamtergebnis über Bestehen oder Nichtbestehen einer Prüfung, das heißt Erfüllung oder Nichterfüllung der Anforderungen im Beruf, entscheiden zu lassen.

Die heute üblichen Prüfungsfächer entsprechen nicht den in der Berufswirklichkeit vorkommenden Anforderungen. Wenn es deshalb eine gesamtheitliche Prüfungsaufgabe nicht geben kann, kann es nur eine ausbildungsberufsspezifische, auf die beruflichen Anforderungen abgestellte Gliederung geben.

An dieser Stelle war die Stellungnahme von Wilfried Reisse zum Diskussionsbeitrag von Rolf Raddatz vorgesehen. Aus Platzgründen kann sie jedoch erst in BWP 6/81 erscheinen.

Michael Brater

Thesen zur Berufskonstruktion

Vorbemerkung

Im Folgenden wird versucht, aus der Sicht der sogenannten „subjektbezogenen“ Berufstheorie einige Überlegungen zu Problemen der Berufskonstruktion beizutragen. Diese Überlegungen beanspruchen nicht, die alltäglichen Handlungsbedingungen jener zu berücksichtigen, die Berufsbilder und Ausbildungsordnungen entwickeln, sondern sie wollen gerade im Gegenteil auf eine Reihe von übergreifenden Fragen und Perspektiven der Berufskonstruktion aufmerksam machen, die sich aus der Sicht dieses berufssoziologischen Ansatzes ergeben. Ob und wie diese theoretischen Befunde in die konkrete Berufsordnungsarbeit eingehen können, welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssen und auf welche rechtlichen und politischen Hindernisse dies stoßen würde, kann erst ein späterer Dialog zwischen Berufstheorie und praktischer Berufskonstruktion zeigen. Die vorliegenden Thesen sind ein Versuch, von der Seite der Berufstheorie her diesen Dialog zu eröffnen.

Die subjektbezogene Berufstheorie wurde seit etwa 1975 im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München entwickelt *). Ihre Aufgabe war, die persönliche und soziale

Bedeutung von Beruf und Berufsarbeit für die Berufstätigen, über die vielfältige Annahme in der Forschung vorlagen, theoretisch-systematisch anhand berufsgeschichtlicher, berufskundlicher und berufssoziologischer Materialien zu klären. Unter „Beruf“ wurden dabei die institutionalisierten, dem einzelnen vorgegebenen Muster der Zusammensetzung und Abgrenzung spezialisierte Arbeitsfähigkeiten verstanden, die gewöhnlich mit einem eigenen Namen benannt werden („Schlosser“, „Friseur“, „Lehrer“ usw.) und den Ausbildungen als strukturierendes Organisationsbild („Berufsbild“) zugrundeliegen. Die je vorfindlichen beruflichen Qualifikationsprofile haben sich in einem längeren historischen Prozeß herausgebildet, der ebenfalls im Rahmen dieser berufssoziologischen Arbeiten untersucht wurde, um die dabei real wirksamen historischen Kräfte zu identifizieren. Diese bilden nach Auffassung der subjektbezogenen Berufstheorie den Rahmen, innerhalb dessen heute auch die Bemühungen um eine institutionelle Berufsordnung stehen und gesehen werden müssen. Einer der grundlegenden Befunde dieses berufstheoretischen Ansatzes besteht ferner darin, daß die gesuchten persönlich-sozialen Bedeutungen und Wirkungen der Berufe weniger in den einzelnen Qualifikationsinhalten der Berufe zu suchen sind als in deren je besonderen Zusammensetzungen und Abgrenzungen zu einem Berufsbild.

Es wird in dieser Theorie gezeigt, daß und wie die „Berufsschneidung“ — also die Art und Weise, wie die arbeitsrelevanten Qualifikationen auf verschiedene Berufe aufgeteilt sind — ausschlaggebend ist für vielfältige und zum Teil nicht unbedingt

*) Die Ergebnisse dieser theoretischen Arbeiten sind u.a. dokumentiert in U. Beck/M. Brater, Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit, Frankfurt 1978, dies., Hrsg., Die soziale Konstitution der Berufe, 2 Bände, Frankfurt 1977 und 1978, sowie U. Beck/M. Brater/H.J. Daheim, Soziologie der Arbeit und der Berufe, Reinbek 1980.

bewußte persönlich-soziale Chancen und Probleme der Berufsinhaber. In diesen beiden Punkten – der Frage nach der Entstehung und Veränderung der Berufe und der Frage nach den persönlich-sozialen Konsequenzen bestimmter Berufsschneidungen – berührt dieser berufstheoretische Ansatz am nächsten die Arbeit der praktischen Berufskonstruktion und kann dieser daher mögliche Anregungen, aber auch neue Fragen und Aufgaben vermitteln; dementsprechend liegt hier der Schwerpunkt der folgenden Thesen.

- 1. These:** Die Schneidung der Berufe legt mit der Definition von Ausbildungs- und Tätigkeitsfeldern immer zugleich auch unabtrennbar die sozialen und ökonomischen Chancen der Berufsinhaber fest.

Erläuterung:

Die Geschichte der Herausbildung der Einzelberufe stellt sich dar als eine Kette von insgesamt ungeplanten, relativ unsystematischen, immer wieder veränderten und neudefinierten Festlegungen darüber, welche Fertigkeiten und Kenntnisse aus dem Insgesamt der gesellschaftlich vorhandenen arbeitsrelevanten Fähigkeiten zum erwartbaren Qualifikationsprofil einer einzelnen Person zusammengefaßt werden und welche nicht dazugehören, sondern anderen Berufen – und damit anderen Personen – zugeschlagen werden sollen. Trotz vielfältiger Überschneidungen, Gegenbewegungen, regionalen usw. Sonderformen ergibt sich so zu jedem Zeitpunkt der neueren Sozialgeschichte eine „Qualifikationslandkarte“ mit einigermaßen klar abgegrenzten, gegeneinander abgeschotteten „Arbeitskräftemustern“, die Einzelpersonen zugeordnet werden bzw. von ihnen erlernt werden können. Zunächst einmal wird dadurch festgelegt, welche arbeitsrelevanten Kenntnisse und Fertigkeiten der einzelne lernen muß, welchen Umfang und Inhalt also eine Ausbildung hat. Damit hängt zusammen, daß – gewisse Unschärfen berücksichtigt – dadurch auch der ungefähre Tätigkeitsbereich festliegt, den diese Person in Zukunft ausüben kann, weil man nichts arbeiten kann, wozu einem die Fähigkeitsvoraussetzungen fehlen. **Gleichzeitig und in eins** damit gilt aber, daß Breite und inhaltliche Beschaffenheit der „Berufsprofile“ auch wesentlich die Chancen ihres Inhabers am Arbeitsmarkt beeinflussen (und damit seine Einkommenschancen): Je breiter ein Beruf angelegt ist, desto vielfältiger ist er zwar einsetzbar, desto ersetzbarer ist er aber u. U. auch, ebenso wie es mehr oder weniger verzichtbare Qualifikationen gibt, die mehr oder weniger sichere Einsatzchancen eröffnen, usw.

Die Art der Berufsschneidung bestimmt aber nicht nur die Beschäftigungschancen und -bedingungen der Berufsinhaber weitgehend vorher, sondern damit auch deren Beschäftigungssicherheit, die vermutlich anzutreffende soziale Stellung im Betrieb, den Grad der Gefährdung durch Substitution oder der Anfälligkeit für technische Veränderungen. Es ist z. B. eine Frage der Berufsschneidung bzw. des „Schneidungstyps“, wie sehr der Arbeitende etwa darauf angewiesen ist, in großen Verbänden zu arbeiten oder wie weit Neuerungen in seinem Arbeitsgebiet als „Lernaufgabe“ integriert werden können oder seinen ganzen Beruf in Frage stellen. Die Schneidung der Berufe nach „Funktionen“ statt nach Aufgaben („Kaufmann“ und „Verwaltungsangestellter“ statt „Schuster“) z. B. erhöht zum einen die Einsetzbarkeit des derart geformten Arbeitsvermögens und damit u. a. auch die Beschäftigungssicherheit des Arbeitenden; verwalten kann man Forschungsinstitute ebenso wie Krankenhäuser, ein- und verkaufen kann man Oberhemden genauso wie Waschmittel oder Panzerstücke. Zum anderen bedeutet „funktionsbezogene“ Schneidung: Unfähigkeit, irgend etwas allein zu machen, unbedingte Abhängigkeit von der Kooperation mit anderen, die ergänzende Funktionen eines Produktionsprozesses bearbeiten, und das heißt praktisch: Unbedingte Abhängigkeit davon, einen betrieblichen Arbeitsplatz, einen „Arbeitgeber“ zu finden. Es zeigt sich, wie über die ökonomische Abhängigkeit hinaus die Struktur des beruflichen Arbeitsvermögens dauerhaft ans Lohnverhältnis bindet und

Autonomiechancen reduziert: Ein arbeitsloser Industriekaufmann kann sich eben nicht mit „Eigenarbeit“ behelfen, sondern er kann seine Fähigkeiten erst wieder anwenden, wenn er einen Betrieb findet, der ihn anstellt.

Indirekt bedeutet die berufliche Aufteilung der Qualifikationen also auch eine Entscheidung darüber, wo der einzelne selbstständig arbeiten kann und wo er auf andere angewiesen ist, wo er kooperieren muß und sozial abhängig ist. Da die verschiedenen Qualifikationen sozial nicht „gleichwertig“ sind, sondern beträchtliche Unterschiede etwa hinsichtlich der Möglichkeit zulassen, die Arbeit anderer zu beeinflussen, die eigene wirtschaftliche und soziale Position gegenüber anderen zu verbessern, unangenehme oder schwere Arbeit zu vermeiden usw., tangiert die „Berufsschneidung“ immer auch die Sphäre sozialer Macht und Ungleichheit, sozialer Statuskonkurrenz und Herrschaft.

- 2. These:** Der Beruf des einzelnen bestimmt nicht nur seine Beschäftigungschancen, sondern inhaltlich auch seine Teilhabe am Prozeß der gesellschaftlichen Problemlösung und Bedürfnisbefriedigung; dabei programmiert die Schneidung des Berufs zum Teil bereits die inhaltlichen Problemlösungsmöglichkeiten vor.

Erläuterung:

Die Berufsarbeite des einzelnen trägt über ihre unmittelbare technisch-funktionelle oder wirtschaftliche Bedeutung hinaus zum Aufbau, zur Erhaltung und Veränderung gesellschaftlicher Verhältnisse und politischer Strukturen bei. In der Berufsarbeite geht es also keineswegs nur um die Herstellung oder Verbreitung bestimmter Güter und Dienste oder um die Lösung bestimmter technisch-ökonomischer Probleme (oder auch um die Sicherung des Lebensunterhalts, um den sozialen Status und die Identität des Arbeitenden und ähnliches mehr); bei ihr handelt es sich vielmehr letztlich auch um die Herstellung, den Vollzug und die Verwirklichung gesellschaftlicher und politischer Abläufe, Ordnungen und Bedingungen im Handeln der beteiligten Individuen selbst. Die historisch vorgefundene Schneidung der Berufe hat diesen objektiven Problemlösungsprozeß nicht immer optimal gefördert; man denke etwa an die Kompetenzteilung zwischen Arzt und Krankenschwester oder an die klassische Trennung von Planung und Ausführung. Umgekehrt – und für die Berufskonstruktion fast wichtiger – sind in jeder Berufsschneidung objektiv eine bestimmte Problemdeutung, bestimmte Kausalitätsannahmen und „relevante“ Lösungsalternativen enthalten, die meist gar nicht bewußt werden, aber dennoch wirksam sind und insbesondere im Rahmen von Kooperationsbeziehungen den Problemlösungsprozeß behindern:

Mit der Schneidung beruflicher Fähigkeitsmuster, der Verteilung von Kompetenzen und Inkompetenzen der Arbeitenden wird zugleich festgelegt, was zu einem Problem gehört und was nicht, was als Ziel und was als Nebenfolge seiner Bearbeitung, ja sogar was als relevante Ursache gilt – unabhängig davon, ob sich ganz andere Wirkungszusammenhänge plausibel machen lassen. Andere „quer“ zu den Berufsschneidungen liegenden Kausalinterpretationen können unter anderem auch deshalb nicht effektiv werden, weil sie sich in den bestehenden beruflichen Strukturen nicht umsetzen lassen.

Indem die Hysterie-Therapie zum Beispiel dem Psychiaterberuf zugeordnet wird, wird in eins mit dieser Entscheidung über die Bearbeitungsform in der gesellschaftlichen Praxis eine bestimmte Interpretation der Hysterie – nämlich als Nervenkrankheit im medizinisch-naturwissenschaftlichen Paradigma – durchgesetzt, während andere mögliche und vorhandene Deutungen praktisch wirkungslos werden. Oder ein anderes Beispiel: Gäbe es nicht die arbeitsteilige Trennung von Maschinenbauingenieuren, Maschinenbedienern und Betriebsärzten, wäre es auch nicht möglich, daß das gesellschaftliche Praxisfeld der technischen Entwicklung von Produktionsanlagen in seiner heutigen Form als Bereich „reiner Technik“ konstituiert ist, demgegenüber medizinische

und psychisch-soziale Implikationen der Maschinenentwicklung als „latente Nebenfolgen“ definiert sind, die im Nachhinein und von anderen bearbeitet werden. Diese reale Festschreibung bestimmter Formen und Möglichkeiten gesellschaftlicher Praxis durch Berufsschneidung bedeutet dann aber auch, daß politisch intendierte Veränderungen dieser Praxis dann scheitern können, wenn sie nicht mit entsprechenden Veränderungen der beruflichen Qualifikationsstrukturen verbunden sind.

Jede Berufskonstruktion bedeutet, daß die hier zusammengefaßten Fähigkeiten allen anderen Berufstätigen vorenthalten werden. Solange es sich dabei wirklich nur um funktionelle Fertigkeiten handelt, die nur in einem eng begrenzten beruflichen Kontext auftauchen, ist dagegen auch nichts einzuwenden. Aber sobald es um Fähigkeiten geht, die die Arbeit vieler Berufe tangieren, oder gar um solche, die allgemein für jeden wichtig sind (etwa: Kinder erziehen), wird diese Monopolisierung problematisch, weil sie dann (wie etwa die Monopolisierung wissenschaftlicher Fähigkeiten durch wenige akademische Spezialberufe) den gesellschaftlichen Bildungs- und letztlich auch Problemlösungsprozeß eher behindert als fördert. Möglicherweise bringt so die Schaffung spezieller Experten für bestimmte Aufgaben mehr Schaden als Nutzen, auch wenn sich ein genügend großer „Bedarf“ nach ihnen nachweisen läßt; so kann man etwa über die Professionalisierung der Sozialarbeit in diesem Sinne sicher geteilter Meinung sein, und so kann man sich wohl auch fragen, ob die enorme Aufsplittung der medizinischen Hilfsberufe wirklich einer Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands dient.

3. These: Indem die Berufsbilder verbindliche Orientierungsrahmen für die berufliche Bildung werden, fungieren sie objektiv als differenzierte Entwicklungsschablone der Person; Berufsbilder sind im Grunde – durchaus problematische – „Persönlichkeitsbilder“.

Erläuterung:

Diese objektiv „personbildende“ Dimension jeder Berufsschneidung tritt in dem Maße in den Vordergrund, in dem die ihr entsprechende Berufsausbildung in einem relativ frühen Lebensalter liegt, dominante Bildungsinstanz wird und zugleich wichtigster Bezugspunkt der vorgelagerten „allgemeinen“ Bildungsabschnitte ist. Damit wächst dieser Berufsausbildung objektiv eine erzieherische Funktion zu. Dies gilt zum einem in dem Sinne, daß die Berufe über denjenigen Ausschnitt „funktioneller“ Sachkenntnisse und Fähigkeiten entscheiden, die ihre Inhaber überhaupt entwickeln werden. Dies gilt zum anderen aber auch in dem Sinne, daß die so beruflich fixierten und definierten Fachfähigkeiten Medien für die objektive Förderung und Entwicklung eines ganz bestimmten Ausschnitts von ihnen zugrundeliegenden „Sozial- und Humankompetenzen“ werden. Berufliches Lernen bleibt nämlich niemals nur an der Oberfläche technischer Kompetenzen der Person stehen, sondern es reicht immer, ob es dem Ausbilder bewußt ist oder nicht, in jene Tiefen persönlicher Grundfähigkeiten und „Charakterstrukturen“ hinein. Das „Lernen für die Arbeitswelt“ bleibt also der Person keineswegs äußerlich, sondern es ergreift und verwandelt sie in ihren grundlegenden Orientierungen, Gewohnheiten, Einstellungen, Eigenschaften und personalen Kompetenzen.

Berufsbilder müssen ferner immer zugleich als **Inkompetenzdefinition** gesehen werden, die Personen eine Fülle von (tatsächlich vielleicht vorhandenen, objektiv jedenfalls im Prinzip von jedem erlernbaren) Arbeits- und Sozialfähigkeiten sozial absprechen. Damit schließt die jeweilige Berufsschneidung aufgrund von Inkompetenzdefinitionen diese Personen aus zahlreichen Interaktions- und Kooperationsbeziehungen aus und macht sie von anderen, hier kompetenten Personen abhängig. Werden diese Berufsbilder zur Richtgröße von darauf bezogenen Ausbildungsvorprozessen, dann verlängern sie diese Abhängigkeit in die subjektiven Fähigkeitenstrukturen der arbeitenden Personen selbst hinein. Berufsschneidung wird erkennbar als Medium der Übertragung von Macht- und Abhängigkeits- in Persönlichkeitsstruk-

turen wie umgekehrt diese Abhängigkeit damit kein äußeres Verhältnis zwischen Personen mehr ist, sondern über die Schneidung der Arbeitsfähigkeiten in deren Persönlichkeitsstrukturen selbst verankert (und damit „legitimiert“) ist.

Die Einzelberufe repräsentieren **standardisierte Entwicklungsverläufe** und Fähigkeitsmuster, das heißt, sie sind nicht auf die Möglichkeiten, Interessen und Lernbedürfnisse des einzelnen zugeschnitten, sondern sie stehen ihm als **generelle Forderung** gegenüber. Individuelle Unterschiede werden praktisch glattgehobelt, die persönliche Entwicklung ist von außen vorprogrammiert. Diese Indifferenz des Berufes gegenüber individuellen Besonderheiten kommt auch darin besonders problematisch zum Ausdruck, daß der Beruf praktisch keine Entwicklung kennt, daß er nicht mit der persönlichen Lern- und Lebensgeschichte „mitwächst“: Berufe sind praktisch „alterslos“ konzipiert. Sie sind tendenziell „Lebensberufe“. Damit kann man aber auch die Einseitigkeit der beruflichen Erstausbildung im späteren Leben kaum mehr korrigieren oder ausgleichen. Dementsprechend ist die Berufsausbildung auch mit der falschen Vorstellung assoziiert, Lernen, überhaupt individuelle Entwicklung sei begrenzt und nicht ein prinzipiell lebenslanger Prozeß: Erwachsensein kann hier als Zustand mißverstanden werden; in dem man „fertig“ ist und „ausgelernt“ hat, weil man die Grundform des Berufs, die sozusagen die Gestalt und den Umfang der erreichbaren persönlichen Entwicklung markiert, vollständig ausgefüllt hat.

Von Art und Grad der beruflichen Spezialisierung hängen die psychische und körperliche **Vereinseitigung** und damit deren die Person deformierende Tendenz ab: Im kognitiven Bereich ist dies relativ leicht zu erkennen, wenn man etwa daran denkt, welche Beurteilungsgrundlagen z. B. den Werkstattberufen über wirtschaftliche Vorgänge, die sie selbst direkt betreffen, vorenthalten werden, oder wenn man sieht, wie schwer es manchen Juristen oder Verwaltungsbeamten im Strafvollzug fällt, sich in pädagogischen oder therapeutischen Kategorien zu bewegen. Denkt man diesen Zusammenhang von Beruf und Person weiter, wird deutlich, wie Berufsschneidung darüber hinaus die Fähigkeit des Arbeitenden tangiert, mit sich selbst und anderen umzugehen, Stellung zu wesentlichen Fragen des Daseins zu beziehen, sich selbst in Entwicklung zu halten, sich wandelnde berufliche Anforderungen flexibel mit der eigenen biographischen Situation und ihrer Entwicklung in Einklang zu bringen. Entscheidungen über Berufsschneidung sind letztlich Entscheidungen über die Strukturierung von Lebensläufen und deren Krisen, auch Entscheidungen darüber, wie die Inhaber dieses Berufs alt werden, zu welcher persönlichen Identität sie finden können, welches Bewußtsein, welche Weltsicht sie entwickeln, wie sie ihr Leben auch außerhalb des Berufs meistern können usw.

Viele moderne Berufe scheinen in ihrer engen Anlehnung an gewandelte, immer abstraktere Tätigkeitsanforderungen so wenig dieser objektiven „Erziehungsaufgabe“ gerecht zu werden, daß die Auszubildenden oft nicht einmal mehr genügend Motivation entwickeln, um den Anforderungen des Berufs selbst gerecht zu werden. Als Beispiel sei die – pädagogisch fragwürdige – Entwicklung genannt, immer speziellere, theoretisch fundierte Detailkenntnisse auf Kosten des Überblicks über größere Zusammenhänge zu vermitteln: Dieses Zusammenhangsbewußtsein „braucht“ der Arbeitende scheinbar an seinem Arbeitsplatz nicht, aber es ist doch offenbar eine wesentliche Basis für sein Sinnverständnis, seine Motivation und damit wiederum eben doch auch für seine Arbeitsfähigkeit.

4. These: Für die historische Entstehung und Veränderung der Schneidung von Berufen gibt es praktisch keine technisch-funktionalen Sachzwänge; die vorfindliche Berufsschneidung ist vielmehr Ergebnis divergierender gesellschaftlicher Interessen.

Erläuterung:

Für die „Berufsschneidung“ gibt es – entgegen landläufiger Meinung – keine technisch oder arbeitsinhaltlich zwingenden, von

der Logik der Arbeitsaufgabe her notwendig zu beachtenden „sachgesetzlichen“ Bedingungen. Eine funktionsfähige Organisation der Kooperation vorausgesetzt, ist es „technisch“ prinzipiell unbestimmt, wie Arbeitstätigkeiten bzw. ihnen entsprechende Fähigkeiten auf die arbeitenden Personen verteilt werden: Ob man z. B. das Berufsbild des Tischlers um die Kunststoffverarbeitung „anreichert“ oder ob man dafür einen eigenen Spezialberuf schafft oder ob man diese Fertigkeiten einem ganz anderen Beruf zuschlägt, ist von der Technologie der Kunststoffverarbeitung her völlig gleichgültig. Es ist daher nicht richtig anzunehmen, technische Bedingungen und Entwicklungen führen notwendigerweise zu neuen Berufen oder neuen Berufsbildern. Der technische Wandel führt lediglich dazu, daß neue Tätigkeiten und Fertigkeiten überhaupt auftauchen bzw. notwendig werden. Wie diese in Berufsbildern eingefangen werden, zu welchen Berufen sie zuzuordnen sind usw. ist damit aber noch keineswegs ausgemacht. Häufig tauchen bestimmte neue Tätigkeiten ja auch im Rahmen ganz unterschiedlicher Berufe gleichzeitig auf (z. B. EDV-Operationen) und führen damit zu der Frage, wo und wie diese neuen Tätigkeiten und Fähigkeiten schließlich beruflich „untergebracht“ werden sollen. Der technische Wandel gibt hier immer nur den Anstoß dazu, daß Berufsbilder revidiert werden müssen; er läßt aber offen, wie dies geschehen soll.

Die vorfindliche historisch gewachsene Berufsschneidung ist also nicht aus Sachnotwendigkeiten hervorgegangen: Vielmehr entstand sie als (stets in Veränderung begriffenes) Zwischenresultat konfliktreicher sozialer Interessenauseinandersetzungen um Kompetenzdomänen und Konkurrenzvermeidung. Ziel der sozialen Auseinandersetzungen um die Berufsschneidung sind gerade jene sozialen und ökonomischen Statusvorteile, die mit ihr verbunden sind. Im Konflikt der Berufsgruppen untereinander geht es daher darum, möglichst solche Qualifikationselemente für sich zu sichern, die am Markt unersetztbar und unverzichtbar sind (oder zumindest entsprechende Strategien zulassen), und darum, solche Fähigkeiten zu beanspruchen, die möglichst große Unabhängigkeit von anderen und eine hierarchisch günstige Stellung versprechen. Den Abnehmern der Arbeitskraft wiederum geht es darum, möglichst solche Qualifikationsprofile zu erhalten, die sich nahtlos in eine eigene Arbeitsorganisation einfügen, den Kontroll- und Steuerungsinteressen gut entsprechen, den Marktpreis nicht zu hoch treiben usw.

An die sachliche Zusammensetzung und Abgrenzung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu Berufsbildern knüpfen sich also eine Vielzahl konkurrierender gesellschaftlicher Interessen, deren Durchsetzbarkeit letztlich über die empirisch vorfindliche Berufsschneidung entscheidet. Von den technischen Sachbedingungen her ist nicht zu sehen, wieso Berufe nicht nach egalitären oder persönlich-biographischen oder optimal an den Erfordernissen gesellschaftlicher Problemlösung orientierten Gesichtspunkten geschnitten werden sollten; aber **historisch** geben nicht sachliche Erwägungen und Erfordernisse, nicht die Frage, wie Arbeitsaufgaben am besten zu bewältigen sind, den Ausschlag für die Entstehung der Einzelberufe, sondern ökonomisch-soziale Gruppeninteressen, für die die Berufsschneidung lediglich instrumentelle Bedeutung besitzt. Diese Gruppeninteressen stabilisieren aber auch die einmal herausgebildeten Kompromisse und erschweren jeden Versuch, die Berufe im Sinne anderer Gesichtspunkte neu zu schneiden.

5. These: Aufgabe der Berufsbildungsforschung im Rahmen der institutionalisierten Berufsordnungsarbeit könnte es sein, jene in der Interessenauseinandersetzung um die Berufsschneidung ausgeblendeten objektiven gesellschaftlich-praktischen und persönlich-biographischen Konsequenzen der jeweiligen Ordnungsentscheidungen herauszuarbeiten und praktisch zum Tragen zu bringen; dafür reichen aber bisher weder ihre gesetzlichen Grundlagen noch ihre wissenschaftlichen Instrumente hin.

Erläuterung:

Zumindest für den Bereich der Ausbildungsberufe wird heute versucht, den Prozeß der Entstehung und Veränderung von Berufsbildern in geregelte institutionelle Bahnen zu lenken und dabei auch die Berufsforschung zu beteiligen. Diese Ordnungsarbeit greift damit faktisch – ob sie dies will und wahr hat oder nicht – in all jene theoretisch nachgewiesenen Folgen und Bedeutungen der Berufsschneidung ein und gestaltet sie aktiv mit. Es ist jedoch eine – angesichts der vielfältigen Interessengruppierungen auf diesem Gebiet zweifellos sehr verständliche – Gefahr erkennbar, sich bei der Diskussion von Berufsordnungsfragen auf die scheinbar unverfänglichen „reinen Sachfragen“ zurückzuziehen, d. h. konkret im wesentlichen nur die Beschäftigungs- und Markteffekte der jeweiligen Berufskonstruktion ins Auge zu fassen und all die anderen, zugegebenermaßen komplizierten, verfänglichen und schwer faßbaren Dimensionen der persönlich-sozialen Bedeutung des Berufs auszuklammern. Jedenfalls scheint es auch dort, wo versucht wird, derartige soziale oder pädagogische Gesichtspunkte bei der Ordnungsarbeit mit zu berücksichtigen, nicht möglich zu sein, dies offen und von allen Beteiligten selbstverständlich anerkannt zu tun, weil in der Öffentlichkeit ebenso wie bei den relevanten politischen Vertretern diese Zusammenhänge offenbar viel zu wenig bewußt sind. „Beruf“ wird hier im allgemeinen völlig zu unrecht als eine ausschließlich technische, von inhaltlichen Sachfragen her zu entscheidende Angelegenheit gesehen, die bestenfalls noch unter Arbeitsmarktgesichtspunkten (Flexibilität usw.) diskutiert werden kann. Diese Haltung verkennt völlig, daß jede Berufskonstruktion beispielsweise bestehende soziale Ungleichheiten bestätigt und vertieft oder zu einer stärker egalitären Verteilung der berufsgebundenen Privilegien und Belastungen beiträgt – ein Zusammenhang, zu dem hier faktisch immer – bewußt oder unbewußt – Stellung genommen wird. Neutralität ihrer Ordnungsentscheidungen gibt es in diesem Sinne nicht.

Dasselbe gilt für die persönlich-biographischen und gesellschaftlich-praktischen Konsequenzen der Berufsschneidung: Auch sie sind objektiv notwendig mit jeder Schneidungsentscheidung verknüpft. Man kann sie nicht vermeiden, sondern nur nicht wahrhaben wollen. Die gesellschaftlichen Interessengruppen, die an der Berufskonstruktion beteiligt sind, nehmen diese persönlich-biographischen und gesellschaftlich-praktischen Konsequenzen offenbar gewöhnlich als „latente Nebenfolgen“ in Kauf. Die relativ unabhängige Aufgabe der Berufsbildungsforschung bei diesem Prozeß der Berufsordnung könnte nun gerade darin liegen, systematisch auf diesen blinden Fleck hinzuweisen und gezielt offenzulegen, welche derartigen Konsequenzen konkret mit welcher Schneidungsentscheidung verbunden sind. Sie würde sich damit zum Anwalt sowohl der objektiven persönlich-biographischen Entwicklungs- und Lebenschancen der Berufstätigen als auch der Optimierung und Rationalisierung des gesellschaftlichen Problemlösungsprozesses machen.

Für eine solche Perspektive reichen aber zum einen die derzeitigen gesetzlichen Grundlagen und die verfügbaren Kriterienkataloge der Ordnungsarbeit nicht aus: Auch diese haben – etwa mit der standardisierten Vorgabe der Ausbildungszeit oder mit der berechtigten Forderung nach breiten, einzelbetriebsunabhängigen Einsatzfeldern – primär die arbeitsmarktpolitische und beschäftigungs- und statusbezogene Seite der Berufskonstruktion im Auge und sehen die berufliche Entwicklung zudem in zu enger Abhängigkeit von technischen Erfordernissen. Hinzu kommt, daß offenbar organisatorische und vor allem zeitliche Rahmenbedingungen eine gründliche Bearbeitung jener weiterführenden Aspekte derzeit praktisch unmöglich machen.

Aus wissenschaftlicher Sicht wiegt aber fast noch schwerer, daß selbst dann, wenn die institutionellen Rahmenbedingungen eine solche Orientierung der Berufsbildungsforschung zuließen, deren analytisches Instrumentarium derzeit keineswegs ausreichen würde, diesen Aufgaben gerecht zu werden. Vor allem das verbreitete Instrument der **Tätigkeitsanalyse** als Basis der Berufs-

konstruktion – eines der wenigen objektivierbaren wissenschaftlichen Verfahren, die in diesem Zusammenhang überhaupt vorliegen – hilft hier nicht nur nicht weiter, sondern verleiht sogar zu eher problematischen Schlußfolgerungen: Auf Tätigkeitsanalysen gestützte Berufskonstruktionen bilden nicht nur „fachlich“ sinnvolle Qualifikationsanforderungen ab, sondern sie reproduzieren zugleich die gesamte hierarchische Betriebsverfassung, einschließlich der sie tragenden Qualifikationsstruktur. Der Konstruktion von Berufsbildern auf der Basis von Tätigkeitsanalysen liegt auch insofern ein Zirkel zugrunde, als die in den Betrieben vorfindliche Tätigkeitsstruktur ja nicht zuletzt auch die Vorgaben der bisher geltenden Berufsbilder spiegeln! Tätigkeitsanalysen bekommen, streng genommen, gar nicht das heraus, was die Arbeitenden an bestimmten Arbeitsplätzen sachlich sinnvoll zu tun haben, sondern sie messen, wie sich die Betriebe in ihrer Arbeitsorganisation mit den bestehenden, ihre arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten vorherbestimmenden Berufsbildern arrangiert haben (was diese wiederum umgekehrt in ihrer Notwendigkeit zu „beweisen“ droht).

Für den vorliegenden Argumentationszusammenhang am problematischsten ist aber, daß Tätigkeitsanalysen in der bisher üblichen Form die hier angesprochenen weitreichenden Konsequenzen der Berufskonstruktion nicht erfassen können. Damit aber läßt sich das allgemeine Wissen um solche Konsequenzen vorerst noch gar nicht gezielt und wirksam in die konkrete Berufskonstruktion einbringen.

6. These: Die praktische Berufskonstruktion benötigt für ihre Arbeit ein erweitertes berufsanalytisches Instrumentarium, das die Vielzahl jener beruflichen Bedeutungsdimensionen zu erfassen erlaubt. Außerdem sind einige grundlegende berufliche Strukturmerkmale aus der Sicht der hier vertretenen Theorie überprüfungsbedürftig.

Erläuterung:

Das Wissen darum, daß Berufsschneidungen jene weitreichenden sozialen, persönlich-biographischen und gesellschaftlich-praktischen Konsequenzen haben, heißt noch lange nicht, daß die Art dieser Konsequenzen auch konkret von jeder vorgefundenen Schneidung angegeben und vorherbestimmt werden könnte. Theoretisch kann man sicher sein, daß Bedeutungen und Folgen wie die in den Thesen 1 bis 3 beschriebenen in Gang gesetzt werden, wenn man ein Berufsbild neu ordnet – aber welche dies sind; welche davon man verstärken, welche vermeiden möchte, dies läßt sich beim bisherigen Stand der Berufsforschung noch keineswegs angeben. Hier klafft eine erhebliche wissenschaftlich, aber, wie wohl deutlich geworden sein sollte, auch praktisch – für die Berufstätigen selbst – überaus bedeutsame Lücke, die nach systematischer Erforschung ruft. Diese Lücke ist derzeit nur von zwei Seiten her zu schließen: Zum einen bedarf es weiterer, stärker auf Einzelberufe bezogene theoretische Klärungen konkreter Zusammenhänge etwa zwischen bestimmten Schneidungstypen oder einzelnen Schneidungsmustern und jenen persönlich-sozialen Konsequenzen; diese Klärungen müßten in der Form empirisch überprüfbare Hypothesen formuliert werden können und schließlich auch empirisch untersucht werden. Zum anderen scheint es dringend erforderlich zu sein, ein **berufsanalytisches Instrument** zu schaffen, mit dem von konkreten Einzelberufen jene Konsequenzen und Bedeutungen empirisch so erkundet werden können, daß ein Zusammenhang mit den jeweiligen Schneidungsverhältnissen rekonstruierbar wird. Denkbar scheint hier, auf der Grundlage der bisher vorliegenden allgemeinen Erörterungen jener Konsequenzen ein Erhebungsraster zu entwickeln, das zunächst einmal einfach den Kreis relevanter Untersuchungsfragen für die Berufsanalyse erheblich über die beschäftigungsbezogenen Fragen hinaus erweitert, weil man eben zur Kenntnis genommen hat, daß Berufsschneidungen nicht nur die Arbeits- und Beschäftigungscharakter prägen. Die so erhobenen Materialien könnten wiederum den theoretischen Fortschritt der Klärung dieser Zusammenhänge

erheblich befriedigen. Eine solche erweiterte Berufsanalyse könnte nicht nur entsprechende Probleme bei bestehenden Berufen sichtbar machen (und entsprechende Veränderungen initiieren) helfen, sondern auch für die laufende Ordnungsarbeit zusätzlich wesentliche Kriterien und Informationen bereitstellen.

Man kann außerdem grundsätzlich darüber nachdenken, wie Berufe konstruiert sein müßten, die jenen gesellschaftlich-praktischen und persönlich-biographischen Zusammenhängen eher gerecht werden als die derzeitigen Prinzipien der Berufskonstruktion. So erscheint z. B. ein Verfahren sinnvoll und realistisch, das nicht Tätigkeitskomplexe, wie sie sich empirisch darstellen, sondern übergreifende gesellschaftliche Aufgabenstellungen zum Kristallisierungskern der Einzelberufe macht. Gegenstand des Berufsbilds sind dann nicht alle Kenntnisse und Fertigkeiten, die den Anforderungen gegebener Tätigkeiten entsprechen, sondern alles das, was an Fähigkeiten zur Bearbeitung jener Aufgabenstellung unter gegenwärtigen technischen Möglichkeiten nötig erscheint. Solche Aufgabenstellungen sind selbstverständlich auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen zu definieren und bilden nicht unmittelbar greifbare, sachliche Größen, sondern müssen jeweils sozial rekonstruiert werden. Aber als Organisationsprinzip für die Berufskonstruktion lassen sie sich durchgängig anwenden und haben darüber hinaus den Vorteil, objektiv – ohne Rückgriff auf den derzeitigen empirischen Stand der Problembehandlung – analysierbar zu sein, so daß auch offene Fragen, künftig Lernaufgaben, nicht direkt an vorhandenen Arbeitsplätzen umsetzbare, gleichwohl für die Problembehandlung möglicherweise relevante Wissensbestände usw. ins Berufsbild aufgenommen werden könnten. Mit einer solchen Orientierung der Berufskonstruktion scheint es auch möglich zu sein, daß Arbeitsplätze tendenziell stärker nach den Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen der Arbeitenden gestaltet werden können (und nicht umgekehrt). Hier liegt auch ein Ansatz zur relativen „Entkopplung“ der einseitigen Bindung des Berufs bzw. der beruflichen Bildung ans Beschäftigungssystem, die dem Gesamtsystem mehr Elastizität verleihen könnte und neue Arbeitsformen ermöglicht.

Diesen Zielsetzungen kommt man wahrscheinlich nicht durch eine mehr oder weniger formale Zusammenlegung spezialisierter Berufe näher, wie dies bisher im Rahmen der Berufsgrundbildung versucht wird, sondern eher durch eine Erweiterung der bestehenden Ausbildungen (zum Teil auch durch die „Anreicherung“ um ganz neue Qualifikationsdimensionen). Daß man damit die Grenzlinien zu anderen Berufen oft überschreitet (wie auch schon bei der Organisation von Berufsbildern um „Aufgabenstellungen“), sollte nicht beklagt, sondern als wünschenswerte Verzahnung und Schritt zu einer qualitativen beruflichen Grundbildung begrüßt werden. Auf trennscharfer Abgrenzung der Berufsfelder voneinander zu bestehen, kann eigentlich nur aus Interessenperspektive der Berufsverbände sinnvoll sein.

Ähnlich erscheint die oft geforderte Orientierung der Berufskonstruktion am „Lebensberuf“ biographisch fragwürdig, weil sie im Grunde den persönlichen Lern- und Entwicklungsprozeß des Erwachsenen ignoriert und unterschiedlichste Lebensläufe in Schablonen zu pressen sucht. Sinnvoller erscheint es dagegen, nicht komplett Berufsbiographien bei der Konstruktion eines Berufsbildes vorprogrammieren zu wollen, sondern auf ein Konzept zurückzugreifen, nach dem sich an die Ausbildung in einer beschränkten Zahl von breitqualifizierenden Grundberufen ein weiter Fächer von Aufbauberufen oder problembezogenen „Bausteinen“ anschließt, die variabel und hochgradig individualisiert – gleichsam „à la carte“ – zu jeder Phase des Lebenslaufs erlernt werden können. Ein solcher Ansatz könnte eine beachtliche Fülle berufsstruktureller Probleme lösen helfen, – etwa das der Integration von Gruppen, die bislang vom Berufssystem praktisch ausgeschlossen sind (Hausfrauen, Ungelernte), oder das der Aufweichung verkrusteter Ungleichheitsstrukturen im Berufsbereich. Er steht aber im Gegensatz zu einer Berufskonstruktion, die ausschließlich oder dominant unter Gesichtspunkten der Sicherung von Versorgungs- und Statusansprüchen, des Konkurrenzschutzes oder des kontinuierlichen Qualifikationshachschiebs steht.

In der Reihe der Veröffentlichungen über Ausbildungsgänge und -abschlüsse in vier ost- bzw. südosteuropäischen Staaten sind bisher erschienen:

Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Tschechoslowakischen Sozialistischen Republik

von Daniela Lorenz
1980. 110 Seiten. DM 10,-

ISBN 3-88555-103-9

Die Studie beschreibt und erläutert die rechtlichen Regelungen und Grundlagen des beruflichen Bildungssystems in der ČSSR seit Ende des Zweiten Weltkrieges. Wesentliche Texte sind im Anhang in deutscher Sprache auszugsweise abgedruckt, vor allem das Verzeichnis der Lehrberufe. Die Abhandlung soll dazu dienen, den zuständigen Behörden in der Bundesrepublik Deutschland eine fachgerechte, rechtlich fundierte Beurteilung der Gleichwertigkeit der in der ČSSR erworbenen Qualifikationen, Abschlüsse und Zertifikate zu ermöglichen. Sie ist daher von wesentlicher Bedeutung für die Eingliederung von Aussiedlern aus der ČSSR.

Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Ungarischen Volksrepublik

von László Hegedüs
1980. 144 Seiten. DM 15,-

ISBN 3-88555-109-8

Als Hilfe für die Entscheidung über die Anerkennung der von Aussiedlern vor ihrer Übersiedlung in die Bundesrepublik Deutschland erworbenen Zeugnisse und Qualifikationen wird die Entwicklung des beruflichen Bildungswesens in Ungarn seit dem Zweiten Weltkriege dargestellt und mit Bildungsgängen und Qualifikationsniveaus in der Bundesrepublik Deutschland verglichen. Dabei wird die Entscheidungsfindung über die Gleichwertigkeit vor allem dadurch erleichtert und zugleich verbessert, indem eine Reihe der wesentlichen ungarischen Rechtsgrundlagen in deutscher Übersetzung der Arbeit beigefügt sind.

Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken

von Leonid Novikov
1981. 87 Seiten. DM 10,-

ISBN 3-88555-112-8

Auch diese Studie soll den zuständigen Behörden Hilfe bei der Anerkennung der in den genannten Ländern seit dem Zweiten Weltkriege erworbenen Abschlüsse und Zeugnisse leisten. Sie beschreibt daher Struktur und Entwicklung des Ausbildungssystems der UdSSR und vergleicht deren Bildungsgänge und Qualifikationsniveaus mit denen in der Bundesrepublik Deutschland. Dabei kommt dem Gutachten über die UdSSR insofern Bedeutung zu, als in diesem Falle zwei völlig unterschiedliche Systeme verglichen werden.

Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien

von Joachim Köhler
1981. 159 Seiten. DM 15,-

ISBN 3-88555-123-3

Mit der Vorlage der Studie über Jugoslawien schließt das Projekt zur Problematik der Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen, das die Tschechoslowakische Sozialistische Republik, die Ungarische Volksrepublik, die Sowjetunion und die Sozialistische Föderative Republik Jugoslawien umfaßte, ab. Auch dieser Ländervergleich stellt Strukturen und Entwicklung des beruflichen Bildungswesens in leicht faßbarer Form dar, obwohl in Jugoslawien besonders komplizierte Verhältnisse zu beschreiben waren. Einmal ist Jugoslawien ein Bundesstaat, in dem die Kompetenz für das gesamte Bildungswesen bei den einzelnen Republiken und damit unterschiedlichen Entwicklungen unterliegt: So erlebte trotz genereller „Verschulungs“tendenz die „duale Ausbildung“ auf der Rechtsgrundlage eines Lehrvertrages nach 1975 in Kroatien eine gewisse Renaissance. Zum anderen wurden ebenfalls 1975 die herkömmlichen Qualifikationsebenen „Facharbeiter/Handwerksgeselle“, „Meister“ und „Techniker“ durch ein vom Angelernten bis zum Doktor der Wissenschaften durchgängiges System von acht Qualifikationsstufen ersetzt, deren Charakter und Kriterien sich erheblich von den „traditionellen Ebenen“, die auf die mit der Bundesrepublik gemeinsame Wurzel der handwerklichen Meisterlehre zurückgehen, lösen.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung –
Pressereferat – Fehrbelliner Platz 3 – 1000 Berlin 31 – Tel.: (030) 86 83-280 oder 86 83-1





Wir schrieben für Sie

Neues aus dem BIBB

In der Reihe: Sonderveröffentlichungen

Die Verbindung beruflicher Qualifikationen mit allgemeinen Schulabschlüssen

Eine Übersicht über bestehende rechtliche Regelungen

Von Klaus Pampus

1981. 72 Seiten. DM 10,-

ISBN 3-88555-144-6

Die Veröffentlichung informiert über die in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Möglichkeiten zur Verknüpfung von allgemeinen Schulabschlüssen mit beruflichen Qualifikationen und Teilqualifikationen. In umfassenden Übersichten wird für die verschiedenen Qualifikationsebenen dargelegt, welche Schullaufbahnberechtigungen unter welchen Bedingungen zusammen mit beruflichen Abschlüssen erworben werden können. Der kritische Kommentar untersucht insbesondere die Frage nach der bildungspolitischen Umsetzung der Zielsetzung von der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung –
Pressereferat – Fehrbelliner Platz 3 – 1000 Berlin 31 – Tel.: (030) 86 83-280 oder 86 83-1

bib