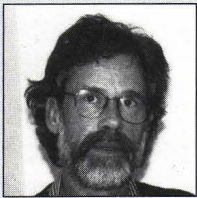


Ausbildung und soziale Schichtung im Einzelhandel

Hasso von Henninges



Dr. phil., Diplomvolkswirt, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Arbeitsschwerpunkt Berufs- und Qualifikationsforschung

In diesem Beitrag wird der Frage nachgegangen, welche hierarchischen Positionsstufen und sozialen Lagen die Ausbildungsberufe des Handels ihren Absolventen eröffnen. Das Thema klingt zwar in vielen Neuordnungsdebatten an, wurde aber nie gesondert und systematisch analysiert.

Einleitung

Die Berufsbildung übt nicht nur die bekannte Funktion der Vermittlung von produktionsrelevanten Qualifikationen aus, sondern u. a. die, die Zugänge zu privilegierten Statuspositionen zu regulieren. In der Literatur wird dies als Statusdistributionsfunktion bezeichnet.¹ Ausbildung bereitet eben nicht nur auf bestimmte Tätigkeiten und Anforderungen vor, sondern hat immer auch soziale Konsequenzen, da sie den Zugang zu den sozial attraktiven Positionen im System der sozialen Ungleichheit erleichtert oder erschwert und damit den einzelnen in verschieden günstige Lebenslagen stellt. Dies erklärt sich im wesentlichen daraus, daß die Bündelung und Schneidung von Ausbildungsinhalten zu Berufen ein interessengeleiteter Prozeß ist, in dem qua Kompetenzfestlegungen über soziale Berechtigung und Ausschlüsse sowie über hierarchische Einstufungen mitentschieden wird. Die Novellierung von Ausbildungsordnungen ist deshalb nie nur eine Anpassung von Ausbildungsinhalten an betriebliche Bedarfe, sondern hat für die betroffenen Personen weiterreichende Konsequenzen.

Alltagsbeobachtungen und empirische Untersuchungen deuten darauf hin, daß an die Ausbildungsberufe des Handels (Verkäufer/-in, Einzelhandelskaufmann/-frau, Warenkaufmann/-frau) verschiedene „Statusberechtigungen“ geknüpft sind. So scheint die Verkäuferschaft eher für die unteren Stausebenen in Einzelhandelsbetrieben zu qualifizieren, die Einzelhandelskaufmannausbildung dagegen eher für höhere Ränge. Dies scheint aber nicht uneingeschränkt zu gelten, sondern wird offenbar überlagert von anderen, mehr personalen Faktoren, z. B. von dem Umstand, Mann oder Frau zu sein. CLAUSS gelangt in diesem Zusammenhang zu folgendem Untersuchungsergebnis: „Es sind . . . nicht so sehr die in der Ausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten für den Arbeitseinsatz entscheidend, vielmehr sind es in erster Linie die Männer, denen anspruchsvollere und komplexere Tätigkeiten zugestanden werden, während die Frauen — auch wenn sie die Ausbildung einer Einzelhandelskauffrau absolviert haben — häufig als Verkäuferin eingesetzt werden.“²

Für unsere Untersuchung können wir hieraus die zentrale These ableiten, daß sich die Besetzung höherer Positionen im Handel weniger an Ausbildungs-, sondern mehr an anderen Merkmalen der Beschäftigten orientiert. Wenn die im Handel absolvierte Ausbildung keinen besonderen Einfluß auf die spätere Aussicht auf attraktivere Arbeitsplätze im Handel eröffnet, so könnte dies einen Teil der aktuellen Beschäftigungs- und Nachwuchsprobleme erklären. Es würde verständlich machen, warum so viele Nach-

wuchskräfte dem Handel nach der Ausbildung den Rücken kehren und in anderen Branchen und Berufen arbeiten (1985 arbeiteten rd. 40 Prozent der im Handel ausgebildeten Verkäuferinnen, 53 Prozent der Einzelhandelskaufleute und 69 Prozent der Warenkaufleute nicht mehr im Handel, sondern waren in anderen Wirtschaftszweigen tätig, 35 Prozent aller im Handel ausgebildeten Fachkräfte wechselten ihren erlernten Beruf).

Status hängt weniger von Ausbildung, sondern eher von anderen Merkmalen ab

Für viele von ihnen bestehen im Handel wohl nur geringe Aufstiegschancen, vielleicht deshalb, weil höhere Positionen von den Selbständigen eingenommen werden oder von denjenigen, die ihre Fachkenntnisse in anderen Berufen erworben haben.

Untersuchungsansatz

Die Überprüfung unserer Untersuchungsthese erfolgte getrennt für Betriebe des Fach Einzelhandels (hauptsächlich Fachgeschäfte) und für Filialunternehmen (Waren- und Kaufhäuser, Lebensmittelsupermärkte, Waren-Discountläden). Dabei wurde jeweils in zwei Untersuchungsschritten vorgegangen: Zunächst wurde untersucht, mit welchen Statusattributen die Hierarchieebenen ausgestattet sind. Dann wurde mittels multivariater Analyseverfahren geprüft, welchen Einfluß die einzelnen Fachausbildungen im Vergleich zu anderen personalen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Familienstand, soziale Herkunft etc.) für die Besetzung der Hierarchiestufen ausüben.³ Die empirischen Daten der Untersuchung stammen aus der BIBB/IAB-Befragung von 1985 (IAB-Spezialteil)⁴; die Analyse des Facheinzelhandels stützt sich auf 1 035, die der Filialbetriebe auf 470 Befragte.

Statuszuweisung in Fachgeschäften

Status und Statusattribute

In den Fachgeschäften arbeiten ca. 39 Prozent der Beschäftigten in hohen Positionen⁵ und 61 Prozent in unteren sozialen Rängen. An beide Ränge sind erwartungsgemäß sehr verschiedene soziale Attribute geknüpft.

In den höheren Positionen

- wird mehr verdient (67 Prozent verdienen im Monat durchschnittlich 2 000 DM brutto oder mehr, in den unteren Rängen verdienen dagegen nur 33 Prozent so viel);
- herrschen tendenziell weniger starke körperliche Belastungen vor (z. B. seltener Steharbeit, Lärm, unzureichende Beleuchtung des Arbeitsplatzes, Arbeit in körperlichen Zwangshaltungen);
- sind die nervlich-intellektuellen Anforderungen tendenziell höher (z. B. häufigerer Termindruck, häufiger wechselnde Aufgaben, innovative Arbeiten, mehr exogen bedingte Arbeitsstörungen, mehr Konzentration und finanzielle Verantwortung).

Die Unterschiede zwischen den Hierarchieebenen spiegeln sich auch in den subjektiven Bewertungen der Arbeitssituation wider: 46 Prozent der Personen mit hohem Status sind mit ihrer Arbeitssituation sehr zufrieden, in den unteren Positionen sind dies mit 30 Prozent deutlich weniger.

Berufsausbildung und Status

Für die Zuweisung der Hierarchieebene spielen mehrere Merkmale eine Rolle. Die ersten Auswertungen deuteten auf ein stärkeres Gewicht folgender Merkmale hin:

- Geschlecht: Männer sind häufiger in höheren Positionen zu finden als Frauen;

- Berufsausbildung: schulisch Ausgebildete und Personen mit einer Lehre zum Warenkaufmann sind häufiger in höheren Positionen zu finden als Personen mit einer Verkäuferlehre, mit einer Bürokaufmannslehre, mit einer nicht-kaufmännischen Lehre und als Person ohne abgeschlossene Lehre;

- Alter: Personen über 30 Jahre bekleiden häufiger höhere Positionen als Personen, die jünger sind;

- Arbeitszeit: Vollzeitbeschäftigte sind häufiger in höheren Positionen tätig als Teilzeitbeschäftigte.

Vertiefende Analysen ergeben, daß zwischen diesen und anderen personalen Merkmalen mehrfache Zusammenhänge bestehen. So ergeben sich beispielsweise relativ starke Korrelationen zwischen Geschlecht, Arbeitszeit und Erwerbstätigkeitsunterbrechung, zwischen Geschlecht und Berufsabschluß, zwischen geschulischem Bildungsabschluß und Berufsausbildung oder zwischen Alter und Berufsausbildung.

Die Zusammenhänge zwischen diesen Merkmalen werfen die Frage nach der Struktur ihrer Verknüpfung und — wichtiger noch — nach deren Bedeutung für die Statuszuweisung auf. Anders gefragt: Beschreiben die dargestellten Einflüsse „echte“ Zusammenhänge oder spiegeln sich in ihnen — eben weil die Merkmale stark interkorrelieren — ganz andere Sachverhalte wider? Besteht beispielsweise zwischen Berufsausbildung und Status tatsächlich ein Zusammenhang oder steht dahinter vielleicht der Umstand, Mann oder Frau zu sein (Männer werden vielleicht unabhängig von ihrer Ausbildung höher beschäftigt als Frauen; da sie auch eine andere Ausbildung haben als Frauen, entsteht — läßt man diesen Hintergrundfaktor weg — als Korrelat auch eine Beziehung zwischen Berufsausbildung und Status)?

Die empirische Beantwortung dieser Fragen erfordert ein multivariates Vorgehen, also eine Analyse der Einzelzusammenhänge unter der Bedingung, daß die Effekte aller anderen wichtigen Merkmale ausgeschaltet bleiben. Für solche Analysen gibt es mehrere Verfahren. Keines bringt Ergebnisse, die völlig methodenunabhängig sind. Wir haben deshalb zwei verschiedene, sich gegenseitig validierende und ergänzende Verfahren verwendet: die Multivariate Nominalskalenanalyse (MNA) und die Kontrastgruppenanalyse (AID3).

Die MNA, ein in Analogie zur metrischen multiplen Regression entwickeltes deskriptives Verfahren der Varianzaufklärung, erbrachte zunächst, daß der Einfluß jeden Merkmals unter der Bedingung, daß alle anderen Faktoren ausgeschaltet sind, schrumpft. Ferner wurde ersichtlich, daß die Merkmale Unterbrechung und Familienstand vernachlässigbar sind.

Mit nennenswertem eigenständigen Erklärungsbeitrag bleiben der Reihenfolge ihrer Bedeutung nach das Alter, die Arbeitszeit, das Geschlecht und die Berufsausbildung erhalten. Vergleichsweise weniger bedeutsam schienen hingegen die Schulbildung und die soziale Herkunft zu sein.

Sichtbar wurde auch, daß sich die Erklärungsrangfolge der Merkmale gegenüber der aus der rein bivariaten Betrachtung verschiebt. Schaltet man die Wirkung von Drittfaktoren aus, so avancieren die Merkmale Alter und Arbeitszeit zu den mit Abstand wichtigsten Faktoren für die Besetzung der Statuspositionen. Das Geschlecht und die Art der Berufsausbildung scheinen im Vergleich dazu erheblich weniger bedeutsam zu sein.

Die Ergebnisse bestätigen somit, daß für die Zuweisung höherer Statuspositionen mehrere personale Merkmale von Bedeutung sind und daß der Art der Berufsausbildung nur ein geringes Gewicht zukommt.

Im MNA-Modell und in den obigen Ergebnissen wurde unterstellt, daß die Wirkung der Erklärungsmerkmale für die Einstufung in die Hierarchieebenen „additiv“ ist, d. h., daß jedes einzelne Merkmal allein in der Lage ist, eine Wirkung auszuüben.

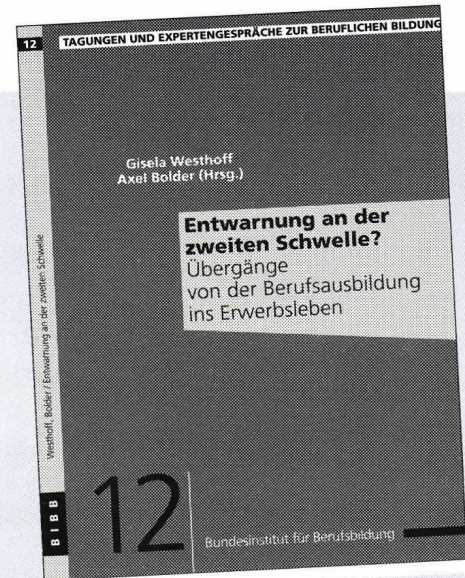
Die ergänzend durchgeführten AID3-Kontrastgruppenanalysen deuten darauf hin, daß diese Annahme wohl nicht der Realität entspricht. Es scheint eher so zu sein, daß die genannten Merkmale nur dann von Bedeutung sind, wenn sie gemeinsam mit dem einen oder anderen „unabhängigen“ Merkmal auftreten.

So ist das Alter uneingeschränkt nur bei Männern für die Statuszuweisung von Bedeutung, nicht aber auch bei Frauen. Bei Frauen spielt das Alter nur dann eine Rolle, wenn sie vollzeitbeschäftigt sind. Nur für diese Teilgruppe gilt wie bei den Männern generell, daß Jüngere (bis unter 30 Jahre alt) seltener in höheren Positionen beschäftigt werden als Ältere.

Ähnliches gilt für die anderen personalen Merkmale. Auch sie entfalten ihren Einfluß nur unter bestimmten, jeweils spezifischen Bedingungen. Nicht anders steht es mit der Wirkung der Berufsausbildung: Unter der Bedingung, daß die Effekte der übrigen Einflußmerkmale ausgeschaltet sind, wirkt sie sich bei der Statuszuweisung mit aus.

- Männer unter 30 Jahren:

Männer unter 30 Jahren sind im Schnitt in 30 Prozent der Fälle in höheren Positionen beschäftigt (ältere Männer: 69 Prozent). Verfügen sie über eine abgeschlossene schulische Berufsausbildung oder über eine Lehre zum Warenaufmann oder über keine abgeschlossene Berufsausbildung, so sind sie mit durchschnittlich 52 Prozent häufiger auf der oberen Hierarchieebene zu finden als die Männer mit anderen Ausbildungsabschlüssen (22 Prozent),



Gisela Westhoff
Axel Bolder (Hrsg.)

ENTWARNUNG AN DER ZWEITEN SCHWELLE?

ÜBERGÄNGE VON DER BERUFAUSBILDUNG
INS ERWERBSLEBEN

TAGUNGEN UND EXPERTENGESPRÄCHE ZUR
BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 12,
Berlin 1991, 196 Seiten, 19,- DM
ISBN 3-88555-451-8

Seit dem Eintritt geburtenstarker Jahrgänge in Ausbildung und Beruf hat sich die Diskussion des Übergangs von der Ausbildung ins Erwerbsleben intensiviert. Die quantitative Versorgung mit Ausbildungsplätzen stand im Vordergrund des politischen Handelns. Es gibt jedoch wichtige Problemfelder der Integration in den Beruf, die künftig verstärkt die Situation junger Ausbildungsabsolventen bestimmen werden. In diesem Sammelband werden die Projektberichte, Beiträge und Diskussionsergebnisse des vom Institut zur Erforschung sozialer Chancen und vom Bundesinstitut für Berufsbildung veranstalteten Workshops dargestellt.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim
Bundesinstitut für Berufsbildung
Referat Veröffentlichungswesen
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31
Telefon 86 83-5 20/5 16
Telefax 86 83-4 55

- Männer über 30 Jahre, die nicht aus Hilfsarbeiter- oder einfachen Angestelltenfamilien stammen:

Im Durchschnitt sind 75 Prozent der Männer dieser Gruppe in der oberen Hierarchieebene tätig; verfügen sie über eine Lehre zum Einzelhandelskaufmann, zum Warenkaufmann oder über eine Lehre zum Bürokaufmann, so steigt dieser Anteil auf 88 Prozent; verfügen sie über eine andere Ausbildung, so verringert sich der Anteil auf 62 Prozent.

- Frauen, die unter 30 Jahre alt und vollzeitbeschäftigt sind:

13 Prozent der Frauen dieser Gruppe sind auf der oberen Hierarchieebene tätig; verfügen sie über eine schulische Ausbildung oder über eine „nicht-kaufmännische“ Lehre, so steigt dieser Anteil auf 44 Prozent; besitzen sie eine andere Ausbildung, so verringert er sich auf sieben Prozent.

Wir können diese Ergebnisse zu zwei Punkten zusammenfassen:

- Die Art der Berufsausbildung spielt in Fachgeschäften nur bei rd. der Hälfte der Beschäftigten eine Rolle für die Zuweisung zu hohen oder niedrigen Positionen. Bei dem anderen Teil der Beschäftigten hängt die Statuszuweisung überhaupt nicht von der Berufsausbildung, sondern ausschließlich von anderen (personalen) Merkmalen ab.

- Innerhalb dieses Rahmens scheinen den Ausbildungsberufen des Einzelhandels verschiedene Funktionen zuzukommen: Die Verkäufersausbildung führt in aller Regel zu den unteren sozialen Rängen, die Ausbildung zum Warenkaufmann begünstigt dagegen den Zugang zu höheren Positionen. Die Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann ist mit keinen so klaren sozialen Folgen verbunden. Sie eröffnet den Zugang nach unten wie nach oben — je nachdem, welche anderen statusrelevanten Merkmale die Person sonst noch mitbringt.

Statuszuweisung in Filialbetrieben und Warenhäusern

Den gleichen Fragen wie beim Facheinzelhandel gingen wir auch für die Filialbetriebe und Warenhäuser nach: Ob und in welcher Hinsicht sind verschiedene hohe soziale Positionen mit unterschiedlichen sozialen Konsequenzen für die Arbeitenden verbunden und welche Rolle spielt die Berufsausbildung für die Besetzung der verschiedenen hohen Positionen?

Status und Statusattribute

Die an die Statuspositionen geknüpften sozialen Attribute sind auch in Filialbetrieben und Warenhäusern — ähnlich wie in Einzelhandelsbetrieben — verschieden strukturiert:

- In höheren Positionen⁶ wird wesentlich mehr verdient; knapp 50 Prozent verdienen 3 000 DM brutto und mehr; in den unteren Positionen verdienen nur vier Prozent so viel.
- Höhere Positionen sind in der Regel mit weniger körperlich belastenden Arbeitsbedingungen verbunden; wesentlich seltener als in niedrigen Positionen ist insbesondere der Umfang körperlich schwerer Arbeiten, wie das Tragen oder Heben schwerer Gegenstände.
- Höhere Positionen sind erwartungsgemäß mit größeren Handlungs- und Entscheidungsspielräumen ausgestattet; die dort implementierten Aufgaben sind zahlreicher, innovationsorientierter und weniger routinverhaftet; dies bedeutet andererseits aber auch: Arbeit unter häufigerem Termindruck, häufigere starke Konzentrationsanspannung und häufigere finanzielle Verantwortung.

Die Inhaber höherer Positionen bewerten ihre Arbeitsbedingungen dementsprechend günstiger und attraktiver als die Beschäftigten in den unteren Positionen.

Berufsausbildung und Status

Die Zuweisung zu höheren Positionen scheint in den Filialbetrieben einem klareren Muster zu folgen als in den Facheinzelhandelsbetrieben, was vielleicht mit daran liegt, daß die Branchenstruktur der Filialbetriebe in dem hier verwendeten Datensatz homogener ist als die der Fachgeschäfte.

Die MNA-Analyse zeigte eine deutliche Rangfolge der Einflußgrößen:

- Am bedeutsamsten scheint der Umstand, Mann oder Frau zu sein: die Wahrscheinlichkeit, daß Männer höhere Positionen einnehmen — bei Konstanz sonst noch wirksamer Faktoren — liegt um rd. 20 Prozentpunkte über dem durchschnittlichen Erwartungswert; bei Frauen liegt die Wahrscheinlichkeit hingegen um neun Prozentpunkte unter dem Erwartungswert.
- In großem Abstand hierzu fungiert als zweitwichtigstes Merkmal das Alter: Personen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren werden — unter sonst gleichen Bedingungen — häufiger höhere Positionen übertragen; Personen unter 30 Jahren und solchen über 50 Jahre werden häufiger niedrigere soziale Positionen übertragen.
- Von eher nachgeordneter Bedeutung scheinen die übrigen untersuchten personalen Merkmale Schulbildungsabschluß, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Familienstand und — überraschenderweise — auch die Arbeitszeit zu sein. Letztere spielt in den Facheinzelhandelsbetrieben eine eminent wichtige Rolle für die Positionierung bei Frauen; hier in den Filialbetrieben und Warenhäusern ist das nicht so; wohl deshalb nicht, weil die Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) überwiegend Frauen betrifft und diesen generell nur wenige Chancen für höhere Positionen eingeräumt werden.
- Zu den Merkmalen mit nachrangiger Bedeutung zählen auch die Berufsausbildung und die soziale Herkunft. Für die Berufsausbildung scheint dabei folgendes Beziehungs-

muster zu gelten: schulische Berufsausbildungen, die Verkäuferlehre und bürokaufmännischen Lehren bieten größere Chancen, in hohe Positionen zu gelangen; bei anderen Ausbildungsgängen — auch bei der Lehre zum Einzelhandelskaufmann — verhält es sich umgekehrt: sie führen eher in die niedrigen Positionen.

Die Statuszuweisung hängt in den Filialbetrieben bzw. Warenhäusern also ebenfalls von mehreren Merkmalen ab, wobei dem Geschlecht — im Unterschied zu den Fachgeschäften — eine klar dominierende Rolle zukommt.

Vertiefende Analysen ergaben, daß an dem Zuweisungsprozeß weniger personale Merkmale beteiligt sind und daß dieser im Vergleich zu dem in Facheinzelhandelsbetrieben demzufolge klarer strukturiert ist.

Die Kontrastgruppenanalyse zeigte ferner, daß die an der Statuszuweisung beteiligten Merkmale in den Filialbetrieben ebenfalls „nicht-additiv“ verbunden sind. Hervorhebenswert ist, daß der ohnehin geringe Effekt der Berufsausbildung auch nur unter bestimmten Bedingungen einzutreten scheint: Nur bei Frauen, die aus Selbständigenfamilien stammen, spielt die Berufsausbildung eine Rolle für die Statuspositionierung. Dieser Personenkreis ist mit rd. 18 Prozent aller in Filialbetrieben tätigen Personen nicht sehr groß.

Zusammenfassung

Die für unsere Leitfrage wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung bestätigen unsere Ausgangsvermutung; zugleich modifizieren sie sie aber auch. Sie zeigen zum einen, daß die Berufsausbildung in den Fachberufen des Einzelhandels für die Besetzung von hohen Positionen im Handel nur eine vergleichsweise geringe Rolle spielt. In den meisten Fällen sind für die Zuweisung in hohe Posi-

tionen und damit auch für die Chancen auf höheres Einkommen und interessantere und körperlich weniger stark belastende Arbeiten andere Merkmale als die Art der absolvierten Berufsausbildung von Bedeutung. In den Fachgeschäften des Einzelhandels bestimmt sich die Statuszuweisung maßgeblich nach dem Alter, der Arbeitszeit und dem Geschlecht der Beschäftigten. In Filialbetrieben/Warenhäusern spielt hingegen das Geschlecht die mit Abstand stärkste Rolle.

Sofern die Ausbildung von Einfluß für die Statuszuweisung ist — dies ist das zweite wichtige Ergebnis —, so wirkt sie sich von Ausbildungsberuf zu Ausbildungsberuf verschieden aus. Die Verkäuferlehre führt in den Betrieben des Facheinzelhandels in der Regel eher zur Besetzung niedriger Statuspositionen, in den Filialbetrieben und Warenhäusern hingegen eher zu den oberen Positionen. Die Lehre zum Einzelhandelskaufmann ist im Facheinzelhandel in bezug auf die Besetzung der Statuspositionen ambivalent; hohe und niedrige Positionen sind gleichermaßen wahrscheinlich; in den Filialbetrieben eröffnet diese Ausbildung hingegen eher den Zugang zu niedrigen als zu höheren Positionen. Unterschiedlich sind schließlich auch die Berechtigungen der Lehre zum Warenkaufmann. In den Betrieben des Facheinzelhandels besteht eine größere Wahrscheinlichkeit, damit in höhere als in niedrigere Positionen zu gelangen. In den Filialbetrieben und Warenhäusern verhält sich dies umgekehrt: hier werden Warenkaufleute (unter sonst gleichen Bedingungen) mehr in den unteren und weniger in den oberen Positionen eingesetzt.

Unsere Ergebnisse bestätigen, daß die Fachausbildungen im Einzelhandel nur begrenzte Chancen für die Erreichung attraktiver Positionen und Arbeitssituationen in den Handelsbetrieben eröffnen. Die einzelnen Ausbildungsberufe unterscheiden sich nicht wesentlich. Je nachdem, um was für einen Betrieb es sich handelt, ist die eine oder an-

dere Ausbildung günstiger. Eine einfache verallgemeinernde Aussage über die Statuszuweisungsfunktionen der Ausbildungsberufe, wie etwa die, daß die Verkäufersausbildung ihre Absolventen im Handel generell eher in die unteren sozialen Positionen führt und die Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann generell größere Chancen für den Zugang zu hohen Positionen und damit zu „besseren Lebenslagen“ eröffnet, wird durch unsere Analyse nicht gestützt.

Die vorgestellten Ergebnisse deuten darauf hin, daß für die Besetzung höherer Positionen in Einzelhandelsbetrieben in den meisten Fällen Fähigkeiten, Kenntnisse und Eigenschaften relevant sind, die nicht an eine bestimmte Berufsausbildung gekoppelt sind. Von Ausnahmen abgesehen brauchen sie bislang entweder gar nicht in einer Berufsausbildung vermittelt zu werden oder sie können in „fachfremden“ Ausbildungen genauso gut erworben werden wie in den Ausbildungsberufen des Handels. Bei den Fachgeschäften des Einzelhandels hängt dies vermutlich mit der sehr heterogenen Warenstruktur zusammen: die Vielzahl der verschiedenen Produktarten verlangt verschiedenartige Fachkenntnisse und eröffnet Raum für die verschiedenartigsten Ausbildungsfachrichtungen, die zudem noch mit den kaufmännischen Ausbildungen des Handels konkurrieren. Hinzu kommt, daß innerhalb bestimmter Sparten erhebliche fachliche Kompetenzunterschiede zwischen den jeweiligen Fachgeschäften bestehen (z. B. Straßenkiosk vs. Zeitschriftenfachgeschäft), was wiederum mit dem unterschiedlichen „Ausbildungsniveau“ der Betroffenen zusammenhängt.

Etwas anders scheint die Lage in den Filialbetrieben und Warenhäusern zu sein. Hier erfolgt die Positionszuweisung vor allem geschlechtsspezifisch, was unserer Analyse zufolge kaum etwas mit den verschiedenen Ausbildungs- und Lebenslagen von Frauen und Männern zu tun hat. Selektionsrelevant werden hier Fähigkeiten, Einstellungen und

Verhaltensweisen, die offensichtlich jenseits solcher Merkmale liegen, und die den Frauen und Männern in jeweils spezifischer Weise zugeschrieben bzw. aberkannt werden.

Eine Neuordnung der Ausbildungsberufe des Einzelhandels, sofern sie auf eine Verbesserung der Berufschancen ihrer Klientel aus ist, wird sich u. a. mit diesen Strukturen — mit der Heterogenität der Produktgruppen und den sich daraus ergebenden Konkurrenzen zwischen verschiedenen Ausbildungsgängen, mit den sozial verfestigten geschlechtsspezifischen Kompetenzzuschreibungen und Aberkennungen allgemeiner Art — beschäftigen müssen. Sie wird sich klar werden müssen, welche Segmente der Arbeitswelt sie für sich besetzen und ausbildungs- und berufspolitisch absichern will. Bildungspolitische Maßnahmen allein werden dazu wahrscheinlich nicht ausreichen.

Anmerkungen

¹ Vgl. Franzke, R.: *Berufsausbildung und Arbeitsmarkt. Studien und Berichte des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Bd. 39. Berlin 1978*

² Clauß, Th.: *Daten und Interpretationen zur Berufsbildung und Beschäftigung im Einzelhandel. Berlin 1988, S. 28*

³ Die Untersuchungsergebnisse konnten aus redaktionellen Gründen hier nicht tabellarisch dokumentiert werden, diese können beim Autor eingesehen werden.

⁴ Vgl. im einzelnen BIBB/IAB (Hrsg.): *Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikationen und Arbeitsbedingungen. In: BeitrAB 118. Nürnberg 1987*

⁵ Als Beschäftigte in „hohen Positionen“ wurden von uns alle Selbständigen und alle abhängig Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktionen eingestuft. Die Positionen der übrigen wurden als „niedrige Positionen“ klassifiziert.

⁶ Die Hierarchiestufen in Filialbetrieben wurden wegen der anderen Struktur dieser Betriebe anders definiert als die in den Fachgeschäften. Als Inhaber von „hohen Positionen“ wurden von uns eingestuft: Selbständige, leitende, gehobene und mittlere Angestellte mit Vorgesetztenaufgaben. Alle anderen Beschäftigten wurden den „niedrigen Positionen“ zugeordnet.

Aufgabenentwicklung und Projektlernen — Stellgrößen dezentralen Lernens und Kernelemente einer Personalentwicklungsstrategie

Hans-Peter Fischer



Wirtschaftsingenieur, Leiter der Hauptabteilung Betriebliches Bildungswesen im Werk Gaggenau der Mercedes-Benz AG

Zur Diskussion um die Lernortfrage wird am Beispiel eines Werks der Automobilindustrie eine Konzeption für dezentrales Lernen dargestellt. Anhand von „Aufgabenentwicklung“ und „Projektlernen“ wird der durch Modellversuche erprobte Arbeitsansatz veranschaulicht, die erforderliche Umorientierung für ein neues, dezentrales Verständnis betrieblicher Bildungsarbeit aufgezeigt und die für die innerbetriebliche Qualifizierungsarbeit wesentlichen Trends beschrieben.

Der betriebliche Kontext prägt unsere Intention

Der beschriebene Arbeitsansatz ist durch mein betriebliches Aufgabengebiet in einem Produktionswerk der Automobilindustrie mit ca. 10 200 Beschäftigten geprägt. Berufliche Erstausbildung, Laufbahnberatung und fachliche Weiterbildung sind dort verknüpfte Elemente einer zusammenhängenden Personalentwicklungskonzeption. In zahlreichen Modellversuchen zur Weiterentwicklung der technischen und kaufmännischen Berufsausbildung sowie in den Pilotprojekten der letzten zehn Jahre zur Führungskräftenachwuchsentwicklung hat sich ein Lerndesign-Trend herausgebildet, der heute zu einem dominierenden Gestaltungsmerkmal unserer werkspezifischen Personalentwicklungsüberlegungen geworden ist. Wir orientieren konsequent alle Maßnahmen in Ausbildung und Weiterbildung am „Lernort Arbeitsplatz“.