

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Wolf-Dieter Gewande

Neustrukturierung der kaufmännischen Ausbildungsberufe?

Der technische Wandel hat bereits in den 60er Jahren die Frage nach einer Neustrukturierung der beruflichen Bildung aufgeworfen. Die Sorge um Arbeitsplatzverluste bei weiterhin fortschreitender Mechanisierung, Automatisierung und Rationalisierung hat zu Überlegungen geführt, in deren Mittelpunkt die Erforschung von Anforderungsstrukturen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen stand.

Strukturierung durch Stufen

So wurden unter anderem im Einzelhandel, in den Bereichen der Elektrotechnik und der Werkzeugmaschinen sowie in der Textil- und Bekleidungsindustrie fundierte arbeitsanalytische Untersuchungen durchgeführt, deren Erkenntnisse Basis für eine Reihe von Stufenausbildungsentwürfen in den verschiedensten Wirtschaftszweigen wurden. Vorzüge solcher Ausbildungsmodelle sah man vor allem in der mehreren Berufen gemeinsam zu vermittelnden und möglichst breit angelegten Grundbildung – die auf Mobilität, Flexibilität und Polyvalenz und insofern auf eine Berufs-Vorwahl des Auszubildenden gerichtet sein sollte – und der darauf aufbauenden anspruchsvolleren Stufe der berufsspezifischen Facharbeiter-Qualifizierung; aber auch in dem bildungsökonomischen Vorteil, Auszubildende je nach Leistungsvermögen zu einem adäquaten Abschluß zu führen. Die vielen überzeugenden Beispiele aus dem gewerblich-technischen Bereich mußten deshalb nicht unbedingt auf die kaufmännischen Berufe übertragbar sein, da sich diese Berufe durch ihre volkswirtschaftliche Arbeitsteilung nach Wirtschaftsbereichen gegeneinander abgrenzen, und Arbeitsanforderungen hier aufgrund der geringeren konkreten Bindung an den Produktionsprozeß – wie bei den gewerblich-technischen Berufen – weit schwieriger zu ermitteln sind. [1] Einwände gegen die Einführung einer kaufmännischen Stufenausbildung – wie sie vom DGB, von der IG Metall, vom Diplomhandelslehrerverband oder vom Deutschen Verband für das kaufmännische Bildungswesen entwickelt worden war – richten sich vor allem gegen eine einheitliche Grundausbildung für eigenständige, wirtschaftsbereichsbezogene Ausbildungsberufe, deren spezielle Aufgaben auch spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse voraussetzen, deren Vermittlung jedoch in einer für alle kaufmännischen Berufe gemeinsamen Grundstufe wenig sinnvoll erscheint.

Strukturierung durch Funktionen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in den 70er Jahren im Zusammenhang mit der Schneidung der Berufe, der Konstruktion neuer Ausbildungsordnungen und den immer wieder aufgeworfenen Strukturierungsfragen Überlegungen angestellt, wie die kaufmännische Erstausbildung in der zweiten Hälfte der 80er und in den 90er Jahren aussehen und welche kaufmännischen Berufe es dann geben sollte. Sein Vorschlag ging dahin, an die Stelle des „Allroundkaufmanns“ einer Branche oder eines Wirtschaftsbereiches einen „Funktionskaufmann“ zu setzen, der in allen Branchen und Wirtschaftszweigen kaufmännische Funktionen ausüben in der Lage ist. Das BIBB hat dabei betont, daß Entwürfe neuer Ausbildungsordnungen für den kaufmännischen Bereich so angelegt sein müßten, daß sie neben arbeitsmarktpolitischen und berufspädagogischen auch bildungs-, ordnungs- und wirtschaftspolitischen Forderungen Rechnung tragen. Bei den gegenwärtig laufenden Neuordnungsprojekten

kaufmännischer Ausbildungsberufe stehen die Strukturfragen im Vordergrund. Eine Analyse der Tätigkeiten im Einzelhandel hat beispielsweise gezeigt, daß hier überwiegend kunden- und marktorientierte Tätigkeitsbereiche anzutreffen sind, die man als „Außenbereiche“ bezeichnen kann. Dem stehen verwaltungsorientierte Tätigkeitsbereiche – zum Beispiel beim Bürokaufmann – gegenüber, die im Unternehmen als „Innenbereiche“ gekennzeichnet werden können.

Die Diskussion um die Strukturierungsfragen wurden neu belebt, als Ende 1979 der DGB sein Modell „zur Neuordnung der Berufsbildung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich“ vorlegte. Seiner Verabschiedung waren Monate lebhafter, zum Teil sogar kontrovers geführter Diskussionen in den einzelnen Gewerkschaften vorausgegangen; ja, im Grunde fußen die Vorschläge des DGB im wesentlichen auf einem von der IG Chemie entwickelten Modell.

Ausgangspunkt der DGB-Überlegungen war, daß die ständige Umwälzung der Produktionstechnologien mit den damit verbundenen Rationalisierungsmaßnahmen der Wirtschaft tiefgreifende Veränderungen der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation im gesamten kaufmännischen und verwaltenden Bereich nach sich ziehen müßte. Insofern seien die traditionellen Berufsbilder des Kaufmanns und des Verwaltungsangestellten überholt, eine grundlegende Neuorientierung in den genannten Bereichen demzufolge dringend geboten.

Für die Bestimmung des Umfangs der Berufsbildung und ihrer künftig erforderlichen Inhalte hält der DGB stets eine Analyse derjenigen Tätigkeiten für notwendig, die durch Maschinen und Automaten übernommen werden könnten. Daher müßten im Vordergrund künftiger Betrachtungen diejenigen Tätigkeiten stehen, die nicht standardisierbar sind; Inhalt künftiger Berufsbildung müßten also Kenntnisse und Fähigkeiten sein, die auch bei weitgehender Automatisierung immer noch benötigt würden, wie

- das Erkennen der Zusammenhänge und Wechselwirkungen im betrieblichen, gesamtwirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Bereich;
- das Verstehen des Sinns und Zwecks von Gesetzen, Regeln und Vorschriften und deren Anwendung im Einzelfall;
- grundlegendes volks- und betriebswirtschaftliches Wissen einschließlich der technologisch-organisatorischen Aspekte.

Daraus ergeben sich für den DGB folgende Forderungen an die Berufsbildung:

- „– Inhalt und Umfang der Berufsbildung sind aus den heute schon erkennbaren Entwicklungen und Veränderungen abzuleiten, und es ist das Grundlagenwissen zu vermitteln, das es ermöglicht, die Arbeitsgänge im Gesamtzusammenhang zu erkennen, zu verstehen und zu bewältigen.
- Sie muß so breit angelegt sein, daß sie dem einzelnen Arbeitnehmer die Wahl zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen, Betrieben oder Branchen ermöglicht. Voraussetzung dafür ist, daß die Inhalte der Berufsbildung nicht am Bedarf des einzelnen Arbeitsplatzes, des Einzelbetriebes oder einer Branche ausgerichtet werden.
- Sie hat so zu erfolgen, daß der Ausgebildete ohne Übergangsschwierigkeiten in einer Vielzahl kaufmännischer und verwaltender Funktionen und Branchen tätig sein kann.

- Sie muß den Ausgebildeten in die Lage versetzen, sich auf technisch-organisatorische Veränderungen der Arbeitsplatzstrukturen und Produktionsmethoden ohne beruflichen Abstieg einstellen zu können.
- Sie ist so zu gestalten, daß regionale und strukturelle Benachteiligungen überwunden werden. Dafür bietet sich zum Beispiel ein Verbundsystem der Lernorte an.
- Die Berufsausbildung muß so angelegt sein, daß sie für jeden Arbeitnehmer den Einstieg in die Weiterbildung vorbereitet.
- Die Weiterbildung muß sowohl die Anpassung an technologisch bedingte Veränderungen des Arbeitsplatzes als auch die berufliche Spezialisierung und die berufliche Höherqualifizierung für den einzelnen ermöglichen.“ [2]

Maria WEBER war sich völlig darüber im klaren, daß dieses Strukturmodell „ein Abschied von der traditionellen Kaufmannslehre und von der bisherigen Trennung in kaufmännische und Verwaltungsberufe“ [3] bedeutet. Und Wilma SIMON bemerkt dazu: „Wer die gegenwärtige Berufsbildungsdiskussion in der Bundesrepublik verfolgt, wird bei dem vorgestellten Konzept denken: Utopisten! Und das nicht einmal zu unrecht“ und bezeichnet „die Realisierung der Vorschläge aus dem DGB-Papier für die Berufsbildung in der Bundesrepublik (als) geradezu revolutionär“. [4]

Das zur Diskussion gestellte Modell kehrt das herkömmliche Gliederungsschema der Erstausbildung – ein Jahr Grundbildung und zwei Jahre Fachbildung – um: Der erste Abschnitt der Ausbildung soll künftig zwei Jahre dauern und sowohl die berufliche Grundbildung für das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung als auch die bereichsübergreifenden fachlichen Inhalte umfassen. Der zweite Ausbildungsabschnitt von einem Jahr Dauer soll die fachbezogenen Inhalte der bisherigen Einzelberufe in fünf Ausbildungsbereichen zusammenfassen, und zwar in Produktions-, Finanz-, Verwaltungs-, Umsatz- sowie Verkehrs- und Nachrichtbereich.

Dabei geht der DGB davon aus, daß bestehende Ausbildungsordnungen eine weitgehende Übereinstimmung der Ausbildungsinhalte zeigen, und daß die fünf gebildeten Ausbildungsbereiche nicht nur zu einer besseren Überschaubarkeit der kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufe führen, sondern darüber hinaus als Beitrag zu größerer Flexibilität Anforderungen, Qualifikationen und Tätigkeiten auf breiterer Ebene als bisher abdecken. Als Konsequenz einer breiten und flexiblen Berufsbildung wird der Erwerb der Handlungsfähigkeit in die Zeit nach der dreijährigen Erstausbildung verlegt. Darüber hinaus schlägt der DGB ein Lernortverbundsystem vor, um die Vermittlung der Ausbildungsinhalte zu gewährleisten.

Ein derartiges Modell muß auf Kosten der Einsetzbarkeit des Ausgebildeten gehen. Betrachtet man beispielsweise die dem Finanzbereich zugeordneten Ausbildungsberufe Bankkaufmann, Versicherungskaufmann, Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft und Fachgehilfe in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen, so muß bezweifelt werden, daß in dem genannten Bereich für so unterschiedliche Berufe innerhalb eines Jahres die beruflichen Handlungsfähigkeit erworben werden kann. Und wenn man der Forderung des DGB zustimmt, die arbeitsplatzbezogene Spezialisierung erst im Anschluß an die berufliche Erstausbildung zu vermitteln, so darf doch nicht verschwiegen werden, daß mit diesem Strukturmodell nicht nur die Spezialisierung aus der beruflichen Erstausbildung ausgeklammert wird, sondern in hohem Maße der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit. Doch dies will ja auch der DGB selbst nicht. Der Gedankengang des DGB wird nur dadurch verständlich, wenn man sich bewußt macht, daß der gedankliche Ansatz des Modells von den veränderten **Verrichtungen** als Folge der Automatisierung ausgeht und nicht die konkreten **Arbeitsaufgaben** in den Vordergrund der Überlegungen stellt. Erst dann nämlich würde der EDV der richtige Stellenwert als einer bestimmten Methode zur Problem- bzw. Aufgabenlösung zugewiesen.

Arbeitsaufgaben, die auf ein konkretes betriebswirtschaftliches Ziel gerichtet sind, beinhalten in der Regel Einzel- bzw. **Teilaufgaben** mit einer oder mehreren **Tätigkeiten** und **Verrichtungen**. Aufgaben sind stärker ziel- bzw. zweckbezogen und zugleich stabilere Bestimmungsgrößen als Tätigkeiten und Verrichtungen, die bei gleicher Aufgabenstellung je nach Größe des Betriebes, den Besonderheiten seiner Organisationsstruktur und seiner technischen Ausstattung durchaus voneinander abweichen können. Sie sind – beispielsweise durch Einführung moderner Technologien – auch veränderbar, während die Aufgaben erhalten bleiben. Eine Aufgabenanalyse führt zu immer kleineren **Teilaufgaben**, deren kleinste, der **Arbeitsvorgang**, noch unmittelbar der Erfüllung eines bestimmten Zieles oder Zweckes dient und in ein abgrenzbares Arbeitsergebnis mündet. Zerlegt man aber auch den Arbeitsvorgang noch weiter, so ergeben sich Tätigkeiten und Verrichtungen, die mit dem gesteckten Ziel bzw. dem beabsichtigten Zweck nur noch in mittelbarem Zusammenhang stehen. Insofern sind im Rahmen der angestrebten Handlungsfähigkeit Aufgaben bessere Bestimmungsgrößen für die berufliche Ausbildung als Tätigkeiten und Verrichtungen. [5]

Um auf den oben angesprochenen Stellenwert der EDV zurückzukommen, so weisen mehrere Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung [6] nach, daß die weitere Entwicklung der Berufsbildung in den kaufmännischen Berufen durchaus nicht eindeutig von der technologischen Entwicklung bestimmt, sondern diese im Gegenteil weit überschätzt wird. Ein großer Teil kleinerer Betriebe verfährt noch immer nach traditionellen Methoden der Informationsverarbeitung, größere Betriebe verfügen zwar überwiegend über EDV-Geräte, setzen diese jedoch nur für einen begrenzten Teil ihrer möglichen Aufgabenbereiche ein.

Auch bei weiterer Automatisierung und Rationalisierung werden Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsituation überschaubar bleiben. Und wenn durch die EDV auch eine technische Veränderung der Hilfsmittel zu erwarten ist, so bedeutet sie für die Kernbereiche kaufmännischer Tätigkeit doch eher eine Stärkung, da die eigentliche kaufmännische Tätigkeit dadurch weitgehend von routinemäßigen Nebentätigkeiten entlastet wird und sich stärker auf die wesentlichen Inhalte – wie beispielsweise Kundenberatung, Auftragsbearbeitung oder Datenanalyse – konzentrieren kann. Zudem werden die spezifisch kaufmännischen Fähigkeiten, die an konkreten Beispielen aus der Praxis erprobt werden müssen, dabei noch an Bedeutung gewinnen.

Die aus der fortschreitenden Technisierung abgeleiteten Thesen von der „Dequalifikation“, „Entberuflichung“ oder gar „Proletarisierung der Angestelltenschaft“ sind – zumindest im Bereich Kredit- und Versicherungswesen – von der sozialwissenschaftlichen Qualifikationsforschung weitgehend entkräftet worden. Diese Thesen sind „viel zu undifferenziert, als daß sie die Qualifikationsentwicklung unter dem Einfluß fortschreitender Büro-technisierung hinreichend genau beschreiben könnten“. [7]

Betrachtet man den Technikeinsatz in den 60er Jahren, der eine Umorganisation der Arbeitsprozesse zur Folge hatte und den Einsatz weniger berufsspezifisch qualifizierter Mitarbeiter ermöglichte, so werden Schlagworte wie „Dequalifizierung“ und andere zwar verständlich, dabei wird jedoch vergessen, daß ein erheblicher Mangel an qualifizierten Fachkräften bestand und die vorteilhaften Bedingungen auf den Absatzmärkten nicht unwesentlich dazu beigetragen haben, den Bedarf an Arbeitskräften aus anderen Berufs- bzw. Wirtschaftszweigen zu decken. Dieser scheinbaren „Entberuflichung“ wirkten die Handlungsstrategien von Betrieben im Kredit- und Versicherungswesen in den 70er Jahren entgegen, als „eine gewisse Grenze der Expansion der Geschäftstätigkeit mittels Standardisierung und Technisierung“ erreicht war und die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage dazu führte, sich auf „qualitative Veränderungen ausgerichtete Strategien der Arbeitsstrukturierung“ zu besinnen. [8] Flexibilität im Hinblick auf sich verändernde Außenbedingungen kann eben nicht allein durch organisatorisch-technische Veränderungen erzielt werden; sie läßt sich nur mit Hilfe von qualifizierten

Angestellten sicherstellen. Insofern werden zwar standardisierbare Tätigkeiten durch Technikeinsatz aufgehoben, dort jedoch, wo diesem Grenzen gesetzt sind, werden auch in Zukunft fachspezifische Qualifikationen unentbehrlich sein.

Richard KOCH weist in seiner Studie „Elektronische Datenverarbeitung in der Industrieverwaltung“ [9] darauf hin, daß EDV-Umstellungen in der Industrie, in der die EDV eine Schlüsselrolle spielt, personelle Folgen nach sich gezogen haben: So waren 29 Prozent Umsetzungen, 15 Prozent Personalabbau, 13 Prozent Überstundenabbau und 11 Prozent Neueinstellungen zu verzeichnen. Zu Veränderungen für Organisationsstruktur als Folge der EDV-Umstellungen kam es nur in etwa einem Drittel der in die Befragung einbezogenen Betriebe; nur in 20 Prozent der Abteilungen wurde die Arbeitsteilung verändert. Keinesfalls werden nach KOCH an Sachbearbeiterarbeitsplätzen kaufmännische Fachkenntnisse überflüssig oder durch EDV-Kenntnisse abgelöst. Grundkenntnisse der elektronischen Datenverarbeitung bilden zwar die Voraussetzung für kompetentes Arbeitshandeln, Detailkenntnisse der EDV wie System- und Programmierkenntnisse werden jedoch nur beim Datenverarbeitungskaufmann für wichtig gehalten. KOCH kommt zu dem Ergebnis, daß „aus der bisherigen Entwicklung weder eine generelle Höherqualifizierung noch eine generelle Dequalifizierung der kaufmännischen Industrieangestellten festzustellen“ ist. [10] Auch sind nur wenige der in kaufmännischen Berufen ausbildenden EDV-Anwenderbetriebe der Auffassung, daß infolge des technischen Wandels „Inhalte der gültigen Ausbildungsordnungen überflüssig geworden oder neue Inhalte in die Ausbildungsordnungen aufgenommen werden müßten“. [11]

Was nun die Wertung des DGB-Konzepts betrifft, so wird seitens der Wirtschaft [12] dem Modell entgegengehalten, daß die unterbreiteten Vorschläge wenig geeignet seien, eine zukunftsorientierte Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich sicherzustellen, ja, daß sie im Gegenteil „an der Praxis vorbei“ bzw. „ins Abseits“ liefe. Auch die Arbeitsgemeinschaft der kaufmännischen Ausbildungsleiter hat sich 1981 im Rahmen des Deutschen Verbandes für das kaufmännische Bildungswesen kritisch mit den Vorschlägen des DGB auseinandergesetzt und sich gegen sie ausgesprochen, weil ihrer Meinung nach eine funktionsorientierte Ausbildung den Bedürfnissen der Praxis nicht entspricht. In der Tat geht es immer wieder um dieselbe Diskussion über die kaufmännische Berufsausbildung: Branchen- oder Funktionenprinzip? Bisher waren die Experten fast übereinstimmend der Ansicht, daß die branchenbezogene kaufmännische Berufsausbildung eine solide Grundlage für die spätere Berufsausbildung bilde und sowohl Mobilität und Flexibilität als auch entsprechende Aufstiegschancen garantiere. Statt dessen würde vom DGB wachsende Arbeitslosigkeit als Folge unkontrollierbarer fortschreitender Technisierung, Automatisierung und Rationalisierung prognostiziert, der man nur durch eine breit angelegte kaufmännische Grundbildung und eine daran anschließende Fachbildung begegnen könne, die eine Garantie für eine Anpassung an die veränderten Anforderungen böten. Daß durch die neuen Technologien die Anforderungen an den einzelnen Arbeitsplätzen für viele Ausgebildete anwachsen dürften, ist sicher nicht zu leugnen. Die Wirtschaft weist jedoch zu Recht auf die Überschätzung der technischen Entwicklung und sieht in der Wahrnehmung der angebotenen Informationstechniken eine große Chance. Würde diese Chance erkannt und rechtzeitig genutzt, so könnte nicht nur ein Vorsprung vor der Konkurrenz gesichert werden, sondern künftig könnte die Mikroelektronik mehr Arbeitsplätze schaffen, als sie vorübergehend während der Umstellungsphase hier und dort überflüssig mache. Daher sollte diese Technik nicht allein nach Rationalisierungsgesichtspunkten bewertet, sondern eher als Entlastungsinstrument betrachtet werden, das die Arbeit erleichtern und verbessern und die Beschäftigten von standardisierbaren Routinetätigkeiten entbinden hilft.

Die Konsequenzen für die Organisation der Berufsausbildung, auf die der DGB in seinem Modell hindeutet, laufen darauf hin-

aus, daß die vorgeschlagene zweijährige Grundbildung in den Betrieben praktisch nicht mehr durchzuführen ist, da damit nach Ansicht des Verfassers der theoretischen Ausbildung in der Schule deutlich der Vorzug vor der praxisbezogenen betrieblichen Ausbildung gegeben wird. Übereinstimmungen der Ausbildungsinhalte in geltenden Ausbildungsordnungen, wie sie in einer von der IG Chemie durchgeführten Untersuchung festgestellt wurden – „Zwischen 70 und 80 Prozent der Ausbildungsbereiche und -gegenstände waren identisch“ [13] – mögen vielleicht von der Formulierung her richtig sein, das bedeutet jedoch nicht, daß auch die Inhalte miteinander übereinstimmen. Dies zeigt sich schon an der vorgenommenen Zuordnung von Einzelberufen zu den fünf vorgeschlagenen Funktionsbereichen. Werbung ist für den Verlagskaufmann eben etwas anderes als für den Versicherungskaufmann; Kundenberatung für den Bankkaufmann etwas anderes als für den Reiseverkehrskaufmann; Einkauf für den Industriekaufmann etwas anderes als für den Buchhändler oder den Musikalienhändler; Verkauf für den Speditionskaufmann etwas anderes als für den Kaufmann im Groß- und Außenhandel oder für den Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft! Differenzierte, praxisorientierte Anforderungen sind daher in der kaufmännischen Erstausbildung unumgänglich, eine Ausbildung in zu fünf zusammengefaßten Ausbildungsbereichen unvorstellbar. Eine derartige „Generalisierung“ würde bildungspolitisch eine Verlagerung der Wissensvermittlung in den „pädagogischen Schutzraum“ der Schule nach sich ziehen, anstatt die „Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die berufliche Tüchtigkeit ausmachen, nämlich die sogenannten Schlüsselqualifikationen“ – wie Kontaktfähigkeit, Anpassungs-, Kooperations- und Verantwortungsbereitschaft – „... viel besser bei der Anwendung spezieller Fertigkeiten und Kenntnisse auf die tatsächlichen betrieblichen Gegebenheiten exemplarisch“ zu entwickeln. [14]

Das DGB-Modell hat aber auch in anderer Hinsicht bildungspolitische Konsequenzen, als die Handlungsfähigkeit unterschiedlicher Berufe einzelbetrieblich gar nicht mehr vermittelbar ist. Ein Ausbildungsverbund würde jedoch unweigerlich eine Rückkehr zu der von den Gewerkschaften heftig umkämpften Frage der Fondsfinanzierung bedeuten, die von Arbeitgeberseite mit Entschiedenheit abgelehnt wird.

Zielbestimmte Strukturierung nach Wirtschaftsbereichen

Nach § 1 Absatz 2 BBiG hat die Berufsausbildung „eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen“. In diesem Zusammenhang haben 1978 Expertenkommissionen des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände und der IG Metall die bildungspolitischen und fachlichen Grundsätze für die Überarbeitung der industriellen Metallberufe beraten und das Ergebnis in den „Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe“ niedergelegt. Danach soll der Ausgebildete aufgrund seiner Ausbildung zum Facharbeiter befähigt sein,

- in unterschiedlichen Betrieben und Branchen den erlernten Beruf auszuüben sowie – gegebenenfalls nach Aneignung fehlender Fertigkeiten – artverwandte Facharbeitertätigkeiten ausführen zu können;
- sich auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien flexibel einstellen zu können mit dem Ziel, die berufliche Qualifikation zu erhalten;
- an Maßnahmen der Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung teilnehmen zu können, um die berufliche Qualifikation und Beweglichkeit zu sichern.

Dies entspricht weitgehend der Forderung nach Vermittlung der Handlungsfähigkeit, also der unmittelbaren, auf ein bestimmtes Ziel, auf die Lösung einer bestimmten Aufgabe oder eines Problems gerichteten Tätigkeiten. Die reine Ausführungs- und Verrichtungs-

Wirtschaftsbereiche und ihnen zuzuordnende markt- und kundenorientierte Ausbildungsberufe

I. Gemeinschaftsausschuß		Querschnittsberufe: Bürokaufmann – Bürogehilfin – Datenverarbeitungskaufmann
II. Zusammenschlüsse		
III. Industrie- und Handelskammern		
IV. Industrie	Industriekaufmann	
V. Handel: Groß- und Außenhandel	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	
Einzelhandel	Einzelhandelskaufmann – Buchhändler – Drogist – Musikalienhändler – Fachkaufmann im Radiohandel – Florist? – Tankwart?***	
VI. Banken und Börsen	Bankkaufmann*	
VII. Versicherungswirtschaft	Versicherungskaufmann	
VIII. Verkehrswesen	Kaufmann im Eisenbahn- und Straßenverkehr – Reiseverkehrskaufmann – Speditionskaufmann – Schiffskaufmann – Luftverkehrskaufmann	
IX. Handwerk		
X. Hotel- und Gaststättengewerbe	Hotelfachmann**	
XI. Energie- und Wasserwirtschaft		
XII. Landwirtschaft	Florist?	
XIII. Genossenschaftswesen		
XIV. Bau- und Wohnungswirtschaft	Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	
XV. Werbewirtschaft	Werbekaufmann	
XVI. Messen und Ausstellungen		
XVII. Sonstige darunter Verlagswesen	Verlagskaufmann	
Bergbau		

* Sparkassenkaufmann

** Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe

} zur Streichung vorgeschlagen

*** Kaufmännische „Nebenberufe“:
Binnenschiffer – Hafenschiffer –
Ewerführer – Seegüterkontrolleur

ebene, die auf ein Handlungsziel bestenfalls noch bedingt und mittelbar gerichtet ist, wird zugunsten einer Befähigung zur Lösung von Aufgaben und Problemstellungen verlassen.

Handlungsfähigkeit indessen kann nicht dadurch erreicht werden, indem man die Ausbildung verbreitert und auf fünf Funktionsbereiche konzentriert, die eine größere Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten garantieren sollen. Der Gesprächskreis Bildungsplanung beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erteilte im Februar 1982 solchen Überlegungen eine klare Absage. „Ziel (der Ausbildung) muß die volle berufliche Einsatzfähigkeit nach der Ausbildung bleiben“, heißt es in der zwölf Punkte umfassenden Empfehlung zur Qualitätsverbesserung der beruflichen Bildung. Darüber hinaus vertritt der Gesprächskreis die Auffassung, daß am Ende einer abgeschlossenen Ausbildung nach wie vor die Berufsqualifikation im Einzelberuf stehen müsse. Das stimmt mit dem im Berufsbildungsgesetz für die Regelung der beruflichen Bildung fest verankerten Strukturkonzept überein, das nach Ansicht des Gesprächskreises „auch den heute für die Zukunft erkennbaren Anforderungen“ entspricht. Eine zuverlässige Prognose über zukunftsfeste Berufe hält der Gesprächskreis für ebenso wenig möglich wie eine negative Abgrenzung zu Berufen mit schlechten Berufsaussichten. [15] Ein Berufswechsel wird angesichts des Tempos der technischen und wirtschaftlichen Veränderungen zwar nicht ausgeschlossen, er darf jedoch nicht zum angestrebten Ziel erhoben werden. Daher sollte oberstes Prinzip jeglicher zukunftsorientierter Ausbildung die Vermittlung derjenigen Fähigkeiten sein, die eine spätere Anpassung an die beruflichen Aufgaben ermöglichen sowie eine dauerhafte Beschäftigung im erlernten Beruf gewährleisten. Der Gesprächskreis bekennt sich in diesem Zusammenhang zum dualen System, zur betrieblichen Ausbildung – deren Vorzüge er ausdrücklich hervorhebt – und betont, daß die praxisorientierte Ausbildung aus einer hochwertigen dualen Ausbildung nicht wegzudenken ist.

Betrachtet man unter dem Aspekt „Erwerb der Handlungsfähigkeit“ die dem Kaufmann in seinem Beruf gestellten Arbeitsaufgaben, so ist festzustellen, daß sich diese danach unterscheiden,

- ob sie unmittelbar dem Unternehmensziel dienen, d. h. auf Tätigkeiten am Markt, dem Kunden gegenüber usw. gerichtet sind,
- oder ob sie dem Zweck dienen, den Betrieb in die Lage zu versetzen, sich seinem eigentlichen Unternehmensziel zu widmen.

Dementsprechend sind einerseits markt- und kundenorientierte – „außen“orientierte – Aufgaben und andererseits verwaltungsorientierte – „innen“orientierte – Aufgabenstellungen zu unterscheiden. Die nach „innen“ gerichteten Aufgaben dienen dem Unternehmensziel nur mittelbar; sie sind darauf gerichtet, die Bereitschaft für das Verfolgen der Unternehmensziele herzustellen und zu sichern; sie erfüllen gewissermaßen eine Service-Funktion zur Gewährleistung einer reibungslosen Erfüllung der unmittelbaren Aufgaben. Daher handelt es sich hierbei um kaufmännische Verwaltungsaufgaben, die auf der Ebene des Ordnungsinstruments „Ausbildungsberuf“ in so hohem Maße homogen sind, daß sie zu einem oder wenigen „Querschnittsberufen“ gebündelt werden können. Anders liegt es bei den markt- und kundenorientierten, den nach „außen“ gerichteten Aufgaben. Diese sind auf das konkrete Unternehmensziel des einzelnen Betriebes ausgerichtet. Eine ordnende, strukturierende Zusammenfassung ist hier deshalb nur auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche, zum Teil sogar nur auf der Ebene von Branchen möglich, wenn das Ziel der Ausbildung, der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit, nicht gefährdet werden soll.

Für sieben Wirtschaftsbereiche besteht nur je ein markt- und kundenorientierter Ausbildungsberuf. Für sechs weitere Wirtschaftsbereiche gibt es überhaupt keinen markt- und kundenorientierten Ausbildungsberuf, weil er für ihre Aufgabenstruktur offensichtlich nicht benötigt wird oder aber als bildungspolitisch

nicht gerechtfertigt erscheint; diese Wirtschaftsbereiche stützen sich auf die sogenannten Querschnittsberufe. Nur die Bereiche Handel – mit Groß- und Außenhandel sowie Einzelhandel – und Verkehrswesen verfügen über sechs beziehungsweise fünf eigenständige Berufe.

Für die verwaltungsorientierten („Innen“-)Aufgaben stehen allen Wirtschaftsbereichen Querschnittsberufe zur Verfügung. Sie bilden auch die Grundlage für die Bewältigung der kaufmännischen Aufgaben in den Wirtschaftsbereichen, für die kein spezieller markt- und kundenorientierter Ausbildungsberuf existiert.

Mit dieser aufgezeigten Struktur ist – ausgenommen die Bereiche Handel und Verkehrswesen, für die durch eine Aufgabenanalyse geprüft werden müßte, inwieweit die konkreten Aufgabenstellungen eine weitere Zusammenfassung gestatten oder ob die Vielfalt unterschiedlicher Aufgabenstellungen eine Zusammenfassung verbietet – ein Optimum an Konzentration und damit zugleich Profiltiefe für die Ausbildungsberufe unter dem Gesichtspunkt „Aufgabe“ als bestimmender Ordnungs- und Strukturfaktor erreicht. Unter den Ausgangsprämissen ist daher – auch unter Berücksichtigung des stürmischen Einzugs der elektronischen Datenverarbeitung und der Mikroprozessortechnik in die Büros und Verwaltungen – auf absehbare Zeit eine grundlegende Strukturveränderung innerhalb der kaufmännischen Ausbildungsberufe weder erforderlich noch zweckmäßig. Alle anderen geschilderten Ordnungsstrukturen gehen entweder zu Lasten der Profiltiefe der Ausbildungsberufe oder zu Lasten des Ausbildungszieles „Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit“.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Krause, E.: Neustrukturierung der beruflichen Bildung. Wege in die Zukunft. Hrsg.: Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung. Berlin, Köln, Frankfurt: Beuth-Vertrieb 1969, S. 59.
- [2] IG Chemie-Papier-Keramik (Hrsg.): Vorschläge zur Neuordnung der Berufsbildung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich. Hannover, Dezember 1979, S. 10 f.
- [3] Weber, M.: Vorrangige Aufgabe der Berufsbildung der 80er Jahre. Mehr Qualität. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Sonderheft Dezember 1980, S. 14.
- [4] Simon, W.: Konsequenzen der Rationalisierung für die Berufsbildung. In: WSI-Mitteilungen. Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB, Heft 8, 1980, S. 468.
- [5] Vgl. Detweiler, G., und Doering, W.: Nichttechnische Verwaltungsbereufe des öffentlichen Dienstes. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984. Unveröffentlichtes Manuskript; hier Kapitel 6.
- [6] Grünewald, U., und Koch, R.: Informationstechnik in Büro und Verwaltung, Teil I und II. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1981 und 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung. Hefte 32 und 58); Koch, R.: Elektronische Datenverarbeitung in der Industrieverwaltung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 68).
- [7] Bückner-Gärtner, H., und Knicker, T.: Büroarbeit und Qualifikationsentwicklung. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde im Bereich Kredit- und Versicherungsunternehmen. In: Boehm, U., u. a. (Hrsg.): Rationalisierung der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung. Frankfurt/Main und New York: Campus-Verlag 1981 (Campus-Forschung. Band 268), S. 83–91; hier S. 83.
- [8] Ebenda, S. 86 f.
- [9] Koch, R.: Elektronische Datenverarbeitung . . . , a. a. O.
- [10] Ebenda, S. 13.
- [11] Ebenda, S. 14.
- [12] U. a.: Jo APPEL, Dieter DUNKEL, Johannes FREIBERG, Joachim HÄUSSLER, Rolf RADDATZ.
- [13] Simon, W.: Konsequenzen . . . , a. a. O., S. 466.
- [14] Dunkel, D.: Lernmethoden wichtiger als Lerninhalte. Sinnvolle Berufsausbildung für die Aufgaben der Zukunft. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 151 vom 3. Juli 1980 – Sonderbeilage der M.A.N. –.
- [15] Dies belegen auch Clauss/Jansen in: Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 65).