

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

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

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

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

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

Anmerkungen

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

Uwe Grünewald / Richard Koch

Zum DGB Papier

„Zur Neuordnung der Berufsbildung im kaufmännischen und im verwaltenden Bereich“

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

Einführung

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

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

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

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

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

Zur Einschätzung des technisch-organisatorischen Wandels

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

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

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

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

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

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

Ein Konzept zur Reform der kaufmännischen Berufsausbildung müßte dies berücksichtigen.

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

Ziele einer Neuordnung der Berufsausbildung im kaufmännischen und im verwaltenden Bereich

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

Zieltableau:

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

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

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

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

Berufskonstruktion als Mittel zur Neuordnung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die inhaltliche Umgestaltung der Berufsausbildung im Rahmen der Neuordnung

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

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

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

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

Grund- und Fachbildung

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

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

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

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

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

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

Rollenverteilung zwischen Ausbildung und Weiterbildung im kaufmännischen Bereich

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

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

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

Lernorte bzw. Träger der Ausbildung

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

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

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

Finanzierung der Berufsausbildung und Neuordnung im kaufmännischen Bereich

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

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

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

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

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

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

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

Anmerkungen

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

Peter Schenkel

Die Regelung der warenbezogenen Ausbildung im Einzelhandel durch fachliche Ausbildungspläne

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

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

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

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