

Demgegenüber treten bei kaufmännischen und verwaltenden Angestellten **Belastungen durch betriebliche Leistungsansprüche und restriktive Formen der Arbeitsorganisation** im erheblichen Umfang auf. So fühlen sich beispielsweise durch typische Streß-Faktoren wie „Termindruck“ oder „Monotonie“ 38 Prozent bzw. 41 Prozent der Befragten „häufig“ oder „praktisch immer“ belastet.

Vergleicht man die Belastungsanforderungen der einzelnen Analysegruppen, so zeigt sich, daß die Gruppe der „EDV-Hilfskräfte“ bei den meisten Belastungsdimensionen die höchsten und die Gruppe der von der EDV nicht betroffenen Beschäftigten die niedrigsten Werte aufweist. Im Vergleich zu dieser Beschäftigten-Gruppe ergeben sich auch in der Gruppe der von der EDV betroffenen Beschäftigten fast durchgehend höhere Belastungswerte. Insbesondere Belastungen aus „Termindruck“, fehlerfreiem Arbeiten“ und „Konzentration“, aber auch Belastungen aus engen zeitlichen und sachlichen Arbeitsvorgaben treten bei den von der EDV betroffenen Beschäftigten deutlich häufiger auf. Die Belastungen durch repetitive bzw. monotone Arbeit scheinen dagegen durch den Einsatz der EDV leicht abgebaut zu werden. Hierbei dürfte sich die Automatisierung von Routinearbeit auswirken.

Die Belastungen aus Leistungsanforderungen und restriktiver Arbeit liegen in der Gruppe der EDV-Fachkräfte bei fast allen Belastungsfaktoren leicht über denen der Gruppe der von der EDV betroffenen Beschäftigten in den Fachabteilungen. Deutlich höher sind allerdings die Anforderungen an konzentriertes und fehlerfreies Arbeiten. Darüber hinaus treten bei den EDV-Fachkräften wie auch den EDV-Hilfskräften in bedeutsamem Umfang Anforderungen aus Nacht- und Schichtarbeit auf. Die Belastungen aus Termindruck sowie schematisierter und monotoner Arbeit liegen bei den EDV-Hilfskräften besonders deutlich über den Werten aller anderen Gruppen.

Als **Fazit** kann festgestellt werden, daß die Belastungen aus betrieblichen Leistungsanforderungen und restriktiver Arbeitsorganisation insgesamt gesehen zunehmen, je intensiver die Beschäftigten in das EDV-System eingebunden sind. Dies kann jedoch nicht als rein technischer Effekt interpretiert werden, sondern dürfte vielmehr Ausdruck vorherrschender Formen technisch-organisatorischer Arbeitsgestaltung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich sein.

Hans-Joachim Walter-Lezius

## Fachliche Ausbildungspläne im Einzelhandel – Überlegungen zu Inhalt und Struktur

Seit 1968 existiert die gegenwärtig geltende Ausbildungsordnung für die Stufenausbildung zur/zum „Verkäuferin/Verkäufer“ (2 Jahre) und zur/zum „Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau“ (3 Jahre). Die Problematik dieser Stufenausbildung prägt praktisch seit Inkrafttreten der Ausbildungsordnung die Diskussion und hat jahrelang bestimmenden Einfluß auf die Neuordnungsgespräche genommen. Gemessen an dieser zwischen den Tarifparteien umstrittenen „Kernfrage“ erscheint das Thema „Warenkunde“ als nahezu „zweitrangig“, obwohl gerade in diesem Bereich entscheidende Weichen für die fachlichen Qualifikationen des künftigen Verkaufspersonals gestellt werden. Der folgende Beitrag befaßt sich mit Inhalt und Struktur der „fachlichen Ausbildungspläne“ – so die bisherige Bezeichnung für die warenbezogenen Ausbildungspläne – im Einzelhandel.

### Anmerkungen

- [1] Zu Thesen neuerer empirischer Untersuchungen über die Auswirkungen der EDV auf Tätigkeiten und Arbeitsanforderungen vgl. Koch, R.: Die Anwendung der Informationstechnik in Büro und Verwaltung und die Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und Arbeitsanforderungen in kaufmännisch-verwaltenden Berufen. In: Hansen, H.R. (Hg.): Büroinformations- und Kommunikationssysteme. Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg/New York 1982, S. 231–242.
- [2] Zur Anlage der repräsentativen Erhebung, vgl. Alex, L.; u. a.: Qualifikation und Berufsverlauf. Sonderveröffentlichung des BIBB und IAB, Berlin 1981, S. 1 ff.
- [3] Hinweise auf die Verbreitung der EDV finden sich bei: Stooß, F.; Troll, L.: Die Verbreitung der „programmgesteuerte Arbeitsmittel“. In: MittAB 2/82, S. 167–181.  
Henniges, H. v.: Zur Entwicklung der Beschäftigung in kaufmännisch-administrativen Berufen. In: BWP, 10. Jg. (1981), Heft 5, S. 2–9.  
Grünwald, U.; Koch, R.: Der technisch-organisatorische Wandel im kaufmännischen und verwaltenden Bereich und seine Auswirkung auf die Berufsausbildung. In: BWP, 10. Jg. (1981), Heft 5, S. 9–13.
- [4] In die Analyse einbezogen wurden deutsche Erwerbstätige (ohne Arbeitslose) der Berufsgruppen bzw. Berufsordnungen (nach der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes), deren Tätigkeitsschwerpunkt bei kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten liegt oder bei denen zu vermuten ist, daß diese Tätigkeiten zumindest einen wesentlichen Anteil haben: (68) Warenkaufleute, (69) Bank- und Versicherungskaufleute, (70) andere Kaufleute, (75) Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer, (77) Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute, (78) Bürofach- und Hilfskräfte, (741) Lagerverwalter, (762) Verwaltungsfachleute, (856) Sprechstundenhelfer, (911 (z. T.)) Kaufmann und Sekretärin im Hotel- und Gaststättengewerbe. Hochgerechnet ergibt dies etwa 7,46 Mio. Erwerbstätige, also rund ein Drittel der deutschen Erwerbstätigen.
- [5] Als von der EDV „betroffen“ werden diejenigen Erwerbstätigen eingestuft, die bei der Befragung (alternativ) angaben: EDV-Geräte (Computer-Anlage, Terminal, Bildschirm) als Arbeitsmittel einzusetzen / EDV-Kenntnisse zu benötigen / EDV-spezifische Tätigkeiten (EDV-Ausdrucke auswerten, programmieren, EDV-Geräte bedienen) auszuführen.
- [6] Wenn in der Gruppe der von der EDV nicht betroffenen Beschäftigten Tätigkeiten des Handels häufig auftreten, so ist dies darauf zurückzuführen, daß der Handel von der EDV bislang erst wenig durchdrungen wurde und deshalb Beschäftigte des Handels in dieser Gruppe überproportional vertreten sind.
- [7] Zu dem gleichen Ergebnis gelangt man, wenn man diesen Vergleich auf 44 für kaufmännische und verwaltende Berufe besonders bedeutsame und in der Befragung häufig genannte Tätigkeiten ausweitet und die Übereinstimmung/Nichtübereinstimmung der Tätigkeitsstrukturen beider Gruppen mit dem von Spearman entwickelten Rangkorrelationskoeffizienten überprüft. Es ergibt sich eine Korrelation von 0,68. (Zur Berechnung vgl. z. B. Benninghaus, H.: Deskription Statistik, Stuttgart 1976, S. 176 ff.)

### Vorbemerkung

Mit der Entscheidung, die warenkundliche Ausbildung im Einzelhandel wie bisher mittels „Fachlicher Ausbildungspläne“ zu regeln, wird die Frage nach Inhalt und Struktur der Pläne akut. Zwar hat SCHENKEL [1] näherungsweise einmal dieses Problem aufgegriffen und in einem internen Papier zusammen mit PRAVDA [2] weiter konkretisiert, jedoch heben beide Beiträge vor allem auf regelungstechnische Aspekte ab und befassen sich weniger mit inhaltlichen und methodisch-didaktischen Problemen der warenkundlichen oder warenbezogenen Ausbildung.

Fachliche Ausbildungspläne für den Einzelhandel sind nichts Neues. Sie regeln auch derzeit die warenbezogene Ausbildung im Sinne einer Ergänzung [3] des durch Erlaß des Bundesministers für Arbeit für allgemeinverbindlich erklärten Berufsbildungs-

plans bzw. Ordnungsmittels, das nach § 108 BBiG weiterhin gilt. In ihrer Systematik unterliegen sie den seinerzeit angewandten Beschreibungsformen für Berufsbildungspläne – so fehlt bei ihnen insbesondere die bei allen neueren Ausbildungsordnungen verwendete Formulierung von Lernzielen.

#### Anforderungen an fachliche Ausbildungspläne

Es steht außer Frage, daß qualifiziertes Verkaufspersonal fundierte warenbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt. Zum einen muß es sich gegenüber zunehmend kritikfreudigeren und qualitätsbewußteren Konsumenten behaupten, ihnen mehr gezieltere und zum Teil andere Beratung zukommen lassen, als es in Zeiten problemloser Verkäufermärkte – nicht: problemloser Waren – der Fall war. Zum anderen trifft es auf einen enger werdenden Stellenmarkt und unter erhöhtem wirtschaftlichen Druck stehende Betriebe, die in ihren Organisations- und Personalrekrutierungsstrategien dem ständigen Zwang der zumindest relativen Kostensenkung unterworfen sind. Daraus leiten sich Ansprüche und Erwartungen an das Verkaufspersonal ab und lassen es in einem ständigen Zwiespalt zwischen den unterschiedlichen Erwartungen von Kunden und Betrieben stehen, denen es gerecht zu werden hat, wenn es seinen Beruf erfolgreich ausüben und damit seine Arbeitskraft verwerten will. Dies ist durchaus nichts Neues. Der Trend zu bestimmten Vertriebsformen, wie z. B. der Selbstbedienung, hat aber zeitweilig dieses Problem zwar nicht in den Hintergrund treten, wohl aber weniger akut werden lassen. Dies ist bei Erstellung fachlicher Ausbildungspläne zu bedenken.

Fachliche Ausbildungspläne sollen die gleiche Rechtsqualität und Verbindlichkeit wie Ausbildungsordnungen haben. Deshalb lassen sich auch die Kriterien anlegen, die für Ausbildungsordnungen gelten:

- es soll gesellschaftlich und individuell ein Mindeststandard der Ausbildung festgeschrieben werden,
- analog dem Ausbildungsrahmenplan leitet der fachliche Ausbildungsplan zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der warenbezogenen Ausbildung an,
- er muß Basis für eine warenbezogene Ausbildung sein, die im **eigentlichen Kernbereich** der folgenden Berufstätigkeit des ausgebildeten Verkaufspersonals auf selbstverantwortliches Handeln, Flexibilität und Mobilität vorbereitet,
- das Erreichen der Ausbildungsziele soll über die Formulierung von weitgehend handlungsorientierten Lernzielen erleichtert werden,
- die Ausbildungsinhalte sind von den ausbildenden Betrieben zu vermitteln [4].

Dieser Kriterienkatalog ist idealtypisch. Er sagt wenig darüber aus, in welcher Form die Einzelkriterien angewendet werden sollen, wie sie zu interpretieren und zu gewichten sind. Bei der Konstruktion von Ausbildungsordnungen und damit auch der fachlichen Ausbildungspläne spielen darüber hinaus Bedingungen wie Ausbildungsfähigkeit der Betriebe, die jeweilige Ausbildungssituation des Wirtschaftszweiges oder der Branche, tradierte Verfahrensformen sowie der statische Charakter von Rechtsverordnungen eine nicht zu unterschätzende, eher sogar eine entscheidende Rolle und lassen z. B. berufspädagogische Erwägungen oft dahinter zurücktreten.

Zu diesen Anforderungen, die sich eher auf die Struktur der Einzelpläne beziehen, treten Erfordernisse, die mit der Gesamtheit der fachlichen Ausbildungspläne verknüpft sind. Die Vieltätigkeit des Einzelhandels verlangt fachliche Ausbildungspläne, die einerseits eine systematische Ausbildung sichern helfen. Mithin müssen die zu vermittelnden Warenkenntnisse und Fertigkeiten in einem Zusammenhang miteinander stehen, der durch die Art der Waren bedingt ist. Denn fundierte Warenkenntnisse sind nicht abstrakt zu vermitteln, sondern es bedarf dazu des Umgangs mit Waren. Das bedeutet, daß die fachlichen Ausbildungspläne an relativ homogenen Zusammenstellungen von Waren, Warenarten oder Warengruppen zu orientieren sind. Von

daher verbietet sich z. B. die gemeinsame Behandlung von Nahrungsmitteln und Körperpflegemitteln in einem fachlichen Ausbildungsplan, obwohl durchweg jeder Lebensmitteleinzelhändler auch Körperpflegemittel in seinem Sortiment führt. Den Kernbereich stellen in diesem Falle Lebensmittel dar, auf die die Ausbildung zu konzentrieren ist. An dieser Stelle ist eine Ausgliederung der Körperpflegemittel in einen fachlichen Ausbildungsplan ‚Körper- und Raumpflege, Gesundheitsbedarf‘ notwendig und sinnvoll. Dagegen ergibt sich bei der Warengruppe ‚Heimtextilien‘ (Möbelstoffe, Dekostoffe, Gardinen, Teppiche usw.) bereits ein Zuordnungsproblem. Sollte sie in den fachlichen Ausbildungsplan ‚Textil und Bekleidung‘ oder ‚Wohnbedarf‘ aufgenommen werden?

Es ist sinnvoll, dieses Problem nicht durch Zuordnung und Abgrenzung, sondern durch Überschneidung und Ergänzung zu lösen. Denkbar ist ein System von fachlichen Ausbildungsplänen, die sich in Randbereichen überschneiden. Warenkenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit Waren der Warengruppe ‚Heimtextilien‘ könnten sowohl in den fachlichen Ausbildungsplan ‚Textil und Bekleidung‘ als auch ‚Wohnbedarf‘ aufgenommen werden und im wesentlichen identisch sein. Ein solches Vorgehen gewährleistet unter bestimmten Voraussetzungen (s. ‚Ausbildungssortimente‘), daß künftig auch jene Betriebe weiterhin ausbildungsfähig sind, deren Sortiment nicht dem Idealtyp eines fachlichen Ausbildungsplanes entspricht, sofern sie die Ausbildungsinhalte vermitteln können. Ausgebildeten Fachkräften hingegen sichert es ein gewisses Maß an beruflicher Mobilität, wenn sie durch gleichlautende oder gleichartige Ausbildungsinhalte in die Lage versetzt werden, in vergleichbare Tätigkeiten zu wechseln, die sich aber nicht **unmittelbar und zwangsläufig** aus ihrer Ausbildung oder besser: dem Kern ihrer Ausbildung ergeben.

#### Struktur der fachlichen Ausbildungspläne

Die Arbeiten an den fachlichen Ausbildungsplänen gehen von einer formalen Struktur aus, die sich folgendermaßen beschreiben läßt.

1. Aufstellung der Warengruppen
2. Bestimmung der Ausbildungssortimente
3. Lernzielorientierte Beschreibung der **grundlegenden Kenntnisse und Fertigkeiten** im Umgang mit Waren
4. Lernzielorientierte Beschreibung der Kenntnisse und Fertigkeiten **für die einzelnen Warengruppen**
5. Zeitliche Gliederung
6. Prüfungshinweise, soweit nicht durch die Ausbildungsordnung geregelt
7. Methodisch-didaktische und Literaturhinweise

#### Inhalte der warenbezogenen Ausbildung

Kriterien für die Auswahl der Inhalte  
Analysiert man die Literatur der vergangenen Jahre zum Thema ‚Warenkunde‘, so lassen sich zwei wesentliche Positionen skizzieren: auf der einen Seite KÜTHE, dessen Beiträge zur Warenverkaufskunde Standardliteratur geworden sind. Exemplarisch für seinen Ansatz ist wohl der Artikel in ‚Wirtschaft und Erziehung‘ [5], in dem er ein **„Produktinformationssystem für den Handel“**, so der Titel seines Beitrages, vorstellt. Demgegenüber EHRKE [6], dessen Ansatz einer **allgemeinen, betriebsunabhängigen Warenlehre** verknüpft, ist mit dem praktischen Handeln im Betrieb. Dies zumindest ist die Intention.

Küthe versteht sein „Produktinformationssystem“ als ein allgemeines Beschreibungs- und Systematisierungssystem, mit dessen Hilfe sich systematisch Informationen über Waren beschaffen ließen (siehe Übersicht über Küthes „Produktinformationssystem“, S. 8). „Mit Hilfe des vorgestellten Produktinformationssystems gelingt es nun dem Verkäufer, auch für unbekanntes, vom Hersteller nicht beschriebene Produkte verkaufsrelevante Aussagen zu erhalten. Dazu bedient man sich bei den Unterscheidungs-, Bedienungs-, Verwendungs- und Absatzinformatio-

nen eines zweistufigen Vorgehens. Stufe 1 verlangt ein diskursives (stufenweises) Überlegen: kommen die allgemeinen Aussagen des Produktinformationssystems auch bei einer zu analysierenden Ware vor (Aussageprüfung)?; in Stufe 2 müssen diese als wichtig erachteten Aussagen beschrieben oder sich bewußt gemacht werden" [7].

Küthes „Produktinformationssystem“ gliedert sich wie folgt:

1	Unterscheidungsinformationen
1.1	Produktmerkmale
1.11	Materialmerkmale
1.12	Mengenmerkmale
1.13	Farbmerkmale
1.14	Oberflächenmerkmale
1.15	Formmerkmale
1.16	Markierungen
1.17	Merkmale des Erscheinungszustandes der Waren
1.18	Geschmacks-, Geruchs- und Tastmerkmale (niedere Sinne)
1.19	Merkmale zur Beschreibung von Tönen
1.20	Technische Merkmale
1.2	Herkunftsangaben
1.21	Geographische Herkunftsangaben
1.22	Zeitliche Herkunftsangaben
1.23	Personale Herkunftsangaben
1.3	Herstellungsangaben
1.31	Produktionsweisen
1.32	Zeitangaben der Herstellung
1.33	Herstellungshilfsmittel
2	Bedienungsinformationen
2.1	Bereitstellungsinformationen
2.2	Betriebsinformationen
2.3	Erhaltungsinformationen
3	Verwendungsinformationen
3.1	Physiologische Vorteile
3.2	Nutzungstechnische Vorteile
3.3	Relationsvorteile
3.4	Aktionsvorteile
4	Gefühlsinformationen
4.1	Werteindrücke
4.2	Zeitgeisteindrücke
4.3	Stimmungseindrücke
4.4	Schönheitseindrücke
4.5	Eindrücke der Daseinsicherung
4.6	Eindrücke der Daseinssteigerung
5	Absatzinformation
5.1	Garantiefragen
5.2	Umtauschprobleme
5.3	Lieferung und Installation, Käuferleichterungen, Wartung
5.4	Entgeltinformationen

Ein solches System, noch dazu auf einem hohen Abstraktionsgrad, ist aber nicht gleichzusetzen mit einem fachlichen Ausbildungsplan, da es auf eine Systematisierung und Klassifizierung von Produkten und Merkmalen hinausläuft, **weniger jedoch auf eine Systematisierung der Ausbildung**. Ein solches System mag, mit Abstrichen an formale Eleganz und Vollständigkeit, für eine **ausgebildete** Verkaufskraft anwendbar sein, eine Grundlage für eine praxisorientierte, gleichwohl nicht auf Theorie verzichtende Ausbildung stellt es nicht dar. Denn die wesentliche Voraussetzung fehlt bei den Auszubildenden: die Fähigkeit der Informationsbearbeitung für einen Bereich, zu dem erst einmal Grundinformationen zu vermitteln wären. Hielte man sich konsequent an Küthes Vorstellungen, so müßte ein Curriculum **zur Anwendung** eines solchen abstrakten Systematisierungssystems auf Produktgruppen, Produkte u. a. entwickelt werden. Eben dies ist wiederum die Intention bei seinen Überlegungen zum Warenkundeunterricht in branchengemischten Berufsschulklassen, eine

methodische Anleitung für Berufsschullehrer, um dieser schwierigen Aufgabe gerecht zu werden [8]. Hingegen regelt der Fachplan die Ausbildung in Betrieben mit nahezu gleichartigen Sortimenten und kann nicht auf fachspezifische Inhalte verzichten, wenn ein einheitliches Niveau der Ausbildung gesichert werden soll. Gleichwohl sind einzelne Aspekte der Kütheschen Überlegungen für die Entwicklung der Fachpläne nutzbar zu machen. EHRKE plädiert für ein umfassendes Warencurriculum, in dessen Mittelpunkt eine allgemeine, betriebsunabhängige Warenlehre, ein curricularer Verbund von Schule, Betrieb und überbetrieblicher Ausbildungsstätte sowie die Aus- und Fortbildung von Lehrern und Schulungsleitern stehen. Und „unter berufsdidaktischen Gesichtspunkten müssen der praktisch-gegenständliche Umgang mit Waren im Zusammenhang des distributiven Arbeitsprozesses und die dabei auftretenden Probleme der Konsumentenversorgung im Vordergrund stehen“ [9].

Im Zentrum der Diskussionen um Ehrkes Ansatz steht sein Vorschlag einer allgemeinen Warenlehre. Dies scheint eine Quelle von Mißverständnissen zu sein. Vergleicht man den Wortlaut zweier maßgeblicher Zitate miteinander, so ist einmal die Rede von „allgemeiner, betriebsunabhängiger“ [10] und einmal die Rede von „allgemeiner Warenlehre“ [11], die der Berufsschule zuzuordnen sei. Im politischen Geschäft der Überarbeitung von Ausbildungsordnungen führt so etwas zu Irritationen, zumal, wenn es mit Reizworten wie „allgemein“ und „betriebsunabhängig“ versehen wird. Dabei ist Ehrkes Vorschlag keineswegs systemverändernd. Er ist die Voraussetzung für eine allgemein als gleichartig anerkannte Ausbildung, wesentliche Voraussetzung wiederum für die Vergleichbarkeit der Abschlüsse. Wird Ehrke in diesem Sinne begriffen, so beschreibt er nichts anderes als eine zwingende Notwendigkeit, wobei noch deutlich zu machen ist, daß „betriebsunabhängige“, d. h. von der unmittelbaren Struktur der Einzelbetriebe unabhängige Inhalte, betrieblich zu vermitteln sind und vermittelt werden können. Wenn darüber hinaus unter „allgemein“ ein Kriterium im Sinne von Vergleichbarkeit von Strukturen – nicht ‚verallgemeinernd‘ – verstanden wird, entspricht dies durchaus den Anforderungen an fachliche Ausbildungspläne.

In einem gemeinsam mit K. Halfpap für die „Neue Deutsche Schule“ verfaßten – bisher nicht veröffentlichten – Beitrag hat er das Konzept einer auf die Berufsschule zugeschnittenen branchenübergreifenden „allgemeinen Warenlehre“ erläutert. „Warenlehre“ ist danach nicht mehr wie bislang Anhängsel der traditionellen kaufmännischen Fächer, sondern bekommt den Charakter eines Leitfachs, „das . . . durch die Wirtschaftslehre und Rechnungswesen einschließlich Mathematik zu ergänzen ist“. Eine solche Warenlehre, die über eine reine Produkten- oder Güterlehre im Sinne von Küthe hinausginge, damit die Scheinidentität von Produkt und Ware aufhebt, wäre eine geeignete Ergänzung der eher branchenspezifisch ausgerichteten fachlichen Ausbildungspläne für die betriebliche Ausbildung. Sie ist aber nicht Gegenstand dieser Überlegungen.

Die Äußerungen und Diskussionsbeiträge der letzten Zeit, die sich mit den skizzierten Positionen auseinandersetzen, tragen zum Teil den Charakter eines ‚Streits der Schulen‘. Es ist müßig, diese Auseinandersetzung weiterzuführen, denn die Frage des richtigen oder falschen Ansatzes stellt sich nicht, sondern die Angemessenheit für einen bestimmten Zweck – die Erstellung fachlicher Ausbildungspläne für die Einzelhandelsausbildung.

Für die Entwicklung der fachlichen Ausbildungspläne ergibt sich die Konsequenz, daß beide Ansätze entweder nur rudimentär verwendbar oder noch so abstrakt formuliert sind, daß operationale Kriterien gefunden werden müssen, um sie umzusetzen. Küthes „Produktinformationssystem“ in reiner Form wäre allenfalls für Klassifizierungszwecke im Rahmen der Vorarbeiten zu diesen Plänen zu verwenden, seine Anleitung zur Selbstinformation, die damit verbunden ist, sein ‚Studium generale‘ des Warenkaufmanns genügt wohl kaum zur Ausbildung einer qualifizierten Fachkraft, denn entgegen der Ansicht von HEMMERT rei-

chen „ein Begriffsgerüst“ und „die Beherrschung der erforderlichen Informationstechniken“ nicht aus, „sich dem Sortimentswandel einer Branche anzupassen, sowie sich eine neue Branche in kürzester Zeit zu erschließen“ (S. 15) [12].

Die Schwierigkeit bei Ehrkes handlungsbetontem Ansatz liegt darin, operationable Kriterien zu entwickeln, um Inhalte und Lernziele zu finden und so anzuordnen, daß der fachliche Ausbildungsplan die Grundlage für eine Ausbildung zum selbstverantwortlichen Handeln – hier im Sinne von ‚Beruf ausüben‘ – legen kann [13].

Unzweifelhaft bedarf es dazu bestimmter Inhalte, die im unmittelbaren Zusammenhang mit den Produkten, besser: den Produktarten stehen – z. B. Kenntnis der Fachausdrücke, Sortimentskenntnisse, Rohstoffkenntnisse, Herkunft, Herstellungsverfahren, Bearbeitungsverfahren, Lagerungsfähigkeit. Dies ist weder eine vollständige Aufzählung der unterschiedlichen mit Produkten verbundenen Merkmale, noch wären die obigen unterschiedslos in jedem denkbaren Fachplan anzuwenden. ‚Lagerungsfähigkeit‘ spielt bei Obst und Gemüse eine wesentliche Rolle, steht hingegen bei Porzellan wohl kaum zur Debatte. Ein Fundus an derartigem Produktwissen ist für jede Einzelhandelsverkaufskraft unverzichtbar. Das gilt auch für mit dem Produkt verbundene Fertigkeiten und den Umgang mit handelsüblichen Geräten, wie z. B. Meßwerkzeugen oder Auszeichnungsgeräten. Welch unterschiedliche Gewichtung jedoch einzelne Kenntnisse und Fertigkeiten in unterschiedlichen Fachplänen haben müssen, wird deutlich an den Produktarten ‚Wein‘ und ‚Spiegelreflexkameras‘. Spielen bei Wein das Wissen um Herkunft und Lage, um die sachgemäße Lagerung eine große Rolle, weniger jedoch wohl die Fertigkeiten des Flaschenöffnens und Einschenkens, so interessieren bei Spiegelreflexkameras zwar auch Herkunft und eher noch sachgemäße Lagerung, aber vor allem werden technische Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit Spiegelreflexkameras vorrangig sein. Diese Inhalte lassen sich unter Anwendung eines Rasters, das flexibel gehandhabt werden muß, relativ schnell identifizieren.

Solche Inhalte stellen Verfügungswissen für eine qualifizierte Verkaufskraft dar. Verfügungswissen, das direkt im Verkaufsaft oder anderen Tätigkeiten, wie z. B. dem Einkauf umgesetzt werden muß. Beziehen sich fachliche Ausbildungspläne jedoch ausschließlich auf solches Verfügungswissen, so lassen sich sicherlich Einzelhandelskaufleute ausbilden, die auf Ansprache hin relevante Daten, Fakten usw. wiedergeben können. Dies kann jedoch nicht alleiniger Sinn einer qualifizierten Warenausbildung sein.

Über diese Produktkenntnisse und -fertigkeiten hinaus bedarf es eines Zusammenhangswissens, das sich z. B. auf Verwendung, Verbraucherbedürfnisse und Sortimentsplanung erstreckt. Als Kriterium kann gelten, daß dieses Zusammenhangswissen für die Aufbereitung von unmittelbaren Produktkenntnissen herangezogen werden kann und diese betriebs- und verbraucherbezogen umsetzen hilft. Allgemeine Grundsätze der Sortimentsplanung müssen dabei verknüpft werden mit den Besonderheiten bestimmter Warengruppen. Verwendungs- und verbraucherbezogenes Handeln bedeutet nicht nur ein Eingehen auf die Frage nach dem ‚Wofür‘ und ‚Wie‘, sondern auch nach dem ‚Warum‘ und unter ‚welchen Bedingungen‘. So sollte eine Verkaufskraft im Lebensmitteleinzelhandel beim Verkauf von Hackfleisch nicht nur wissen, daß dieses als Brotaufstrich oder zum Braten von Frikadellen resp. Buletten verwendet wird, sondern sie muß im Umgang mit diesem Produkt Hygienevorschriften beachten und Grundregeln der allgemeinen Ernährungslehre sowie Rohstoffkenntnisse umsetzen können, z. B. einen Hinweis auf den mehr oder weniger hohen Fettgehalt im Zusammenhang mit bestimmten Erkrankungen geben können. Gerade an solchen Stellen zeigt sich die Uneinheitlichkeit der geltenden fachlichen Ausbildungspläne: Auszubildenden im Bereich des Reformwarenhandels werden Grundkenntnisse in „Allgemeiner Ernährungslehre“ vermittelt, Auszubildenden im Lebensmitteleinzelhandel hingegen nicht. Und ein Ausbildungsinhalt ‚Abfallbeseitigung‘

in Verbindung mit der Warengruppe ‚Wein, Spirituosen, Bier‘ gibt, ohne daß es der expliziten Ausformulierung einer Vielzahl von Feinlernzielen bedarf, eine Vorstellung über das Spannungsverhältnis zwischen einzelbetrieblichen sowie gespaltenen und sich verändernden gesamtwirtschaftlichen und darüber hinaus ökologischen Interessen.

Eigentliches Problem dürfte es aber sein, Inhalte auszuwählen und so anzuordnen, daß mit ihrer Erarbeitung mit Hilfe der Ausbilder und geeigneter Medien gleichzeitig eine Einübung in Techniken der Informationsaufnahme und -verarbeitung verbunden ist. Spätestens nach Beendigung der Lehrzeit stehen die Auszubildenden vor der Situation, sich kontinuierlich den Belangen des Arbeitslebens anpassen zu müssen. Je nach individueller Lage kann das eine Erweiterung der Sortimentskenntnisse, das Erlernen neuer Techniken oder die Umstellung auf neue Tätigkeiten bzw. völlig andere Waren bedeuten. Mit explizit ausformulierten Lernzielen allein, die sich beispielsweise auf die Benutzung von Fachliteratur beziehen, ist das nicht getan. Es müssen Ausbildungsinhalte gefunden und Lernziele formuliert werden, die Ausbilder und Jugendliche zu einem systematischen Vorgehen veranlassen, wenn diese Inhalte erarbeitet werden. Ein Lernziel „Werbemittel und Werbeträger nennen, insbesondere Anzeigen, Prospekte, Schaufensterdekoration, Innendekoration, Rundfunk, Fernsehen“, wie es in den ersten Entwürfen zur Ausbildungsordnung erscheint, leistet dazu keinen Beitrag. Der ‚heimliche Lehrplan‘ der Abschlußprüfung wird dazu führen, daß jene Begriffe auswendig gelernt werden, ohne daß die Jugendlichen zu einem differenzierenden und auf den Zweck – nämlich diese Werbemittel und Werbeträger in ihrer Bedeutung für die alltägliche Verkaufspraxis einschätzen zu können – abgestellten Erarbeiten dieses Ausbildungsinhalts angehalten werden.

#### Die inhaltliche und methodisch-didaktische Verknüpfung von Ausbildungsrahmenplan und fachlichen Ausbildungsplänen

Lernziele, wie das letztere, machen es schwer, eine sinnvolle Verknüpfung der allgemeinen und der warenbezogenen Inhalte zu erreichen. Dies gilt vor allem dann, wenn zwei unterschiedlich orientierte Lehrpläne zu erstellen sind, wie in diesem Fall. Traditionell werden Ausbildungsrahmenpläne für kaufmännische Berufe funktionsorientiert, d. h. an den sogenannten kaufmännischen Grundfunktion wie „Lager“, „Einkauf“, „Absatz“ oder „Rechnungswesen“ bzw. am Handlungsablauf im Betrieb orientiert erstellt.

Im Mittelpunkt der Arbeit an den fachlichen Ausbildungsplänen hingegen steht die methodisch-didaktische Auswahl und Aufbereitung der warenbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten, deren Ziel das Erreichen von Handlungsfähigkeit im Umgang mit Waren und Kunden ist.

Unbeschadet der Tatsache, daß ein am betrieblichen Handlungsablauf orientierter Lehrplan nicht bereits per se das Erreichen von Handlungsfähigkeit ermöglicht, erscheint es problematisch, die funktionsorientierten Lernziele des Ausbildungsrahmenplans **unmittelbar** auf die jeweiligen fachlichen Ausbildungspläne zu übertragen und dort warenbezogen zu konkretisieren, wie SCHENKEL [14] es fordert. Neben dem sicherlich zu lösenden Auswahlproblem – welche Lernziele des Ausbildungsrahmenplans müßten oder sollten mit Ausbildungsinhalten der Fachpläne verknüpft werden, dürfte das eigentliche Kernproblem das Herstellen von sinnvollem Zusammenhangswissen sein. Nähme man z. B. das vorgesehene Lernziel der Ausbildungsordnung „Waren sachgerecht lagern und pflegen“ explizit als Groblernziel in einen fachlichen Ausbildungsplan auf, z. B. bei „Nahrungs- und Genußmittel“, so wäre eine Fülle von daraus abgeleiteten weiteren Lernzielen denkbar, die dieses Lernziel mit Inhalten der warenbezogenen Ausbildung verknüpfen, abgesehen davon, daß auch noch Verbindungen zu anderen Lernzielen des Ausbildungsrahmenplans bestehen. Man denke nur an die verschiedenartige Lagerfähigkeit von Frischware, Tiefkühlkost oder Vollkonserven bzw. Fleisch, Milch, Wein oder Hülsenfrüchten. Eine derartige Verknüpfung und formale Anordnung der Lernziele hätte aber

neben einer vermutlich großen Unübersichtlichkeit des fertigen fachlichen Ausbildungsplans eine Scheinsystematik zur Folge, die zwar buchhalterisch penibel und korrekt Lernziel für Lernziel abhakt, aber dennoch keine Zusammenhänge entstehen läßt, da sie Zusammenhangswissen zwischen den unterschiedlichen Waren eines Fachbereichs nicht herstellen hilft. Auch ein möglicher Hinweis auf die erwünschte Handlungsorientierung wäre in diesem Falle fehl am Platze, weil vordergründig. Handlungsfähigkeit helfen herzustellen heißt, im Bereich der warenbezogenen Ausbildung und für die Entwicklung der fachlichen Ausbildungspläne, jene Fertigkeiten und Kenntnisse zu ermitteln, die sich um das Medium ‚Ware‘ gruppieren und sie so zu systematisieren, daß sich der Zusammenhang zwischen Waren, Warenarten oder Warengruppen eines fachlichen Ausbildungsplans erarbeiten läßt.

#### **Anordnung der Ausbildungsinhalte in fachlichen Ausbildungsplänen**

Für den fachlichen Ausbildungsplan ist deshalb eine Trennung der Ausbildungsinhalte in ‚grundlegende‘ und ‚warengruppenspezifische‘ Kenntnisse und Fertigkeiten vorgesehen. Als ‚grundlegend‘ sollen hier jene Inhalte bezeichnet werden, die

- zum einen zur **Erarbeitung und zum Verständnis der warengruppenspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten** benötigt werden und
- zum anderen jene Klammer darstellen, über die ein **Mindestmaß an Gemeinsamkeit der Ausbildung** im Geltungsbereich eines Fachplans auch über diverse Spezialgeschäfte hinweg erzielt werden kann.

Größtenteils handelt es sich dabei um das eingangs erwähnte Zusammenhangswissen, aber auch um Elemente der Informationsaufnahme und -verarbeitung. Zusammenhangswissen sowie die Fähigkeit zur Informationsaufnahme und -verarbeitung lassen sich wiederum nicht auf die oben definierte Kategorie ‚grundlegende Inhalte‘ reduzieren, sondern resultieren aus ‚grundlegenden‘ und ‚warengruppenspezifischen‘ Kenntnissen und Fertigkeiten, ihrer Lernzielformulierung, ihrer Verknüpfung und last not least der Art der Vermittlung im Ausbildungsprozeß.

‚Warengruppenspezifische‘ Inhalte beziehen sich auf die Besonderheiten bestimmter Warengruppen, wie z. B. „Milch und Molkereiprodukte“, „Damenoberbekleidung“, „Wein, Spirituosen, Bier“, die in sich homogen und zu Ausbildungszwecken zusammengestellt sein müssen. Solche Ausbildungsinhalte dienen einer vertieften warenbezogenen Ausbildung, denn am Ende der Ausbildung hat die Berufsbefähigung für die Auszubildenden zu stehen und dies schließt nach bisherigem Verständnis mit ein, mindestens in einem Teilbereich über vertiefte Kenntnisse und Fertigkeiten zu verfügen.

In ihrer Gesamtheit sagen die Warengruppen eines fachlichen Ausbildungsplans gleichzeitig etwas über den Geltungsbereich eines fachlichen Ausbildungsplans aus. Um deutlich zu machen, was die einzelnen Warengruppen jeweils umfassen, bedarf es eines Hinweises auf die dazugehörigen Warenarten. Dies kann beispielhaft geschehen. Keinesfalls bedarf es jedoch einer detaillierten und vollständigen Auflistung aller Warenarten oder sogar der Waren. Eine exakte Erfassung der Warenarten wird nur dort notwendig sein, wo sich ‚Ausbildungssortimente‘ nicht an Warengruppen, sondern an Warenarten orientieren.

#### **Funktion und Auswahl der ‚Ausbildungssortimente‘**

‚Ausbildungssortimente‘ dienen der Vermittlung der grundlegenden und warengruppenspezifischen Ausbildungsinhalte. Da bei einer Vielzahl der fachlichen Ausbildungspläne damit zu rechnen ist, daß die Zahl der Warengruppen und damit der Umfang der zu vermittelnden warengruppenspezifischen Ausbildungsinhalte für eine dreijährige Ausbildung zu groß wird, ist eine Beschränkung und damit eine Auswahl unvermeidlich.

Entgegen der Ansicht von Häußler steht allerdings die „Zusammenfassung zu Pflichtsortimenten über ganze Branchen hinweg“

[15] nicht zur Debatte. Es lassen sich flexible Auswahlregeln formulieren, die den Anforderungen der einzelnen fachlichen Ausbildungspläne gerecht werden, den Sortimenten der Ausbildungsbetriebe nicht entgegenstehen und einer gründlichen warenbezogenen Ausbildung dienlich sind.

Denkbar sind

- quantitative Regelungen: z. B. sind sechs von zwölf Warengruppen zur Ausbildung heranzuziehen, können jedoch frei gewählt werden.
- Mischregelungen: bestimmte Warengruppen werden verbindlich vorgegeben und werden ergänzt durch weitere frei zu wählende Warengruppen.

Dies scheinen die realistischsten Modelle zu sein. Sie lassen Ausbildungsbetrieben durchaus freie Hand und dürften eigentlich nur in wenigen Ausnahmefällen eine betriebliche Ausbildung nicht zulassen. Zu beachten ist jedoch der Zusammenhang zwischen Ausbildungsinhalten und Ausbildungssortimenten. Das gilt sowohl für die zu erstellenden fachlichen Ausbildungspläne als auch für die Entscheidung der ausbildenden Betriebe über die jeweiligen Ausbildungssortimente, die zu Beginn der Ausbildung getroffen werden muß: Alle Ausbildungsinhalte – die obligatorisch zu vermittelnden grundlegenden und die ebenfalls obligatorischen, aber jeweils aus einem größeren Angebot auszuwählenden warengruppenspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten müssen exemplarisch an den Warengruppen oder gegebenenfalls an Warenarten je nach Auswahlregelung im entsprechenden fachlichen Ausbildungsplan vermittelt werden.

#### **Statt einer Zusammenfassung**

Ein einheitliches Curriculum für ‚Handelskaufleute‘, so könnte ein Arbeitstitel lauten, hat in der bisherigen Debatte um die Neuordnung der Einzelhandelsberufe bzw. der handelsorientierten Berufe oder Tätigkeiten allgemein eigentlich nie eine Rolle gespielt [16]. Untersuchungen, die sich mit der Neustrukturierung kaufmännischer Ausbildungsberufe befassen, sind über ein Anfangsstadium bisher nicht hinausgekommen. Die Frage, welche Relevanz institutionelle, funktionsbezogene und warenkundliche Ausbildungsinhalte für unterschiedliche kaufmännische Berufe haben, wird in dieser Kombination eigentlich nur im Zusammenhang mit dem Einzelhandel diskutiert. ‚Warenkunde‘ oder wie immer man diese Ausbildungsinhalte bezeichnen will, ist eher ein Appendix der traditionellen kaufmännischen Fächer. Die Verbindung von technologisch orientierter Warenkunde mit verkaufsbetontem Handeln wird erst in der letzten Zeit verstärkt angesprochen.

Im Neuordnungsvorhaben „Einzelhandel“ wird es zwar zu aufeinander abgestimmten Teilplänen kommen, ein Gesamtcurriculum, das auch Fragen der Methodik usw. aufgreift, wird es nicht geben. Das hängt nicht zuletzt mit den Besonderheiten des dualen Systems und den Zuständigkeiten einer föderativen Verfassung zusammen. Man kann dies bedauern, sollte aber auch nicht die Wirkung von Lehrplänen im Hinblick auf den Erfolg einer Ausbildung überschätzen, wenn auch Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne der Länder als stabilisierendes und normierendes Strukturelement eine entschiedene Berechtigung haben. Es bleibt zum Schluß eigentlich nur, auf die Fähigkeit der Ausbilder und Berufsschullehrer zu vertrauen, vorgegebene Ausbildungsinhalte mit Hilfe von geeigneten Medien und in enger Zusammenarbeit in die alltägliche Ausbildungspraxis umzusetzen.

#### **Anmerkungen**

- [1] Schenkel, P.: Die Regelung der warenbezogenen Ausbildung im Einzelhandel durch fachliche Ausbildungspläne. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 10. Jg (1981), Heft 5, S. 17 ff.
- [2] Pravda, G.; Schenkel, P.: Leitfaden für die Entwicklung fachlicher Ausbildungspläne. Berlin 1981 (vervielfältigtes Manuskript).
- [3] Vgl. die verschiedenen fachlichen Ausbildungspläne der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung Bonn, Ergänzung zum Berufs-

- bildungsplan Verkäufer(in) – Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau, Bonn 1968.
- [4] Vgl. generell Benner, H.: Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Berichte zur beruflichen Bildung, Berlin 1982, Heft 48.
- [5] Kütke, E.: Produktinformationssystem für den Handel. In: Wirtschaft und Erziehung, 3/1979, S. 69 ff.
- [6] Vgl. Ehrke, M.: Warenkunde im Einzelhandel. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 8. Jg. (1979), Heft 5, S. 19 ff und ders.: Anforderungen an ein zukunftsorientiertes Berufsbild im Einzelhandel aus gewerkschaftlicher Sicht. In: Wirtschaft und Erziehung, 12/1981, S. 344 ff.
- [7] Kütke, E.: a.a.O., S. 75.
- [8] Kütke, E.: Ist Warenverkaufskunde für den branchengemischten Unterricht möglich? In: Wirtschaft und Erziehung, 10/11/1975, S. 278 ff und S. 315 ff.
- [9] Ehrke, M.: Warenkunde im Einzelhandel, a.a.O., S. 21.
- [10] Ebenda.
- [11] Ehrke, M.: Anforderungen an . . . , a.a.O., S. 347.
- [12] Hemmert, H.: Zur Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel, insbesondere die Neufassung des Faches Warenverkaufskunde. In: Wirtschaft und Erziehung, 1/1982, S. 15.
- [13] Vgl. zu dieser Fragestellung Buck, B.: Verkaufstätigkeit als soziales Handeln. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 10. Jg. (1981), Heft 5, S. 21 ff; Lachenmann, G.: Ein handlungstheoretischer Ansatz für den Unterricht in Warenkunde. In: Wirtschaft und Erziehung, 10/1981, S. 311 ff; Frank, I.: Ausbildung im Einzelhandel – warenbezogene Kenntnisse als Teilbereich der Qualifikationsinhalte. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. (1982), Heft 4, S. 23 ff.
- [14] Schenkel, P.: a.a.O., S. 20.
- [15] Häußler, J.: Verkaufen mit Verkäufern. In: Wirtschaft und Erziehung, 12/1981, S. 381.
- [16] Sieht man einmal vom Neuordnungsvorschlag des DGB für die kaufmännischen Berufe ab.

Ursula Beicht / Susanne Wiederhold-Fritz

## Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsberufen im Jahr 1982

Die Ausbildungsvergütungen werden derzeit als ein die Betriebe stark belastender Kostenfaktor bei der betrieblichen Berufsausbildung diskutiert. Insbesondere von der Arbeitgeberseite wird daraus die Forderung abgeleitet, die Ausbildungsvergütungen generell bei kommenden Tarifverhandlungen einzufrieren. Es wird in Aussicht gestellt, daß dieser Kostenentlastungseffekt eine Vergrößerung des Ausbildungsplatzangebots bewirken könne.

Mit dem vorliegenden Beitrag wird die Frage nach der Höhe der Ausbildungsvergütungen aufgegriffen; dazu werden die Ergebnisse einer Strukturuntersuchung berufsspezifischer Ausbildungsvergütungen dargestellt.

### Die Ausbildungsvergütungen sind in der Diskussion

Im Rahmen der derzeit verstärkt geführten Diskussion über die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung wird vielfach die Höhe der Ausbildungsvergütungen angegriffen. Die Ausbildungskosten – sie beliefen sich im Jahr 1980 auf brutto rund DM 17 000,- und nach Abzug der Erträge der Berufsausbildung auf rund DM 10 300,- je Auszubildenden [1] – werden als Grund dafür angeführt, daß die Betriebe nicht der Nachfrage entsprechend viele Ausbildungsplätze bereitstellen.

Mit einem Anteil von durchschnittlich 35 Prozent der Bruttoausbildungskosten [2] sind die Ausbildungsvergütungen sicherlich ein ins Gewicht fallender Kostenfaktor. Unter Hinweis auf solche Kostendaten wird aber bereits die Forderung erhoben, die Ausbildungsvergütungen bei kommenden Tarifverhandlungen einzufrieren, um durch einen solchen Solidarbeitrag der Auszubildenden eine Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots zu erreichen [3]. Häufig wird dabei auch übersehen, daß im Jahr 1972 die Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt 43 Prozent der Bruttokosten erreichten [4]. Bis 1980 ist der Anteil der Ausbildungsvergütungen an den Bruttoausbildungskosten somit um 19 Prozent zurückgegangen. Durchschnittswerte und Prozentanteile verdecken jedoch die Vergütungssituation in den einzelnen Ausbildungsberufen. Wie durch die folgende Auswertung der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen im Jahr 1982 gezeigt werden soll [5], kann die Vergütungsdiskussion nicht unabhängig von der Situation bei den Ausbildungsberufen geführt werden. Nach wie vor bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsvergütungen der einzelnen Berufe [6],

wobei die Konzentration besonders hoher Ausbildungsvergütungen auf bestimmte Berufe auf branchenspezifische Zielvorstellungen zurückzuführen ist.

### Die Ermittlung berufsspezifischer Ausbildungsvergütungen

Die berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen werden durch eine Zuordnung tarifvertraglich vereinbarter Ausbildungsvergütungen zu den nach § 25 BBiG bzw. § 25 HwO anerkannten Ausbildungsberufen ermittelt.

Ausgegangen wird von den tarifvertraglich vereinbarten Bruttoausbildungsvergütungen, die der Sonderauswertung „Ausbildungsvergütungen in ausgewählten Tarifverträgen“ zum Tarifregister des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (BMA) entnommen sind [7]. Die in die Sonderauswertung einbezogenen 442 Tarifverträge repräsentieren etwa 80 Prozent aller Beschäftigten.

Die im Rahmen des Zuordnungsverfahrens gewonnenen berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen sind in mehrfacher Hinsicht Durchschnittswerte [8]:

Da Tarifverträge nicht für einzelne Berufe sondern für Branchen bzw. Gewerbe oder einzelne Betriebe abgeschlossen werden, muß bei der Zuordnung die Verteilung der Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungsberufen auf die Branchen soweit als möglich berücksichtigt werden. Auch wenn sich die Auszubildenden eines Berufs nur auf eine Branche konzentrieren, müssen häufig Zusammenfassungen vorgenommen werden, weil innerhalb eines fachlichen Geltungsbereichs in der Regel mehrere, auf einzelne Regionen begrenzte Tarifverträge bestehen. Verteilen sich die Auszubildenden auf mehrere Branchen, sind darüber hinaus Tarifverträge verschiedener fachlicher Geltungsbereiche zusammenzufassen.

In den Tarifverträgen werden monatliche Grund-Ausbildungsvergütungen [9] für jedes Ausbildungsjahr festgelegt, wobei die Vergütungen entsprechend § 10 Abs. 1 BBiG von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr ansteigen.

Um einen Betrag als berufsspezifische Ausbildungsvergütung ausweisen zu können, wird eine durchschnittliche monatliche Ausbildungsvergütung unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausbildungsdauer je Beruf gebildet. Die berufsspezifische Ausbildungsvergütung entspricht somit dem Betrag, den ein Auszu-