

2.2 Auftragserteilung und Betreuung bei der Arbeit

Die Auftragserteilung und die Betreuung während der Arbeit wird an den betrieblichen Arbeitsplätzen offensichtlich recht unterschiedlich gehandhabt. In den Interviews mit den Auszubildenden gibt es eigentlich drei Aussagen, die sich in ihrer Tendenz häufiger wiederholen:

- Bei Arbeitsbeginn gibt der zuständige Betreuer (Monteur, Techniker, Meister) dem Auszubildenden kurze Erklärungen und beantwortet dann – soweit notwendig – die Fragen des Auszubildenden.

„Meister erklärt Auftrag, gibt kurzen Überblick, Nachfragen sind möglich.“ (Energieanlagenelektroniker)

- Qualität und Ausführlichkeit der Erklärungen zur Arbeit hängen vom jeweiligen Betreuer ab, mit dem man zusammenarbeitet.

„... ob und wie die Ausbilder eingreifen, hängt nicht nur vom Schwierigkeitsgrad der jeweiligen Technik ab, sondern auch von der Persönlichkeit des Ausbilders.“ (Radio- und Fernsehtechniker)

- Wer als Auszubildender Interesse hat, wer viel fragt, kriegt Erklärungen, wird in seiner Ausbildung gefördert und lernt viel.

„... wenn ich hingehe und sage, das interessiert mich jetzt aber unheimlich und da möchte ich was wissen und frage den auch was, kann ich auch was lernen.“ (Energieanlagenelektroniker)

„Aber von sich aus erklärt er nicht, ich muß ihm alles einzeln aus der Nase ziehen.“ (Radio- und Fernsehtechniker)

In ihren Wunschaussagen zur Betreuung am Arbeitsplatz sind sich viele Auszubildende darin einig, daß auch Selbständigkeit beim Arbeiten für das Lernen vorteilhaft sei.

„Arbeiten sollten Selbständigkeit ermöglichen... ich mach z. B. unheimlich gern, daß ich mich hinsetz' und krockel da rum und bastel da was und probier' das aus und wenn's geht, ist es gut und dann versuch' ich noch was zu verbessern und ich glaub', daraus lern' ich auch was...“ (Informationselektroniker)

2.3 Nachbereitung

Eine systematische Nachbereitung des Einsatzes am Arbeitsplatz, eine Auswertung von Arbeitserfahrungen in einer geregelten Form haben nur wenige der befragten Auszubildenden in ihrer Ausbildung kennengelernt.

Eher noch findet in den Betrieben gelegentlich ein informeller Erfahrungsaustausch der Auszubildenden untereinander statt.

„Na, wenn jetzt eener mal z. B. was gemacht hat, wat er noch nie gemacht hat und wir reden mal so über solche Sachen, dann sagt er eben, also er hat mal dieses und dieses gemacht und die anderen, wenn die das natürlich ooch nicht gemacht haben, die fragen dann natürlich gleich auch nach, wie war det, erzähl doch mal oder so.“ (Elektroinstallateur)

Die Frage nach Einschätzung der Nützlichkeit einer organisierten Nachbereitung wird unterschiedlich beantwortet. Einige Auszubildende stehen einer solchen Maßnahme eher skeptisch gegenüber. Die Mehrzahl der Befragten bringt klar zum Ausdruck, daß sie eine geregelte Form der Auswertung von Erfahrungen am Arbeitsplatz für ihre Ausbildung wünschen würden.

„Man sollte vielleicht im theoretischen Begleitunterricht nochmal schwierige Aufgaben aufgreifen und fragen, ob Probleme aufgetaucht sind, welche und warum.“ (Energieanlagenelektroniker)

Insgesamt zeigt sich in den Aussagen der Auszubildenden, daß sie dem „Erfahrungslernen“ große Bedeutung beimessen.

Anmerkungen

[1] Hinweise zur Anlage der Untersuchung finden sich im Beitrag von Franke, G.: Analyse der Bedingungen des Lernens am Arbeitsplatz, S. 45 dieses Heftes.

[2] Die im Rahmen der Untersuchung eingesetzten Instrumente werden im Forschungsbericht publiziert: Franke, G./Kleinschmitt, M., unter Mitarbeit von Borch, H., und Fischer, M.: Der Lernort Arbeitsplatz. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin, Beuth Verlag GmbH 1984 (Schriften zur Berufsbildungsforschung), (Veröffentlichung in Vorbereitung).

[3] Bei der Förderung der Planungsfähigkeit eines Auszubildenden handelt es sich – ebenso wie beim Prozeß des Planens – um ein sehr komplexes Geschehen, das empirisch nur schwer erfaßbar ist. Die beschriebenen Maßnahmen zur Förderung des Planungsverhaltens können insoweit nicht sehr viel mehr als grobe Indikatoren sein für einen sehr komplizierten Vorgang, der in weiterführenden Untersuchungen noch genauer analysiert werden müßte.

Literatur

GRÜNER, Gustav; KAHL, Otto; GEORG, Walter: Berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse. – Kleines berufspädagogisches Lexikon – Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 1971

HARKE, Erdmann: Lernen im Prozeß der Arbeit. Zentralinstitut für Berufsbildung der Deutschen Demokratischen Republik (Hrsg.). Berlin: Volk und Wissen Volkseigener Verlag 1974

SELKA, Reinhard, und TILCH, Herbert: Funktionsbezogene Weiterbildung von nebenamtlichen Ausbildern – Grundlagen und Ansätze. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung; 34. Jg. (1982), Nr. 11, S. 326–332

SCHOCH, Fritz: Zur Funktion „erschließender“ und „weiterführender“ Fragen beim Lernen und Erkennen. In: MONTADA, Leo; REUSSER, Kurt; STEINER, Gerhard (Hrsg.): Kognition und Handeln. Stuttgart: Klett-Cotta 1983

Hans-Joachim Walter-Lezius

Zwei- oder dreijährige Verkäuferausbildung – eine Auseinandersetzung mit der These: „Länger ausbilden, um die Abwanderung von Fachkräften aus dem Handel zu unterstützen?“ *

Der Argumente für und wider einen zweijährigen Ausbildungsgang sind in den vergangenen Jahren viele gewechselt worden. Die Fragestellung allerdings, die in der „Lebensmittelzeitung“ Nr. 47 vom 25. 11. 1983 aufgeworfen wurde, ist neu und hebt sich gegenüber den bisher für einen zweijährigen Ausbildungsgang vorgebrachten Begründungen deutlich ab: „Länger ausbil-

den, um die Abwanderung von Fachkräften aus dem Handel zu unterstützen?“

Nach wie vor ist die Frage nach der Beibehaltung des zweijährigen Ausbildungsberufs „Verkäuferin/Verkäufer“ nicht endgültig beantwortet, obwohl die Neuordnung der Einzelhandelsberufe seit Jahren läuft. Dessen ungeachtet wird an den Inhalten eines dreijährigen Ausbildungsgangs „Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau“ gearbeitet. Die jetzt begonnene Abstim-

*) Erstabdruck in „Lebensmittelzeitung“ Nr. 9 vom 2.3.1984

mung dieser Ausbildungsordnung mit dem Rahmenlehrplan für die Berufsschulen und die mittlerweile in 10 Arbeitskreisen laufende Erarbeitung der fachlichen Ausbildungspläne (Warenkunde) läßt bei zügigem Fortgang der Arbeiten ein Ende für das Jahr 1985 erhoffen. Bevor jedoch eine neue Ausbildungsordnung erlassen wird, steht die Entscheidung über einen zweijährigen Ausbildungsberuf an. Die Arbeitgeberseite hat sich bisher für eine Beibehaltung des Verkäuferberufs ausgesprochen.

Berufsbildung und Arbeitsmarkt

Die in dem Artikel der „Lebensmittelzeitung“ referierten Ergebnisse einer Studie von Mitarbeitern des Bundesinstituts für Berufsbildung [1] zeigen ein deutlich mobiles Verhalten der ausgebildeten Einzelhandelskaufleute, das offensichtlich erst durch die dreijährige Ausbildung ermöglicht wird. Verkäuferinnen und Verkäufer mit zweijähriger Ausbildung hingegen sind berufs-, wenn auch nicht betriebstreuer; zu 60% verbleiben sie im Ausbildungsberuf [2]. Sie tragen allerdings auch ein überdurchschnittliches Arbeitsplatzrisiko, und das einmal Gelernte ist in einer neuen Tätigkeit in geringerem Maße verwertbar, als die Ausbildungsinhalte bei Einzelhandelskaufleuten. Diese Ergebnisse sind für Fachleute nichts Neues. Sie bestätigen Bekanntes und sichern die Erkenntnisse durch repräsentativ erhobene Daten ab. Wenn sie dennoch jetzt zu einem Thema werden, dann nicht, wie in dem Beitrag der „Lebensmittelzeitung“ vermutet wird, unter dem Aspekt, sie enthielten Zündstoff für die Berufsbildungsdiskussion. Der Zündstoff ist bereits durch die zweijährige Ausbildung gegeben. Die Diskussion darüber ist noch nicht abgeschlossen. Für den Lebensmitteleinzelhandel beispielsweise ist diese Frage nach wie vor besonders akut, denn große Teile des Lebensmitteleinzelhandels plädieren für das Beibehalten des zweijährigen Verkäuferberufs.

Zurück zur Fragestellung. An ständiger Fluktuation kann kein Unternehmen interessiert sein. Jeder Betrieb versucht, insbesondere das qualifizierte Personal zu halten, denn die Einarbeitung neuer, vor allem nicht qualifizierter Mitarbeiter, dauert Zeit und kostet Geld. Der Anteil nicht einschlägig qualifizierter Mitarbeiter ist im Einzelhandel überproportional hoch [3]. Von daher ist es verständlich, wenn versucht wird, einmal ausgebildete Mitarbeiter auch zu behalten. Denn zu einer Ausbildung und den damit verbundenen Aufwendungen tritt die Erwartung auf eine Amortisation der eingesetzten Mittel. Um so ärgerlicher muß es sein, wenn sich dieses Geschäft als vermeintliche Einbahnstraße erweist.

Auf den ersten Blick scheint deshalb die Doppellösung zwei- und dreijähriger Ausbildungsberuf für die Betriebe attraktiv und zudem marktkonform zu sein. Mehrere Gründe sprechen aber dafür, daß es eher eine opportunistisch kurzfristige Lösung ist, die wirtschaftspolitisch, arbeitsmarktpolitisch und vor allem berufsbildungspolitisch in eine Sackgasse führt und Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt und Ausbildungsmarkt eher verfestigt.

Die Forderung, nur so weit zu qualifizieren, daß einerseits den betrieblichen Bedürfnissen Rechnung getragen, aber andererseits der Abwanderung ein Riegel vorgeschoben wird, ist nur auf den ersten Blick ein vielversprechendes Konzept. Es greift aus mehreren Gründen zu kurz:

1. Das duale System der beruflichen Bildung ist nicht nur auf die Abstimmung der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule angelegt, sondern beinhaltet vor allem einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie der Arbeitgeber untereinander. Der Eigenart des dualen Systems entsprechend erfolgt dies über den Markt. Der Regulierung dieser Märkte dienen unter anderem die Ausbildungsordnungen, damit sowohl den Ausbildungsbedürfnissen der Arbeitnehmer als auch dem Qualifikationsbedarf der Arbeitgeber Rechnung getragen wird. Bei allen unvollkommenen Märkten – und der Ausbildungsmarkt ist derzeit einer – können falsche Entscheidungen die Markunvollkommenheit verfestigen.

2. Qualifizierte Ausbildung ist ein „Generationenvertrag“ insofern, als die gegenwärtige Arbeitsgeneration mit der Ausbildung der Jugendlichen von heute die Voraussetzungen für die Arbeit von morgen schaffen muß. Dies ist keine moralische Kategorie, sondern eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Notwendigkeit und dabei ein Wechsel auf die Zukunft. Aus diesem Grunde sollte daher nicht nur die gegenwärtige Situation, sondern vor allem die Zukunft betrachtet werden. Unter kurzfristigen Aspekten getroffene Entscheidungen können sich mittel- und langfristig als falsch erweisen, so daß eine gründliche Abwägung zwischen kurzfristigen Ansprüchen sowie längerfristigen Erwartungen und Entwicklungen zu erfolgen hat.

3. Eine Ausbildung nach dem Motto „so viel Qualifikation wie nötig, so wenig Qualifizierung wie möglich“ widerspricht sowohl der Intention des Berufsbildungsgesetzes als auch den Kriterien des Bundesausschusses für Berufsbildung [4] in bezug auf die Anerkennung von Ausbildungsberufen.

Rationalisierung, Qualifikationsbedarf und Qualifizierung

Die Lebensmittelbranche steckt gegenwärtig in dem Dilemma, daß

- bestimmte Betriebsstrukturen eine qualifizierte und umfassende Berufsausbildung erschweren, wenn nicht unmöglich machen und
- Arbeitsplätze für umfassend qualifizierte Mitarbeiter offensichtlich nur in begrenztem Umfang vorhanden sind (z. T. Kostenproblem).

Die Fragen nach den erforderlichen Qualifikationen, den Qualifizierungsmöglichkeiten sowie den damit verbundenen Kosten scheinen somit die Schlüsselprobleme zu sein. Hier ist der Lebensmitteleinzelhandel in einer schwierigen Lage. Güter des täglichen Bedarfs werden immer preisbewußter gekauft. Preisbereinigt geht der Umsatz seit mehreren Jahren zurück und bei den Grundbedürfnissen muß davon ausgegangen werden, daß der Sättigungsgrad weitgehend erreicht ist. Rationalisierung und aggressive Preispolitik haben sich zu den wichtigsten Instrumenten der Unternehmenspolitik entwickelt, wobei die Rationalisierungsstrategien der letzten 20 Jahre zu Vertriebsformen geführt haben, die offensichtlich nur mehr teilqualifiziertes Personal erforderlich machen.

Daß diese letzte Aussage so nicht unbedingt stimmen muß, zeigen Veröffentlichungen der letzten Zeit. In der gleichen Ausgabe der „Lebensmittelzeitung“ begründet Karl Pütz überzeugend Notwendigkeit und Einsatzmöglichkeiten von qualifizierten Mitarbeitern. Er sieht durchaus, daß die Entwicklung zum durchrationalisierten, weitgehend auf Selbstbedienung setzenden Betrieb nicht mehr rückgängig zu machen ist. Er will es auch gar nicht. Er sieht, daß sich dieses Vertriebssystem auf breiter Basis durchgesetzt hat, wobei reine SB-Betriebe wohl dennoch die Minderheit sein dürften. Wenn aber, so die Konsequenz von Pütz, eine Entwicklung so weit fortgeschritten ist wie im Lebensmitteleinzelhandel, verbleibt als Profilierungsmöglichkeit gegenüber der Konkurrenz vor allem die alte und zum Teil wieder neue Fachberatung und persönliche Ansprache – mindestens in bestimmten Sortimentsbereichen. Dies kann die entscheidende Schlüsselstelle sein, den Gelegenheits- zu einem Stammkunden werden zu lassen; mittel- und langfristig wohl eine notwendige Strategie, sich in einem enger werdenden Markt zu behaupten. Daß dies auch von anderen erkannt wird, zeigen Zahlen, die in der Novemberausgabe 1983 von „absatzwirtschaft“ [5] veröffentlicht wurden. Der Index der Veränderung der Mitarbeiterzahl bezogen auf 100 qm Verkaufsfläche ergibt im Zeitvergleich folgende Werte:

1972	1974	1976	1979	1980	1981
100	87	69	78	102	100,5

(Die Berechnung erfolgte aufgrund des Einzelhandelsbetriebsvergleichs des IFH, Köln, durch die „absatzwirtschaft“)

Hier ergibt sich die Frage, welche Aufgaben diese Mitarbeiter übernehmen. Die These, daß mit erhöhtem Personaleinsatz auch eine Ausweitung und Intensivierung der Beratung verbunden ist, scheint zwingend. Qualifikationsbedarf müßte also vorhanden sein. Ob der zweijährige Ausbildungsberuf dem gerecht wird, erscheint zweifelhaft. Die Ergebnisse der Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung sprechen nicht dafür.

Notwendigerweise müssen die Inhalte eines zweijährigen Ausbildungsganges geringer sein als die eines dreijährigen. In der Praxis stehen darüber hinaus in der Regel noch nicht einmal volle zwei oder drei Jahre zur Ausbildung zur Verfügung, da Abschlußprüfungen oft 2 oder 3 Monate vor dem Ende des Ausbildungszeitraums beginnen. Wird eine spezielle – wenn auch nicht intendierte und auch durchaus problematische – Vorbereitung auf die Prüfung durchgeführt, so verkürzt sich der Zeitraum für die eigentliche Ausbildung weiterhin. Wenn von zwei Ausbildungsjahren aber tatsächlich nur eineinhalb Jahre effektive Ausbildungszeit übrigbleiben, dann wird es in einem Beruf, den im Gegensatz zu anderen kaufmännischen Berufen derzeit zu 75% Hauptschüler und zu 24% Auszubildende mit weiterführender Schulbildung ergreifen, problematisch.

Ähnliche Probleme ergeben sich von den Inhalten her. Die auch in einem verkaufsbetonten Beruf unverzichtbaren Ausbildungsinhalte im Bereich „Rechnungswesen“ – es muß ja nicht eine ausgefeilte Technik der doppelten Buchführung als erforderlich angesehen werden – können aufgrund der Betriebsstruktur in vielen Betrieben oft kaum vermittelt werden. Gleiches gilt in vielen Fällen für Ausbildungsinhalte aus den Bereichen „Einkauf“, „Personalwesen“ oder „Organisation“. Man kann dem zwar entgegenhalten, in einem zweijährigen Ausbildungsberuf bedürfe es derartiger Inhalte nicht, sieht sich dann aber mit den Ergebnissen der BIBB-Studie konfrontiert, die dem mindestens partiell entgegenstehen und muß sich darüber hinaus mit der Frage auseinandersetzen, inwieweit man es ernst meine mit einer „Ausbildung für eine qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeit auf einem möglichst breiten Gebiet“ [6]. Betriebsstrukturen bilden daher oft Nebenbedingungen oder Restriktionen, die in keiner Ausbildungsordnung verankert sind, in der Diskussion um Dauer, Qualität und Durchführung der Ausbildung aber berücksichtigt werden müssen.

Wer über Qualifikationsbedarf redet, muß auch etwas zu den Qualifizierungsmöglichkeiten sagen, sowohl unter inhaltlichen, organisatorischen als auch finanziellen Aspekten. Bei der Entwicklung von Ausbildungsordnungen sind dies entscheidende Gesichtspunkte, obwohl in keiner Ausbildungsordnung Vorschriften darüber enthalten sind, wie ausgebildet werden soll und welcher Betrieb ausbildungsfähig ist. Diskussionen darüber machen sich immer an Inhalten fest, was letztlich auf eine unzulässige Verkürzung hinausläuft. Ein Rezept, das Inhalte eines Ausbildungsganges an bestimmte Betriebsstrukturen koppelt, wird dem Bedarf einer Branche und der Arbeitnehmer kaum gerecht. Reine SB-Betriebe sind nun einmal für einen beratungsintensiven Beruf allein kaum ausbildungsfähig. Das bedeutet weder, daß diese Betriebe keinen Bedarf an qualifiziertem Personal haben, noch daß sie absolut ausbildungsunfähig sind. Ihr Qualifikationsbedarf liegt eher im Bereich der Disposition, Organisation, Logistik usw., aber weniger in der Beratung. Bei entsprechender organisatorischer Gestaltung der Ausbildung ist nicht einzusehen, warum sie in anderen Ausbildungsgängen, aber auch im Beruf des „Einzelhandelskaufmanns“, nicht ausbilden sollten.

Das eigentliche Problem liegt wohl eher darin, daß bestimmte Betriebsstrukturen es nicht mehr zulassen, bestimmte Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Bei Auslagerung der Buchführung oder des Rechnungswesens auf eine externe Stelle, Zentralisierung des Einkaufs in Zentralen oder Kopffilialen sind Ausbildungsinhalte in diesen Bereichen bei herkömmlichen Ausbildungsstrukturen wirklich schwer zu vermitteln. Die gegenwärtig in der Bearbeitung befindliche Ausbildungsordnung für den

Einzelhandelskaufmann bzw. die Einzelhandelskauffrau wird dem Rechnung tragen. Das bedeutet aber nicht, daß auf diese Inhalte aus den genannten Gründen verzichtet werden kann. Zu fragen ist aber, ob andere Organisationsformen nicht auch Betriebe in der Ausbildung halten oder an die Ausbildung heranzuführen können, bei denen Inhalte und herkömmliche Form der Ausbildung sich möglicherweise ausschließen.

Das Handwerk oder auch die Landwirtschaft haben aus der Spezialisierung der Betriebe heraus mit einer Ergänzung der betrieblichen durch überbetriebliche – nicht berufsschulische! – Ausbildung schon längst die Konsequenzen gezogen. Verbundausbildung oder Übungsfirmen könnten sicherlich auch einen entscheidenden Beitrag für die Ausbildung in Einzelhandelsberufen leisten. Auf diese Weise könnten zum Beispiel die Inhalte eines dreijährigen Ausbildungsberufs „Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau“ auch in jenen Betrieben vermittelt werden, die gegenwärtig Schwierigkeiten haben oder auf sich zukommen sehen.

Bleibt die Frage der Kosten. Wie teuer qualifizierte Ausbildung auch in Einzelhandelsberufen ist, haben Untersuchungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft [7] und des Bundesinstituts für Berufsbildung [8] ergeben. Bezogen auf alle Ausbildungsgänge bilden bundesweit aber nur etwa 20% aller Betriebe aus. Dieser Anteil dürfte aufgrund der hohen Ausbildungsquote des Einzelhandels in diesem Wirtschaftsbereich höher sein. Dennoch bildet die Mehrheit der Betriebe wohl nicht aus. Sie ist Nutznießer der Bemühungen anderer. Bedeutet die Form der einzelbetrieblichen Finanzierung der Berufsausbildung nicht eine Verzerrung der Konkurrenzverhältnisse und des Marktes?

Qualifikation, Qualifizierung und Berufszufriedenheit als wesentlicher Bestandteil einer aktiven Arbeitsmarkt- und Personalpolitik

Der bereits zitierte differenzierte Artikel in der Novemberausgabe der „absatzwirtschaft“ kommt zu der zentralen Aussage, das Verkaufspersonal stecke nicht in einer Image-, sondern einer Rollenkrise. Aber, so ist hinzuzufügen, nicht erfüllte Erwartungen – dies ist ein bestimmendes Element in Rollen Krisen – lassen aus Rollen Krisen leicht Image Krisen werden. Der Berufsstand muß sich selbst darüber Auskunft geben, ob dies nicht das zentrale Problem der Zukunft sein wird, vielleicht sogar bereits ist. Wir wissen, daß die persönliche Identität in nicht unerheblichem Maße durch die berufliche Tätigkeit beeinflusst wird. Zwar sind Rolle und Identität nicht gleichzusetzen, aber auch nicht völlig voneinander zu trennen. Daß qualifizierte Ausbildung auch bei nicht adäquaten Tätigkeiten positiv die Einstellung zum Beruf bestimmt, zeigen bei Verkäuferinnen die gegenwärtig laufenden Untersuchungen der Sozialforschungsstelle Dortmund [9]. Die Ergebnisse bestätigen den Vorschlag der „absatzwirtschaft“, den Kern der Verkäuferleistung – Beratung und Verkauf – zu stärken, den Rollenerwartungen des Verkaufspersonals besser zu entsprechen und damit neben einem wesentlichen Beitrag zu neuen oder alten Handelsstrategien nach Ansicht des Verfassers auch zu einer Identitätsfindung beizutragen.

Jugendliche wissen heute um den Wert einer qualifizierten Berufsausbildung. Dazu hat nicht zuletzt die Entwicklung des Arbeitsmarktes beigetragen. Sie versuchen auch in der gegenwärtigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt persönliche Vorstellungen mit der Realität des Marktes in Einklang zu bringen.

Bezogen auf den gesamten Ausbildungsmarkt besteht eine Übernachfrage nach Ausbildungsplätzen. Für den Einzelhandel – und davon ist auch der Lebensmitteleinzelhandel betroffen – gilt jedoch, daß sich trotz steigenden Angebots an Ausbildungsplätzen und einer steigenden Gesamtnachfrage die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den Einzelhandelsberufen zwischen 1980 und 1982 um 18 074 [10] verringert hat. Trotz hoher Ausbildungsquote in den Einzelhandelsberufen gibt dies zu denken.

Wie wird — so ist zu fragen — die Situation im Jahre 1990 aussehen, wenn sich die Zahl der um Ausbildungsplätze nachsuchenden Schulabgänger unwiderruflich halbiert hat? Erst dann erweist sich aber ein modifizierter Ausbildungsgang endgültig als attraktiv oder nicht. Die vermeintlich praxisingerechte Sowohl-als-auch-Entscheidung zwei- und dreijähriger Ausbildungsberuf kann sich dann allzuleicht als falsch und illusionär erweisen. Dann nämlich, wenn die Jugendlichen nicht nur diesen Beruf nicht annehmen, sondern das Image des Berufsstandes in Fragen der Ausbildung durch ein für die Jugendlichen nicht attraktives Angebot geprägt wird. Eine Entscheidung für einen einzigen dreijährigen Beruf würde unter diesen Voraussetzungen die marktkonformere Lösung sein. Sie böte darüber hinaus die Chance, aus einem größeren verfügbaren und qualifizierten Arbeitskräftepotential diejenigen Fachkräfte zu erhalten, die der Handel dringend braucht und diejenigen Substituten und Abteilungsleiter aufzubauen, die für Führungsaufgaben im mittleren Bereich auch künftig erforderlich sind. Nicht zuletzt ist daran zu erinnern, daß die Wiedereingliederung umfassend qualifizierter Fachkräfte in den Beruf leichter vonstatten geht als die Qualifizierung Ungelernter. Dies betrifft vor allem Frauen, die aus familiären Gründen ihre Berufsausübung unterbrechen. Zugegeben, das Prinzip Hoffnung steckt in all diesen Überlegungen mit drin; aber ohne dies läßt sich keine zukunftsorientierte Berufsbildung betreiben.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Clauß, T.; Fritz, W.: Qualifikation und Erwerbstätigkeit in den Einzelhandelsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 56).
- [2] Ebenda, S. 21 ff.
- [3] Ebenda, S. 14/15.
- [4] Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung über Kriterien für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen vom 25. 10. 1974;
vgl. auch dazu: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Ausbildungsordnungen nach § 25 Berufsbildungsgesetz (bzw. § 25 Handwerksordnung), Erläuterungen und Hinweise, S. 11, Schriftenreihe „Berufliche Bildung“, Heft 3, Bonn 1976.
- [5] „Einzelhandelsverkäufer — wo und wie sie sich bezahlt machen“. In: „absatzwirtschaft“ 11/83, S. 52.
- [6] a.a.O., S. 11.
- [7] Vgl.: Falk, R.: Kosten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. In: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik. Hrsg. Göbel, U., und Schlawke, W., Köln 1982.
- [8] Noll, I.; Beicht, U.; Malcher, W.; Wiederhold-Fritz, S.: Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin, Beuth Verlag GmbH 1983 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 63).
- [9] Vgl.: Müller, U.; Goldmann, M.: Junge Frauen als Auszubildende und Berufstätige im Warenverkauf — berufliche Sozialisation, Arbeits- und Lebensperspektiven“. Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund 1983.
- [10] Vgl. DIHT-Jahresberichte „Berufs- und Weiterbildung“.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1984 — Minderheitsvoten der Arbeitgeber und der Gewerkschaften

Aus redaktionellen Gründen ist — wie in Heft 1/1984 angekündigt — erst in dieser Ausgabe der Abdruck der Stellungnahme des Hauptausschusses zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1984 sowie der Minderheitsvoten der Arbeitgeber und Gewerkschaften möglich.

Seine Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1984 hat der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung am 26. Januar 1984 in Bonn beraten und beschlossen. Der Hauptausschuß ist ein viertelparitätisch mit

Beauftragten der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Bundesländer und des Bundes besetztes Gremium. Es berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung. Die Arbeitgeber und die Gewerkschaften brachten zur Stellungnahme Minderheitsvoten ein.

Der Berufsbildungsbericht 1984 liegt zwischenzeitlich in der Reihe „Berufliche Bildung“ des BMBW vor. Die wichtigsten Ergebnisse sind zusammengefaßt in „Informationen Bildungswissenschaft“ 3/84 vom März des Jahres.

Stellungnahme und Minderheitsvoten haben folgenden Wortlaut:

Stellungnahme des Hauptausschusses zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1984

1. Im Jahre 1983 wurden 677 700 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das ist die höchste Zahl seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland. Dies bedeutet eine Steigerung um 46 300 Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr. Die hohe Ausbildungsleistung von Unternehmen, Verwaltungen, beruflichen Schulen und außerbetrieblichen Bildungsträgern verdient Anerkennung.
2. 47 400 den Arbeitsämtern gemeldete Ausbildungsplatzbewerber waren am 30. September 1983 nicht vermittelt. Zum gleichen Zeitpunkt waren bei den Arbeitsämtern 19 600 gemeldete unbesetzte Ausbildungsplätze vorhanden. Ferner meldete die Bundesanstalt für Arbeit rund 30 000 Jugendliche, die wegen erfolgloser Bemühungen um einen Ausbildungsplatz in schulische Maßnahmen ausgewichen sind. Durch einen erheblichen, im Berufsbildungsbericht 1983 nicht erwarteten Anstieg der Nachfrage ist trotz der starken Ausweitung des Angebots die Ausbildungsstellensituation insgesamt ungünstiger geworden: Während 1982 für je 100 Nachfrager 98 Ausbildungsplätze angeboten wurden,

waren es 1983 nur noch 96*). Zwei Drittel der rund 80 000 Jugendlichen, die keine Ausbildungsstelle erhalten haben, sind Mädchen.

3. Auch das Jahr 1984 wird wegen der anhaltend hohen Nachfrage das gesamte Bildungssystem, insbesondere die Berufsbildung, vor eine erneute große Bewährungsprobe stellen. Nach vorliegenden Schätzungen wird die Zahl der Schulabgänger fast unverändert bleiben. Die Ausbildungswünsche der Jugendlichen werden sich voraussichtlich weiter in Richtung der dualen Ausbildung verschieben. Dies gilt insbesondere für Abiturienten. Auch Ausbildungsplatzbewerber der Vorjahre, die keinen Platz im dualen System erhalten haben, werden voraussichtlich 1984 erneut in großer Zahl einen Ausbildungsplatz suchen.
Insgesamt wird für das Jahr 1984 mit einer Nachfrage von ca. 730 000 Jugendlichen gerechnet.
4. Eine heute nicht erworbene Ausbildung kann die künftige Wirtschaftsentwicklung hemmen und wird die sozialen Kosten von morgen erhöhen. Sie bedeutet für den einzelnen oft einen Mangel für das ganze Leben. Der Hauptausschuß des Bundes-

*) Angebots-Nachfrage-Relation in der Abgrenzung des Berufsbildungsförderungsgesetzes (angebotene zu nachgefragten Ausbildungsplätze mal 100).