

tatsachen · hinweise · ergebnisse · materialien · anregungen

Umweltschutz und Berufsbildung

Erklärung des Generalsekretärs des Bundesinstituts für Berufsbildung anlässlich einer vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft am 12. 6. 1986 durchgeführten Bestandsaufnahme „Umweltschutzerziehung“ zur Vorbereitung eines Symposiums zu diesem Thema im September 1986.

Die verstärkte Berücksichtigung von Umweltthemen in beruflichen Bildungsprozessen ist seit einigen Jahren Gegenstand der Arbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Das Bundesinstitut sieht seine Aufgabe im Rahmen der Verbesserung der Umwelterziehung bislang vor allem darin, im Rahmen der Gestaltung von Rechtsverordnungen im Aus- und Fortbildungsbereich umweltrelevante Inhalte verstärkt zu berücksichtigen.

Dabei kommt die Schaffung besonderer Berufe für den Umweltschutz nur in begründeten Ausnahmefällen in Betracht, wenn solche beruflichen Aufgabengebiete durch vorhandene Aus- und Fortbildungsberufe nicht abgedeckt werden können. Das erste Beispiel für einen solchen Umweltschutzberuf ist der 1984 erlassene Ausbildungsberuf „Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin“. Für die Notwendigkeit dieser Maßnahme spricht die Tatsache, daß sich bereits im 1. Ausbildungs-

Umdenken erforderlich:

Qualifizierungsoffensive garantiert bislang keine Arbeitsmarktentlastung

Eine den Arbeitsmarkt entlastende und zugleich beschäftigungswirksame Qualifizierungsoffensive muß neben den Arbeitslosen auch die erwerbstätigen Arbeitnehmer in die öffentliche und private Förderung einbeziehen.

Die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung in Bund und Ländern, die sich im wesentlichen auf die Finanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit stützt, räumt Arbeitslosen und unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern im Rahmen der Qualifizierungsoffensive Vorrang ein. Trotz rasch ansteigender Erfolgszahlen bei den derzeit neu in Bildungsmaßnahmen der Arbeitsämter eintretende Personen (20 % mehr Neueintritte in den ersten vier Monaten 1986 gegenüber dem gleichen Zeitraum im Vorjahr) besteht deshalb Gefahr, daß die Qualifizierungsoffensive ihr eigentliches Ziel, Arbeitslosigkeit abzubauen, verfehlt. Denn öffentliche Förderung sollte so eingesetzt werden, daß sie auch das Weiterbildungsengagement der einzelnen und der Betriebe für weitere, privat finanzierte beschäftigungswirksame Anstrengungen anregt.

Aus der Darstellung und Bewertung des derzeit praktizierten Ansatzes der öffentlichen Förde-

rung entwickeln die Autoren der Sonderveröffentlichung „Beschäftigungswirksame Weiterbildung“ Chr. Ehmann und E. Sauter Maßnahmevorschläge für eine beschäftigungswirksame Weiterbildung, die zu einer spürbaren Entlastung des Arbeitsmarktes führen soll. Adressat einer solchen Qualifizierungsoffensive muß der Erwerbstätige sein, für den hinreichend attraktive Angebote gemacht werden sollen, um für einen längeren Zeitraum seinen Arbeitsplatz zugunsten einer Weiterbildungsbeteiligung zumindest teilweise



frei zu machen. Durch eine derartige Neuverteilung der vorhandenen Arbeit und die so hervorgerufenen „Sogeffekte“ können nach Vorstellungen der beiden Wissenschaftler mehr Arbeitslose zu mittel- und langfristigen Beschäftigungsverhältnissen gebracht werden als durch die bisherigen Maßnahmen. Zu den als kurzfristig realisierbar bezeichneten Maßnahmen gehören sowohl arbeits- und versicherungsrechtliche Neuregelungen für Arbeitnehmer als auch steuerliche Entlastungen von Weiterbildungsaktiven Klein- und Mittelbetrieben. Zugleich werden Umsetzungsbedingungen aufgezeigt.

Die Vorschläge zeigen darüber hinaus Perspektiven bei künftigen Anforderungen an die berufliche Weiterbildung und die Richtung ihres Ausbaus auf.

Die Sonderveröffentlichung „Beschäftigungswirksame Weiterbildung – Entlastung des Arbeitsmarktes durch eine öffentlich geförderte Qualifizierungsoffensive“ von Christoph Ehmann und Edgar Sauter ist beim Bundesinstitut für Berufsbildung erschienen und ist dort gegen eine Schutzgebühr beim Referat für Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, zu beziehen. E/S

jahr 1985/86 über 1000 Jugendliche im neuen Ausbildungsberuf in der Ausbildung befinden. Eine entsprechende Fortbildungsordnung zum Meister in der Ver- und Entsorgung wird gegenwärtig im Bundesinstitut für Berufsbildung vorbereitet.

Grundsätzlich gilt für die Berücksichtigung von Umweltthemen der integrative Ansatz: Die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zur Umweltthematik in der Aus- und Fortbildung ist an die konkreten beruflichen Aufgaben zu binden, die im Rahmen der Berufsausbildung vermittelt werden. Dies bedeutet, daß umweltspezifische Inhalte Bestandteil der fachlichen Ausbildung werden. Dadurch wird der Lernende befähigt, im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit die Belange des Umweltschutzes qualifiziert wahrzunehmen.

Eine vom Bundesinstitut kürzlich vorgenommene Analyse zeigt, daß die Umweltthematik bereits in eine große Anzahl von Ausbildungsberufen Eingang gefunden hat.

Auch in den beruflichen Fortbildungsordnungen wird der Umweltschutz in vielen Bereichen, wie z. B. in den Industriemeister-Prüfungen, berücksichtigt.

In dem Maße, wie umweltschützende Verfahren und Produkte eine wesentlich stärkere Bedeutung erlangen und Umweltbelastungen stärker als bislang internationalen Vereinbarungen, Verordnungen und Auflagen unterliegen, wird dieser Bereich immer stärker Bestandteil der betrieblichen Kostenrechnung. Dies wird zur Folge haben, daß überbetriebliche Systemzusammenhänge wie die ökologischen Auswirkungen des Wirtschaftens und Konsumierens, der präventive Umweltschutz und die Umweltsanierung zunehmend als wichtige kostenträchtige Gebiete betrieblichen Handelns und damit neuer Qualifikationsanforderungen angesehen werden.

Es liegt aber auf der Hand, daß allein über die Berücksichtigung entsprechender Berufsbildungsinhalte in Aus- und Fortbildungsordnungen die tatsächliche Vermittlung in der Praxis noch nicht gesichert werden kann. Deshalb ist es notwendig, die Betriebe, überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstätten und Schulen verstärkt bei ihrer Aufgabe zu unterstützen, um umweltrelevante Lerninhalte und -ziele zu vermitteln. Hierzu gehören insbesondere:

■ *die Ausbildung der Ausbilder zur Umsetzung der Umweltschutzlernziele aus Ausbildungsordnungen in die Ausbildungspraxis,*

■ *die Entwicklung von Materialien für die betriebliche Ausbildung im berufsbezogenen Umweltschutz bei neu geordneten Ausbildungsberufen,*

■ *eine Verstärkung der umweltspezifischen Weiterbildung bereits im Berufsleben stehender Facharbeiter und Fachangestellten.*

Das Bundesinstitut für Berufsbildung wird sich im Rahmen seines gesetzlichen Auftrages dieser Aufgabe weiterhin kontinuierlich und – wo erforderlich – verstärkt annehmen.

Wechsel des Leiters im Forschungsbereich des BIBB

Prof. Dr. Matthias Rick, Stellvertreter des Generalsekretärs und Leiter des Forschungsbereiches im Bundesinstitut für Berufsbildung, hat das Bundesinstitut am 1. 7. 1986 für fünf Jahre verlassen. Die Bundesregierung hat ihn auf seinen Antrag hin für diese Zeit beurlaubt, um die Leitung eines Goethe-Instituts in Bangalore/Südindien übernehmen zu können. Herr Rick soll im Rahmen

der Kulturpolitik schwerpunktmäßig auch Bildung, Berufsbildung, Qualifikation etc. durch Vorträge und Veranstaltungen in Bangalore, einem bedeutenden Zentrum für Neue Technologien im pazifischen Raum, präsentieren.

Seine Adresse ab 1. 7. 1986 ist

**Max Mueller Bhavan
P.O. Box 5058
Bangalore 560001
Indien.**

Herr Dr. Alex, Leiter der Hauptabteilung 1 „Strukturforschung, Statistik, Planung“ wird kommissarisch die Funktion des Leiters des Forschungsbereiches übernehmen.

Ausbildung in Großbetrieben mehr als doppelt so teuer wie in Kleinbetrieben

Die Nettokosten pro Auszubildenden und Jahr lagen in 1984 in Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten bei 7.443 DM, in Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten sind sie mit 19.002 DM mehr als 2 1/2 mal so hoch. In noch größeren Betrieben sinken die Nettokosten wieder leicht ab bis auf ein Niveau von rd. 15.000 DM. Dies ergibt eine Auswertung der auf das Jahr 1984 hochgerechneten Daten zu den Kosten und Erträgen der betrieblichen Berufsausbildung, die für das Jahr 1980 bei über 2.000 Ausbildungsbetrieben erhoben worden sind.

Bereits bei der Veröffentlichung der Kostenergebnisse für das Jahr 1980 wurde darauf hingewiesen, daß es sich bei allen ausgewiesenen Werten – für die Ausbildungsbereiche wie auch für die einzelnen Ausbildungsberufe – um Durchschnittswerte handelt, von denen der einzelne Betrieb erheblich abweichen kann. Wie entsprechende Auswertungen zeigen, ist die Höhe der Ausbildungskosten nicht nur von dem jeweiligen Ausbildungsberuf bestimmt, sondern in beträchtlichem Umfang auch von der Größe des Ausbildungsbetriebes abhängig. Eine für die Ausbildungsbereiche Industrie und

Handel sowie für das Handwerk getrennte Auswertung nach Betriebsgrößenklassen, gemessen an der Beschäftigtenzahl (vgl. Schaubild), zeigt im Handwerk eine stetige Steigerung der Ausbildungskosten mit zunehmender Betriebsgröße von 6.150 DM in Kleinbetrieben (bis zu 4 Beschäftigten) bis 11.669 DM in Mittelbetrieben (mit mehr als 50 Beschäftigten). In jeder Betriebsgrößenklasse, in der Handwerksbetriebe vertreten sind, sind die durchschnittlichen Nettokosten geringer als in den entsprechenden Industrie- bzw. Handelsbetrieben.

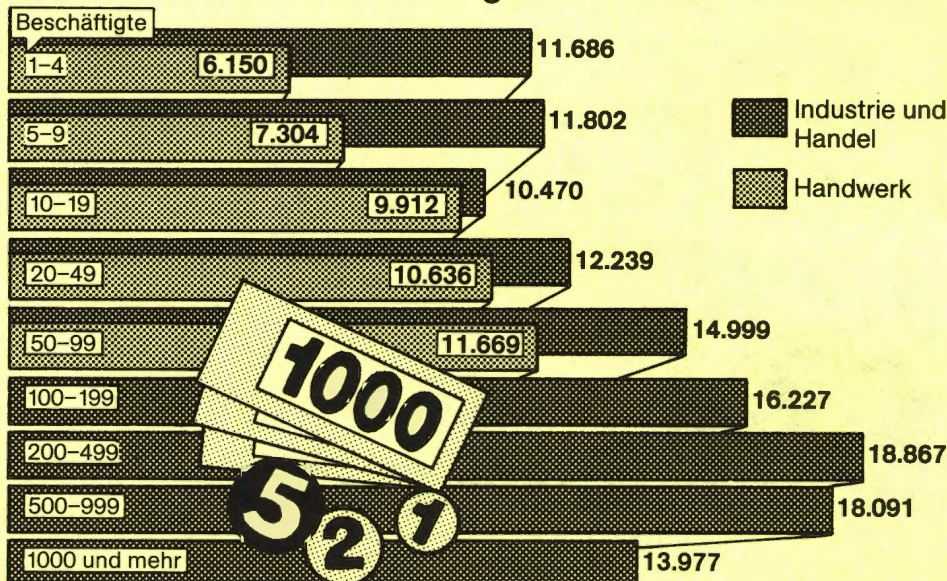
Auch in den Ausbildungsbetrieben in Industrie und Handel steigen die Ausbildungskosten – mit einer Ausnahme – zunächst mit zunehmender Beschäftigtenzahl an. Allerdings ist bei Betrieben ab 500 Beschäftigten wieder ein Rückgang der Kosten pro Auszubildendem festzustellen, in Betrieben mit 500 bis 999 Beschäftigten auf 18.091 DM, in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten auf 13.977 DM. Hier dürfte sich auswirken, daß in Großbetrieben häufig in Lehrwerkstätten oder gesonderten Unterrichtsräumen ausgebildet wird, wobei die größere Gruppenstärke der Auszubildenden zu geringeren Kosten pro Auszubildendem führt: Während in der Betriebsgrößenklasse 200 bis 499 Beschäftigte 34 % der Ausbildungsbetriebe für die untersuchten gewerblich-technischen Ausbildungsberufe über eine Lehrwerkstatt verfügen, sind dies in den größeren Betrieben 65 % bzw. 69 %.

Hinsichtlich der Höhe der Erträge der Auszubildenden läßt sich ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße kaum feststellen. Zwar sind die Erträge in der Gruppe der kleinsten Betriebe mit 9.455 DM am höchsten und in den Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten mit 7.482 DM am niedrigsten, dazwischen läßt sich aber kein eindeutiger Trend feststellen, das Niveau der Erträge pendelt um 8.000 DM herum. Dies bedeutet aber gleichzeitig, daß der Anteil der Erträge an den Bruttokosten mit zunehmender Betriebsgröße sinkt.

Diese Ergebnisse zeigen, daß berufsspezifische Kostenangaben, insbesondere bei Berufen, die in sehr unterschiedlich strukturierten Betrieben ausgebildet werden, wie z. B. Dreher, Betriebsschlosser oder Technischer Zeichner, nur mit großer Vorsicht verallgemeinert werden dürfen.

NI

Nettokosten nach Betriebsgrößenklassen 1984 in DM



Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1985

Auf durchschnittlich 614 DM pro Monat beliefen sich im vergangenen Jahr die tariflichen Ausbildungsvergütungen. Gegenüber 1984 bedeutet dies eine Anhebung der Lehrlingsvergütungen um 2 %. Damit setzte sich die seit dem Jahre 1983 zu beobachtende Tendenz zu relativ zurückhaltenden Vergütungssteigerungen auch 1985 fort.

Dies ergab eine im BIBB regelmäßig zum Stand 1. Oktober durchgeführte Untersuchung, in der über eine Zuordnung von Ausbildungsberufen zu Tarifverträgen die Ausbildungsvergütungen für rd. 170 stark besetzte Berufe ermittelt werden. In den erfaßten Berufen sind über 90 % aller Auszubildenden vertreten.

Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, erhielten im letzten Jahr 5,4 % der Jugendlichen Vergütungen unter 450 DM. Für 81,2 % lagen die Vergütungen zwischen 450 DM und 700 DM; relativ hoch waren sie für 13,4 % der

Auszubildenden mit mehr als 700 DM.

Die Schlußlichter bei den Ausbildungsvergütungen bildeten das Damenschneiderhandwerk mit 204 DM und das Friseurhandwerk mit 340 DM. An der Spitze der Vergütungsskala lagen die Bergbauberufe: der Bergmechaniker mit 1.060 DM und der Berg- und Maschinenmann mit 1.003 DM. Hohe Vergütungen wurden auch an die gewerblichen Lehrlinge im Bauhauptgewerbe mit 968 DM sowie an die angehenden Versicherungskaufleute mit 958 DM gezahlt.

Wie die Abbildungen 1 und 2 zeigen, bestehen zwischen den Ausbildungsbereichen relativ starke Unterschiede im Vergütungsniveau. In Industrie und Handel waren 1985 mit durchschnittlich 685 DM die höchsten und im Handwerk mit 530 DM die niedrigsten Ausbildungsvergütungen zu verzeichnen.

Die erheblichen Vergütungsunterschiede zwischen den einzelnen Berufen sind am Beispiel der 15 am stärksten besetzten Berufe in Abbildung 3 dargestellt.

Bei den ausgewiesenen berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen ist zu berücksichtigen, daß es sich um Durchschnitte über die von Lehrjahr zu Lehrjahr ansteigenden Vergütungsbeträge handelt. In diese Durchschnittswerte sind auch die aufgrund des bestehenden Tarifsystems häufig vorhandenen regionalen und branchenspezifischen Unterschiede eingegangen.

Bt/Wie/Hlz

Abbildung 1

Die Verteilung der erfaßten Auszubildenden nach Höhe der Ausbildungsvergütungen pro Monat 1985

– in % –

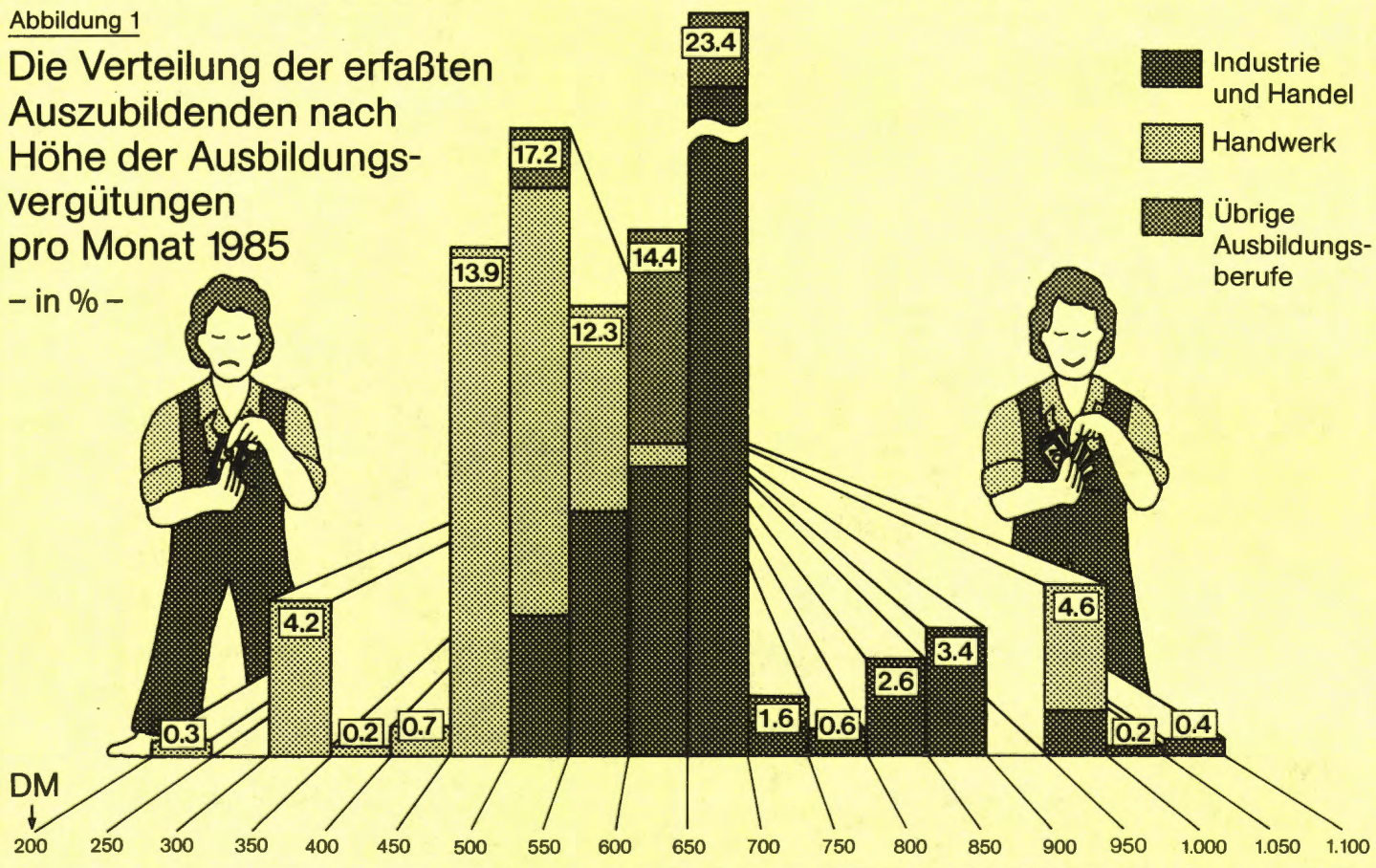


Abbildung 2

Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen pro Monat nach Ausbildungsbereichen 1985
– in DM –

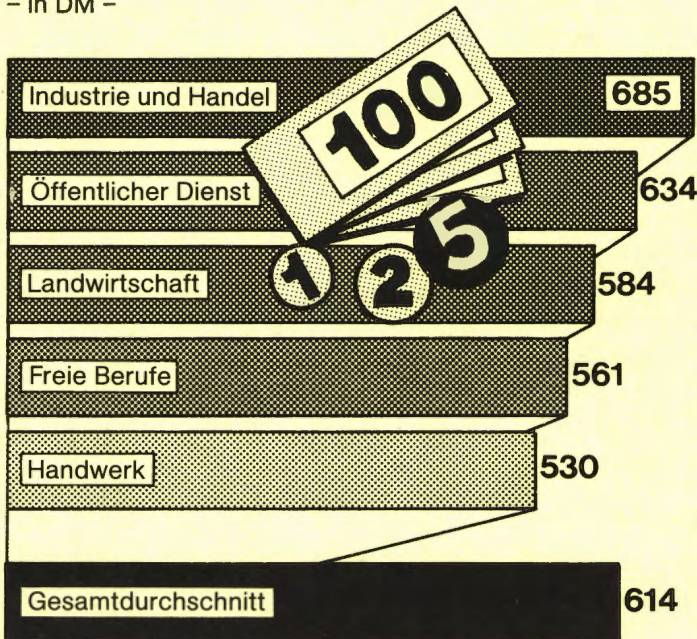
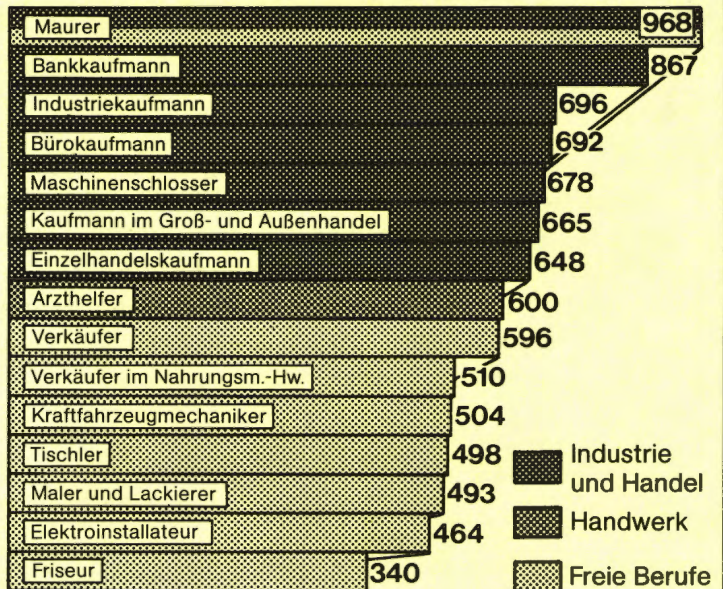


Abbildung 3

Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen pro Monat in den 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen 1985
– in DM –



Die Weiterbildung wird noch immer unter Wert gehandelt

Informationen zu den betrieblichen Weiterbildungskosten sind noch immer äußerst selten. Obwohl die Deutsche Wirtschaft nach eigenen Angaben mehr als 10 Mrd. DM pro Jahr für die Weiterbildung aufwendet, führen nur etwa 5 % der Betriebe für ihre Weiterbildungsaktivitäten eine Kostenrechnung durch. Eine kürzlich erschienene Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt unter anderem, welche Funktionsbereiche der Betriebe an der Weiterbildung partizipieren und in welchem Umfang die verschiedenen Mitarbeitergruppen an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen sowie für welche Maßnahmen die Betriebe Mittel aufwenden.

Der Schwerpunkt betrieblicher Weiterbildungsaufwendungen liegt im Bereich Technik einschließlich der elektronischen Datenverarbeitung. Über 60 % der gesamten Weiterbildungskosten entfallen auf diesen Bereich. Es folgen gewerblich-technische Lehrgänge (11 %), Managementtraining (8 %), Sprachkurse (6 %), Verkaufstraining (6 %) und Maßnahmen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich (5 %).

Interessant ist, daß rund die Hälfte der Aufwendungen für die

technische Weiterbildung auf den Absatzbereich entfallen und nur 22 % auf die Produktion. Die Weiterbildungskosten beinhalten neben den Sachkosten und Honoraren für die Dozenten auch die Personalkosten, die durch die Freistellung der Mitarbeiter für die Weiterbildung verursacht werden (Personalausfallkosten). Der Kostenaufwand ist je nach Mitarbeitergruppe recht unterschiedlich.

Die durchschnittlichen Gesamtkosten je Teilnehmer belaufen

sich auf rund 1.900,- DM. Die beträchtlichen Kostendifferenzen in den Einzelkosten der Maßnahmen je Mitarbeitergruppe (Führungskräfte je Teilnehmer über 2.000,- DM; an- und ungelernte Arbeiter je Teilnehmer knapp 1.000,- DM) sind weniger auf Unterschiede in den direkten Weiterbildungskosten (Sachmittel/Honorare) als auf die Unterschiede bei den indirekten Weiterbildungskosten (Personalausfallkosten je Teilnehmer) zurückzuführen.

Die Studie „Strukturen der betrieblichen Weiterbildung“ von R. v. Bardeleben, G. Böll und H. Kühn ist als Heft 83 in der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ erschienen und gegen eine Schutzgebühr beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 zu erhalten.

v. B./Bö/Kü

Haben Mädchen es wirklich leichter?

Angehende Industriekaufleute zu ihrer Situation im Betrieb

Die kaufmännischen Berufe in Industrie und Handwerk scheinen sich immer mehr zu „Frauenberufen“ zu entwickeln: fast alle auszubildenden Bürogehilfen/innen sind weiblich, bei den Bürokauffleuten sind es inzwischen ca. 85 % und bei den Industriekaufleuten über 60 %.

Bedeutet das nun, daß Frauen demzufolge qualifizierte Tätigkeiten ausüben werden und damit auch verbesserte Aufstiegschancen haben?

Erste Ergebnisse aus einer noch laufenden Studie des BIBB¹⁾ zur betrieblichen Sozialisation von Auszubildenden, in die auch angehende Industriekaufleute einbezogen sind, weisen darauf hin, daß die beruflichen Chancen von Frauen, was qualifizierte Einsatzbereiche und Aufstiegsmöglichkeiten angeht, nach wie vor als schlechter eingeschätzt werden als für die Männer. Dies ist die Meinung der Hälfte der befragten angehenden Industrie-

kaufleute. Die andere Hälfte sieht keine größeren Unterschiede.

Die jungen Männer sehen übrigens die Lage der Frauen wesentlich optimistischer als die jungen Frauen selbst: während über zwei Drittel der weiblichen Auszubildenden ihre Aufstiegschancen im erlernten Beruf als eher schlecht beurteilen, teilen etwa nur ein Drittel der männlichen Auszubildenden diese Einschätzung. Alle weiblichen Auszubildenden sehen geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf ihre Berufschancen; dagegen halten etliche der männlichen Auszubildenden die Chancengleichheit bereits für erreicht.

Die Einschätzung der Frauen trifft die betriebliche Realität wahrscheinlich eher; sie sehen schärfer aus eigener Erfahrung diese Unterschiede. Sie verweisen auf die geringe Zahl der Ausbilderinnen und der Frauen in Führungspositionen.

Das tendenziell positivere Bild, das männliche Auszubildende von den Berufschancen der Frauen haben, spiegelt sich auch in ihren Aussagen über die Situation während der Berufsausbildung wider: etwa die Hälfte der angehenden Industriekaufmänner ist sogar der Meinung, daß Frauen es während der Ausbildung leichter haben; diese

Vergleich der berufsbildenden Fernlehrgänge wieder möglich

Einen schnellen Vergleich von Leistungen, Inhalten, Organisation und Kosten der derzeit angebotenen etwa 120 auf anerkannte Prüfungen vorbereitende berufsbildende Fernlehrgänge macht ein Katalog des Bundesinstituts für Berufsbildung möglich, der aktualisiert wurde.

Rund ein Drittel der in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) angebotenen berufsbildenden Fernlehrgänge bereitet auf anerkannte Abschlüsse – staatlicher oder öffentlich-rechtlicher Art – vor.

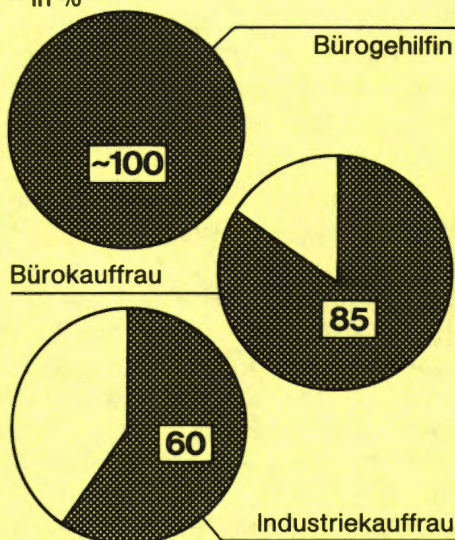
Der Katalog enthält Kurzbeschreibungen der einzelnen Fernlehrgänge. Sie geben Auskunft über Lehrgangsinhalte, Lehrgangsdauer, Lehrgangskosten, über Förderungsmöglichkeiten, über wünschenswerte Vorbildungsvoraussetzungen der Teilnehmer sowie die Zulassungsbedingungen zu den angestrebten Abschlußprüfungen. Der Katalog wendet sich an Einzelinteressenten und an Personen und Institutionen, die beratende Funktionen in der beruflichen Weiterbildung ausüben.

Die Kurzbeschreibungen sind in Zusammenarbeit mit der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht der Länder der Bundesrepublik Deutschland – der für die Zulassung der Fernlehrgänge zuständigen Behörde – entstanden.

Der Katalog ist als Heft 13 der Reihe „Informationen zum beruflichen Fernunterricht“ erschienen und beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, gegen eine Schutzgebühr zu erhalten. E

„Frauenberufe“ in Industrie und Handwerk

– in % –



1) Es handelt sich um eine Verlaufsuntersuchung, bei der die Auszubildenden während ihrer Ausbildung mehrfach befragt wurden.

Ansicht teilen nur knapp ¼ der befragten weiblichen Auszubildenden.

Was aber steckt hinter der Aussage, angehende Industriekauffrauen hätten es leichter als ihre männlichen Kollegen? Männliche Auszubildende sehen die Vorteile für die weiblichen Auszubildenden darin, daß diese u. a. wegen ihres Aussehens und Auftretens Vergünstigungen durch die (überwiegend männlichen) Ausbilder erhalten wie z. B. freundlichere Behandlung, mal früher gehen zu dürfen oder leichtere Arbeiten aufgetragen zu bekommen. Weibliche Auszubildende erhielten sogar aufgrund ihres „Charmes“ zuweilen bessere Beurteilungen als die männlichen Auszubildenden.

Weibliche Auszubildende – sofern sie überhaupt der Ansicht sind, sie hätten es in der Ausbildung leichter – sehen zwar auch, daß sie im Umgang mit Ausbildern und Kollegen hin und wieder Vorteile haben, gleichzeitig weisen sie aber auch auf Nachteile hin:

So sehen sie z. B. die Beschäftigung mit „leichteren“ Arbeiten keineswegs als Bevorzugung an, sondern vermissen eher die Übertragung verantwortungsvoller Aufgaben, deren selbständige Erledigung noch immer eher den männlichen Auszubildenden zugetraut wird.

Das einzige Problem, das männliche und weibliche Auszubildende gleichermaßen sehen, ist die Tatsache, daß fast immer nur angehende Industriekauffrauen Maschine schreiben müssen.

Während bei der Befragung zu Beginn der Ausbildung fast alle angehenden Industriekaufleute der Meinung waren, männliche und weibliche Auszubildende würden gleich behandelt, sind es nach ca. einem Jahr Ausbildungserfahrung nur noch je ein Viertel der männlichen und weiblichen Auszubildenden.

Gri

Erste Anzeichen der Entspannung für 15–20jährige am Arbeitsmarkt

Die Altersgruppe der 15- bis 20jährigen geht zahlenmäßig stark zurück. Während 1981 5,4 Millionen Jugendliche dieser Gruppe angehörten, waren es 1985 nur noch 4,8 Millionen. Für den Ausbildungsstellenmarkt ist dies nicht so bedeutsam, da durch Warteschleifen und steigende Übergänge von Abiturienten viele ältere Jugendliche eine Ausbildung nachfragen. Im Beschäftigungssystem ist diese Entwicklung jedoch bereits deutlich zu erkennen.

Seit 1984 steigt die Zahl der Beschäftigten (mit und ohne Ausbildung) wieder an, insbesondere auch bei den 20- bis 25jährigen. Bei den 15- bis 20jährigen ist jedoch – demographisch bedingt – ein weiterer Rückgang von 434.000 auf 394.000 festzustellen. Auch wenn alle Arbeitslosen unter 20 Jahren (1985: 174.000) eine Arbeitsstelle gefunden hätten, wäre der frühere Beschäftigungsstand (630.000 Anfang der 80er Jahre) nicht zu erreichen, da es zu wenige Jugendliche dieses Alters gibt.

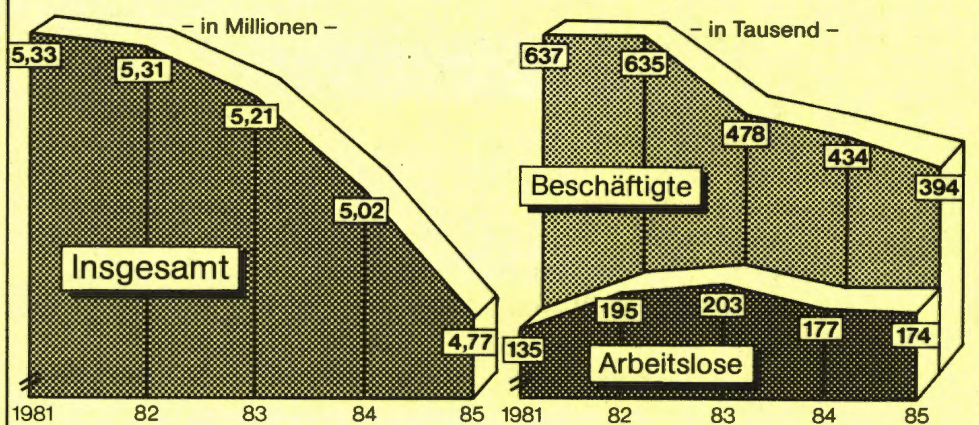
Der demographische Aspekt kommt auch in den Arbeitslosenzahlen zum Ausdruck. Bei den 15- bis 20jährigen geht die Zahl der Arbeitslosen mit Ausbildung außerordentlich stark zurück, da das geringer werdende Potential an Fachkräften dieses Alters offensichtlich immer stärker aus-

geschöpft wird. Bei den 20- bis 25jährigen sind diese demographischen Faktoren – noch – nicht zu erkennen. Die Entwicklung entspricht im wesentlichen der bei den Arbeitslosen insgesamt.

Quantitativ spielen die unter 20jährigen Beschäftigten keine bedeutsame Rolle, da die meisten dieser Altersgruppe noch in Ausbildung sind oder Schulen besuchen. In diesen Zahlen spiegelt sich jedoch eine Entwicklung wider, die in wenigen Jahren eintreten wird und durch Fachkräftemangel bezüglich der jüngeren Jahrgänge gekennzeichnet sein wird. Auch diese arbeitsmarktpolitischen Aspekte machen deutlich, wie wichtig es ist, den geburtenstarken Jahrgängen, die noch einige Jahre die Entwicklung bestimmen, eine Ausbildung zu ermöglichen.

Wer

15–20jährige insgesamt/Beschäftigte/Arbeitslose



Ausbildungsmittel zur sozialen Handlungsfähigkeit im Verkauf fertiggestellt

Aspekte der Verkaufsarbeit thematisieren. Mit ihnen werden nicht nur Kenntnisse vermittelt und Fertigkeiten trainiert, sondern praxis- und erlebnisorientierte Lernzusammenhänge aufgezeigt, die es ermöglichen, persönliche Erfahrungen zu

”

Verkaufen ist

eine voraussetzungsvolle Tätigkeit und genau genommen ein fortwährender Lernprozeß. Verkaufen hat etwas zu tun mit der Lust an der Vielfalt, mit der Sinnlichkeit von Material, Farben und Formen, mit der Freude am richtigen Argument, am besonderen Bedürfnis, an der raschen Verständigung und am detektivischen Erforschen von Beweggründen. Verlangt werden muß die Kunst, Zeichen zu entschlüsseln: Das Verhalten von Kunden, ihren Gesichtsausdruck, den Tonfall ihrer Stimmen, das WIE ihrer Reaktionen. Gefordert werden: Aktives Zuhören, genaues Beobachten, sensibles Fragen, das Aushalten von Ungewißheit und vagen oder widersprüchli-

chen Wahrnehmungen. Wünschenswert sind Aufmerksamkeit und Beweglichkeit. Beweglichkeit, das heißt auch, alles an Wissen und Vermögen in Bewegung versetzen; heißt, den Wechsel vom Zuhören zum Informieren, vom Erläutern zum Beraten im richtigen Augenblick; heißt, die Ware sprechen lassen, wie auch Zeit gewähren; heißt, auf Nutzenerwägung ebenso eingehen, wie auf Stimmungen.

Notwendig ist Kenntnisreichtum; er verbürgt Preiserläuterung, Nutzendarstellung und Geschmacksberatung. Wo es angebracht ist, darf über alles gesprochen werden, über zeitgenössische Jugendkulturen und ihre modischen Impulse, über den Wandel in der Selbstdarstellung der Geschlechter, über die Tendenzen der modischen Entwicklung in den letzten Jahren,

über Rohstoffe, Ausrüstung, Gebrauchswert- und Pflegeeigenschaften. Gut ist, wenn spürbar wird: Da weiß jemand Bescheid und eben nicht nur das Nötigste.

Da weiß jemand Bescheid über den Zusammenhang zwischen Tätigkeit, finanziellen Mitteln und Lebensstil; zwischen sozialer Herkunft und Qualitätsansprüchen, Informationsbedürfnis und Rede- wie Verhaltensgewohnheiten; über den Zusammenhang zwischen veränderten Lebensbedingungen und gewandelten Ansprüchen; zwischen neuen gesellschaftlichen Anforderungen und wiederbelebten Sehnsüchten nach Vergangenen.

“

Dieser Text aus dem gerade fertiggestellten Ausbildungsmittel „Materialien zur sozialen Handlungsfähigkeit im Verkauf“ schildert, wie komplex die Anforderungsgehalte einer qualifizierten Verkaufstätigkeit sind. Er zeigt, was für Verkaufsarbeit konstitutiv ist: Die konkrete Begegnung zwischen Verkäufer/in und individuell unterscheidbaren Kunden. In ihr artikuliert der Kunde sein individuelles Bedürfnis, an diesem Bedürfnis orientiert der Verkäufer seine Arbeit. Daraus folgt: Verkaufsarbeit ist mit hoher Unsicherheit in bezug auf Verfahren und Ergebnis behaftet. Standardisierung und Normierungsversuche können diese Unsicherheit nur auf Kosten von

Offenheit für die spezifischen situativen und personengebundenen Bedingungen des Verkaufsgesprächs wegdefinieren.

Aus dieser Bestimmung von Verkaufsarbeit leiten sich für die Entwicklung von Ausbildungsmitteln Konsequenzen ab, die sich in der Auswahl, Darbietung und Gewichtung ausdrücken, sowie in den diesen Inhalten entsprechenden Lernmethoden. Innerhalb des Forschungsprojekts „Entwicklung und Einsatz von Ausbildungsmitteln für den Einzelhandel“ des BIBB, in dem das o. g. Ausbildungsmittel entstand, sind inzwischen mehrere Medien entstanden, die sowohl warenkundliche als auch soziale

reflektieren, zu begleiten und zu vertiefen; Fehler und Krisen als wichtige Lerngelegenheiten zu begreifen und Lernen nicht als notwendiges Übel abzuarbeiten, sondern als selbstverständliche Haltung auszuformen.

Weitere Informationen zum Forschungsprojekt erhalten Sie von den Mitarbeitern des BIBB unter den Telefonnummern (030) 86 83-529 und (030) 86 83-209. Bestellungen der Ausbildungsmittel für den Einzelhandel richten Sie bitte an den Beuth Verlag, Burggrafenstr. 6, 1000 Berlin 30, Tel.: (030) 2601-260.

Bc