

Peter Schenkel

Die Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel

Die Notwendigkeit einer Neuordnung

Während die „großen“ kaufmännischen Ausbildungsberufe Industriekaufmann, Bankkaufmann, Versicherungskaufmann und Kaufmann im Groß- und Außenhandel nach dem Erlass des BBiG (1969) im Jahre 1973 und dann in den Jahren 1977/78/79 neu geordnet wurden, gelten für den Beruf Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann noch die Ordnungsmittel aus dem Jahre 1968. Die Anpassung der Berufsausbildung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung, die durch das BBiG geschaffene neue Rechtsgrundlage und die Forschungsergebnisse der Pädagogik lassen eine Neuordnung als unumgänglich erscheinen. Diese Neuordnung hat aufgrund der Zahl der betroffenen Ausbildungsverhältnisse (1979 Verkäufer(in) 90 755; Einzelhandelskaufmann(frau) 41 837), der volkswirtschaftlichen Bedeutung des Einzelhandels, der angestrebten wissenschaftlichen Entwicklung und Absicherung der Ausbildungsinhalte und der gleichzeitigen Entwicklung von Medien zur Unterstützung der Ausbildung eine ganz besondere Bedeutung.

Die gegenwärtige Struktur der Ausbildungsberufe Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann(frau) beruht weitgehend auf den Schlußfolgerungen der „Funktionsuntersuchung Einzelhandel“ der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung [1]. Die Untersuchung kam zu dem Ergebnis, daß der Verkauf die „berufliche Determinante des Einzelhandels ist und wahrscheinlich auch bleiben wird“ [2], daß eine einheitliche, auf Verkauf und Warenkunde ausgerichtete zweijährige Grundstufe für alle Branchen „in jedem Falle optimal“ ist und daß das notwendige betriebswirtschaftliche Grundwissen auf dieser Stufe aufbauen sollte [3]. Das Berufsbild und der Berufsbildungsplan Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann(frau) (staatlich anerkannt am 27.03.1968) nahm diesen Strukturvorschlag in Form einer für alle Branchen des Einzelhandels einheitlichen und gestuften Ausbildung auf. Die erste Stufe (Verkäufer(in)) umfaßte die absatzorientierten Funktionen, die in der zweiten Stufe (Einzelhandelskaufmann) auf die mehr betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erweitert wurden.

Das Konzept einer gestuften Ausbildung wurde bereits kurze Zeit nach der Veröffentlichung des Berufsbildes von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen kritisiert. Die Betriebe böten fast ausschließlich zweijährige Ausbildungsverträge an, die sich insbesondere für Mädchen als berufliche Sackgasse erwiesen, die Durchlässigkeit von der ersten zur zweiten Stufe sei nicht gewährleistet, die Konzeption gehe von einer Spezialisierung auf den Verkauf aus, anstatt zunächst eine breite Grundbildung zu vermitteln, die rechtlichen Erfordernisse des BBiG seien nicht berücksichtigt, die verwaltungsbezogenen Aufgaben der zweiten Stufe seien betrieblich nicht zu vermitteln und Inhalte der EDV müßten unbedingt in die Berufsausbildung einbezogen werden. Unabhängig von der unterschiedlichen Einschätzung dieser Argumente waren sich alle beteiligten Verbände, der Bundesminister für Wirtschaft und das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung über die Reformbedürftigkeit der Berufsausbildung im Einzelhandel einig.

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft stellte das „Modell einer Neuordnung der Ausbildungsberufe (Verkäufer(in) und Einzelhandelskaufmann“ [4] vor. Der Bundesminister für Wirtschaft legte einen Entwurf der Verordnung vor (1973). Der Rat des Deutschen Handels entwickelte ein Berufsfeld „Handel“ für das BGJ (1974) und die Zentralstelle für Berufsförderung und Berufsbildung im Einzelhandel e.V. schlug ein empirisches Vorgehen bei der Entwicklung von Ausbildungsinhalten vor (1975). Es gelang jedoch den beteiligten Verbänden und Insti-

tutionen nicht, sich über die Eckdaten einer Neuordnung, eine Übergangsregelung oder auf ein Verfahren zur Gewinnung von Ausbildungsinhalten zu einigen.

Die Analyse der Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel

Im November 1976 kamen die an der Berufsbildung beteiligten Spitzenverbände, der Bundesminister für Wirtschaft und das Bundesinstitut überein, einen „Arbeitskreis Einzelhandel“ beim Bundesinstitut einzurichten, der eine empirische Untersuchung über die Arbeitsaufgaben in typischen Funktionsbereichen des Einzelhandels vergeben und die Forschungen begleiten sollte. Dem Arbeitskreis gehörten jeweils zwei Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und zwei Vertreter der Lehrerverbände an. Der Auftrag einer empirischen Untersuchung wurde öffentlich ausgeschrieben und alle eingehenden Angebote wurden im Arbeitskreis geprüft. Im Dezember 1977 wurde der Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung in Heidelberg der Auftrag erteilt, die Arbeitsaufgaben und Arbeitsanforderungen in Funktionsbereichen des Einzelhandels empirisch zu ermitteln. Der Schlußbericht „Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel“ lag im Dezember 1979 vor [5].

Der Bericht enthält Ausführungen zu den Zielen des Projektes, dem Forschungsansatz, den Strukturen des Einzelhandels, dem methodischen Vorgehen und die empirischen Befunde über die untersuchten Betriebe, Arbeitsplätze und Arbeitsanforderungen sowie eine Zusammenfassung der Interviews der Beschäftigten und der Experten. Das empirische Material legt nach Auffassung der Autoren folgende Schlußfolgerungen nahe [6]:

- (1) Ziel der Ordnung müsse es sein, sie für den gesamten Einzelhandel einheitlich zu gestalten.
- (2) Die Ausbildung müsse das gesamte Spektrum aller potentiellen Aufgaben abdecken. Die Orientierung am Leitbild des selbständigen Kaufmanns – obwohl auch die Autoren des Berichtes sie als überholt ansehen – sollte beibehalten werden, um eine umfassende Ausbildung zu gewährleisten.
- (3) Die Ausbildung sollte Flexibilität und Mobilität sichern und sich deshalb nicht an Routinetätigkeiten, sondern an komplexen Arbeitsaufgaben orientieren. Die Auszubildenden sollten insbesondere befähigt werden, unbekannte Arbeitsaufgaben auf der Grundlage ihrer Ausbildung richtig einzuschätzen und zu bewältigen (Anforderungen der perceptiv-begrifflichen und intellektuellen Regulationsebene). Der intellektuellen Durchdringung der Arbeit sei gegenüber einer auf learning by doing beruhenden Kenntnis- und Fertigkeitenvermittlung der Vorzug zu geben.
- (4) Die Ausbildung sollte nicht auf Tätigkeiten nach dem gegenwärtigen technischen Entwicklungsstand festgeschrieben werden.
- (5) Die Förderung sozialer Kompetenzen, insbesondere bei der Beratung von Kunden, sollte wesentlicher Bestandteil der Ausbildung sein.
- (6) Die Ausbildungsordnung sollte methodisch und didaktisch so angelegt sein, daß sie zu permanenter Weiterbildung anrege und befähige.
- (7) Die Ausbildung sollte auch autonome Bildungsziele wie z.B. die Fähigkeit, Konflikte rational auszutragen, enthalten.

Über diese grundsätzlichen Ergebnisse hinaus ist der Bericht eine Situationsanalyse des Einzelhandels im Jahre 1979 und eine Dokumentation des gegenwärtig möglichen Beitrags der Qualifikationsforschung für die Entwicklung von Ausbildungsordnun-

gen. Die Qualifikationen im Einzelhandel werden detailliert dargestellt und nach Handlungsebenen strukturiert. Der Bericht bereitet damit die Entscheidungen über die Struktur und die Inhalte der Ausbildung vor, dokumentiert aber zugleich, daß die Notwendigkeiten der Ausbildungsordnungskonstruktion von der Qualifikationsforschung bisher nicht ausreichend aufgenommen wurden. Zwischen den empirischen Befunden der Qualifikationsforschung und der Konstruktion von Ausbildungsordnungen bzw. beruflichen Curricula liegt eine Schnittstelle, die bisher nur unzureichend überbrückt werden kann.

Leitlinien der Neuordnung

Die Funktionsuntersuchung von 1966 und die Qualifikationsanforderungsanalyse von 1979 haben übereinstimmend den Verkauf als Tätigkeitsschwerpunkt der Beschäftigten im Einzelhandel herausgestellt. Die Neuordnung sollte diesen Befund aufnehmen und den Ausbildungsschwerpunkt auf die mit dem Verkauf verbundenen Aufgaben legen. Die verkaufsbezogenen Aufgaben sind jedoch nicht von Aufgaben des Einkaufs, des Lagers, des Rechnungswesens und des Personalwesens zu isolieren. Die Personalbesetzung im Verkaufsbereich kann nur durch Personaleinsatzplanung, die Kontrolle des Betriebserfolges nur durch Kostenerfassung und Auswertung von Daten, die Warenpräsentation und Verkaufsvorbereitung nur in Zusammenarbeit mit Aufgaben der Lagerhaltung durchgeführt werden.

Die Art der Beziehungen zwischen den Aufgabenkomplexen

- Verkauf
- Einkauf
- Lager
- Verwaltung
- Personal

hängt von der betrieblichen Arbeitsteilung und Organisationsstruktur ab. In jedem Betrieb werden jedoch Aufgaben dieser Aufgabenkomplexe (Funktionen) anfallen, auch wenn aufgrund der Organisationsstruktur des Betriebes keine abgrenzbaren Funktionsbereiche im Sinne von Abteilungen bestehen. Die Ausbildung sollte deshalb – wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung – diese Aufgabenkomplexe umfassen.

Ein wesentlicher Kritikpunkt an dem gegenwärtigen Berufsbild sind die verwaltungsbezogenen Ausbildungsinhalte der zweiten Stufe. Die Zentralisierung der Buchhaltung in Großbetrieben und die Auslagerung zu Steuerberatern in Klein- und Mittelbetrieben haben diese Aufgaben im Einzelhandel wesentlich verändert. Kaum ein selbständiger Einzelhändler wird heute seine Lohnabrechnungen selbst vornehmen und Geschäftsvorgänge eigenhändig verbuchen. In Großbetrieben ist der Anteil der mit derartigen Aufgaben befaßten Einzelhandelskaufleute überaus gering. Auch wenn derartige Verwaltungsaufgaben von Einzelhandelskaufleuten selten durchgeführt werden und sich die Verwaltungstätigkeit meist auf die im Zusammenhang mit der Verkaufsabwicklung stehenden Aufgaben beschränkt, sollte jedem Beschäftigten ein kaufmännisches Grundwissen, das die grundsätzliche Orientierung über den Aufgabenzusammenhang des Betriebes ermöglicht, vermittelt werden. Auch der im Verkauf beschäftigte Mitarbeiter sollte die Bedeutung der Umschlags-, geschwindigkeit von Waren, der Personalkosten, der Bearbeitung von Lieferscheinen und Eingangsrechnungen beurteilen können und wissen, wie der Waren- und Datenfluß in einem Betrieb organisiert ist. Diese Orientierung über den Arbeitsablauf, den Aufgabenzusammenhang des Gesamtbetriebes, ist zur Arbeitsmotivation, zur Anpassung an sich verändernde Absatzsysteme, für eigenverantwortliches Handeln und für die Flexibilität und Mobilität auch dann erforderlich, wenn die Ausbildung auf eine spätere Tätigkeit im Verkauf ausgerichtet wird. Der Schule kommt bei der Vermittlung eines praxisnahen kaufmännischen Grundwissens eine besondere Bedeutung zu.

Die Rationalisierung des Verwaltungsbereichs durch Zentralisierung und Auslagerung und der zunehmende Einsatz von EDV

haben die Verwaltung von den verkaufsbezogenen Aufgaben weitgehend getrennt. Diese Tendenz sollte bei der jetzt anstehenden Neuordnung der Ausbildung zum Bürokaufmann berücksichtigt werden. Auf alle internen, datenorientierten Aufgaben sollte durch dieses Berufsbild vorbereitet werden. Die Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel könnte sich dann auf die waren- und kundenbezogenen Aufgabenkomplexe konzentrieren. Die dort benötigten Qualifikationen sind durch Rationalisierung weit weniger bedroht als die routinisierten Aufgaben des Rechnungswesens.

Dispositive Aufgaben werden in Kleinbetrieben von besonders erfahrenen Mitarbeitern und in Großbetrieben zumeist von Abteilungsleitern bzw. von Einkäufern durchgeführt. Die Bedeutung dieses Aufgabenbereichs hat in den vergangenen Jahren zugenommen und könnte durch die Verlagerung von Entscheidungsbefugnissen an Fachabteilungen in Großbetrieben weiter zunehmen. Die Erstausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel sollte es ermöglichen, derartige Aufgaben in ihren Grundlagen zu beherrschen. Für den Kaufmann im Einzelhandel liegt in diesen Aufgabenbereichen eine Möglichkeit der Weiterqualifikation, in die er seine Erfahrungen im Verkauf und seine Warenkenntnisse einbringen und um die mit der Disposition von Waren verbundenen Qualifikationen erweitern kann. Eine Regelung nach § 46 Abs. 2 BBiG (Fortbildung) würde die Anliegen des Einzelhandels berücksichtigen und zugleich dem Kaufmann im Einzelhandel Berufsperspektiven eröffnen, die durch die Rationalisierung der Verwaltungsbereiche entfallen.

Die Arbeitsaufgaben im Einzelhandel sind wesentlich durch den Umgang mit der Ware geprägt. Das Interesse der Kunden an fachlicher Beratung bei problemvollen Waren, das Interesse der Betriebe an einem gesicherten warenbezogenen Grundwissen und das Interesse der Auszubildenden an einer qualifizierten Ausbildung gebietet es, Warenkenntnisse und warenbezogene Fertigkeiten während der Ausbildung zu vermitteln. Die Bedeutung der warenorientierten Ausbildung hat sich durch das erhöhte Qualitäts- und Servicedenken der Verbraucher und die Absatzstrategien der Betriebe in den letzten Jahren wesentlich verstärkt [7]. Die Qualifikation des Verkaufspersonals ist ein wichtiges absatzpolitisches Instrument zur Profilierung der Betriebe im Markt geworden.

Eine weitere Einflußgröße, die die Arbeitsausführung im Einzelhandel prägt, sind die sozialen Beziehungen zwischen Kunden und Verkäufere. Dieser Gesichtspunkt wird nicht so sehr die Struktur des Ausbildungsberufes, sondern die Art der Lernzielformulierung, die Notwendigkeit der Umsetzung aufgabenorientierter Lernziele und die Entwicklung von Medien beeinflussen. Während die Entwicklung von Medien bereits begonnen hat, sind zur Formulierung von Lernzielen, die die Beziehung zwischen Käufer und Verkäufer beschreiben, und für die Entscheidung über Umsetzungenhilfen curriculare Überlegungen erforderlich, die im Zusammenhang mit dem Einzelhandelsprojekt eingeleitet werden.

Der Umfang des Warenangebots und die Beschränkung der betrieblichen Sortimente erfordert es, ausbildungsorientierte Warengruppen zu bilden, die Gegenstand der Erstausbildung sind. Die Warenkenntnisse und warenbezogenen Fertigkeiten müssen sich auf diese begrenzten Warengruppen beziehen und so den Inhalt der an Branchen ggf. auch an Bedarfgruppen orientierten Kenntnisse festlegen.

In welchem Umfang die oben dargestellten Leitlinien in die Neuordnung eingehen werden, ist eine weitgehend politische Entscheidung. Gegenwärtig zeichnet sich jedoch ein Konsens für eine dreijährige, ungestufte Ausbildung bei einer Anrechnung des BGJ ab. Die Ausbildung würde alle Aufgabenkomplexe eines Einzelhandelsbetriebes umfassen, jedoch ihren Schwerpunkt auf verkaufsbezogenen Aufgaben haben und die organisatorischen Veränderungen im Verwaltungsbereich berücksichtigen. Warenkenntnisse und warenbezogene Fertigkeiten würden durch branchenorientierte fachliche Ausbildungspläne berücksichtigt wer-

den, die eine möglichst hohe Verbindlichkeit und eine möglichst problemlose Anpassung an veränderte Waren und Sortimente gewährleisten sollten. Dieses Modell würde es auch ermöglichen, die ursprüngliche Konzeption einer für alle Branchen des Einzelhandels einheitlichen Ausbildung wiederherzustellen.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Funktionsuntersuchung Einzelhandel – Arten, Aufgaben, Tätigkeiten, Anforderungen und Werdegang der Berufstätigen im Einzelhandel, Bericht der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung über die Ergebnisse des ihr vom Bundesminister für Wirtschaft im Februar 1966 erteilten Forschungsauftrages, Bonn 1966 (nicht veröffentlichtes Manuskript).
- [2] Vgl.: Funktionsuntersuchung, a.a.O., S. 102.
- [3] Vgl.: Funktionsuntersuchung, a.a.O., S. 104.
- [4] Vgl.: Bundesberufsgruppe kaufmännischer Angestellter der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Modell einer Neuordnung der Ausbildungs-

berufe „Verkäufer/in“ und „Einzelhandelskaufmann“, DAG-Hausdruck 1973 (o. Jahrgang).

- [5] Bargmann, H.; Müller, K.; Schickle, O.; Tippelt, R.: Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel, Heidelberg 1979, erscheint demnächst.
- [6] Vgl.: Bargmann, H.: a.a.O., S. 330 ff.
- [7] Die Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels gelangte zu einem ähnlichen Ergebnis: „Zum einen war zu beobachten – und es ist anzunehmen, daß sich dieser Trend fortsetzt – daß das Verhalten des Verbrauchers und seine Einkaufsgewohnheiten wieder verstärkt zum Beratungs- und Verkaufsgespräch tendiert. Der Einzelhandel wird trotz Kostendruck diesem Wandel Rechnung tragen. Das impliziert allerdings, daß er in Zukunft mehr denn je qualifizierte Verkaufsmitarbeiter benötigt“. Berufsausbildung im Einzelhandel – Entwicklung und Erwartung 1970-1990 –. Köln 1979. Der Präsident der Hauptgemeinschaft betonte auf dem „Einzelhandels-Treff '80“, daß Aus- und Weiterbildung eine dominierende Aufgabe für den Einzelhandel in den 80er Jahren sei. Vgl. Handelsblatt Nr. 162 vom 25.08.1980.

UMSCHAU

Hans-Joachim Walter

„Hochschultage Berufliche Bildung '80“ in Bremen

Zwischen Utopie und machbaren Schritten zur Verbesserung lägen die Vorstellungen und Erwartungen darüber, wie die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland künftig aussehen wird, soll oder muß. Das ist die Quintessenz der „Hochschultage Berufliche Bildung '80“, die von den Universitäten Bremen, Hamburg und Hannover vom 1. bis 4. Oktober in Bremen veranstaltet wurden.

Die Spannweite dessen, was in den folgenden Tagen diskutiert wurde, kam bereits in den beiden Hauptreferaten des Eröffnungstages zum Ausdruck. W. Lemperts (MPI) Analyse der gegenwärtigen Situation in der beruflichen Bildung, seine Auseinandersetzung mit Reformideen und -modellen gipfelte in der Forderung nach einer radikalen Reform der Berufsbildung und der allgemeinen Bildung, die für ihn nicht vorstellbar ist ohne eine Änderung der bestehenden Form der gesellschaftlichen Arbeit. Nach Lempert waren die bildungspolitischen Reformbestrebungen der vergangenen Dekade wenig erfolgreich. Weder würden Qualifikationslücken gefüllt noch Chancengleichheit erreicht. Das seit 1975 aufgrund quantitativer Probleme – sprich: Ausbildungsplätze – betriebene Krisenmanagement lasse die einmal gehegten Reformabsichten in den Hintergrund treten.

Wenn aber das vielleicht wichtigste bildungspolitische Ziel – Angleichung der Bildungschancen, und dies insbesondere für den großen Teil der Auszubildenden – erreicht werden sollte, dann gälte es, neue Ansätze zu entwickeln. Lemperts Vorschläge lassen sich stichwortartig wie folgt zusammenfassen:

- Reintegration von praktischer und theoretischer Bildung; die Überbetonung fachlicher Inhalte in betrieblichen Ausbildungsgängen müsse zurückgedrängt werden; andererseits sei es unsinnig, dreizehn Schuljahre en-bloc zu durchlaufen, ohne auch nur eine Vorstellung von den Realitäten der Arbeitswelt bekommen zu haben. Ziel müsse es sein, allgemeine und berufliche Bildung auch zeitlich stärker zu verschränken, so daß insbesondere die vertikale-Differenzierung der Berufe, wenn nicht aufgehoben, so doch durchlässiger gestaltet werde.

- Demokratische Kontrolle der (Bildungs-)Bürokratie, ohne die reformerische Ansätze kaum erfolgreich durchgesetzt werden können.

- Abgehen von der Tausch- und Mehrwertproduktion und Hinwenden zur Gebrauchswertproduktion oder – um es mit einem gängigen und vielstrapazierten Schlagwort auszudrücken – Systemveränderung. Ohne diese bestünden weiterhin Konkurrenz, Unsolidarität, Egoismus, Konformität, Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeitsaufgaben, Verschwendungswirtschaft, die insgesamt für die Zukunft negative gesellschaftliche Entwicklungen erwarten ließen.

Kurzfristig seien derartige Veränderungen nicht zu erwarten; trotzdem erschienen Maßnahmen nötig und möglich, die insbesondere zu einer stärkeren Verschränkung allgemeiner und beruflicher Bildung beitragen könnten, z. B. Ausbau des Praxisunterrichts an allgemeinbildenden Schulen, des theoretischen Unterrichts in Betrieben oder Förderungseinrichtungen wie ÜAS, verstärkter Experimentalunterricht; Verpflichtung zum Betriebspraktikum für alle Studenten; Bildungsurlaub, Humanisierung der Arbeitswelt und Mitbestimmung. Langfristig sei eine radikale Veränderung wohl nur als Folge einer tiefgreifenden ökonomischen und gesellschaftlichen Krise denkbar, für deren Lösung eine Demokratisierung des Bildungs- und Beschäftigungssystems eine Notwendigkeit sei.

Das andere Hauptreferat wurde von H. Schmidt (BIBB) gehalten. Im einleitenden Teil beschäftigte er sich mit den gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen Berufsbildungsforschung im BIBB betrieben wird. Spannungsfeld, idealtypische Vorstellungen, Schwierigkeiten und Chancen zugleich wurden deutlich bei der Darstellung der Organisation und Aufgaben des Instituts. Die folgenden Tage sollten wiederholt zeigen, daß diese institutionellen Kenntnisse bei manchem Berufsschullehrer, Referendar oder Studenten nicht vorhanden sind.