

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 herauskristalisieren 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 routinisierbar, 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 berechnete 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 von Art und Beschaffenheit der Ware werden nicht nur im Verkaufsgespräch erworben. Wer Kunden fachmännisch 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.

Übungsfirmen, 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 Warenkaufleute, 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 Berufsstrukturfor schung 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