

Wissenschaftliche Diskussionspapiere

Heft 35

BARBARA ORTH

Projekt 'Evaluation der Büroberufe'

Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung von
Personal-/Ausbildungsverantwortlichen und
einschlägig ausgebildeten Fachkräften
in den ersten Berufsjahren (Band II)
- hier bezogen auf den Ausbildungsberuf:

**Bürokaufmann/Bürokauffrau
(Handwerk)**

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des BIBB werden durch den Generalsekretär herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>



1999/260

Vertriebsadresse"
Bundesinstitut für Berufsbildung
10702 Berlin

Copyright 1998 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin
Umschlagsgestaltung: Hoch Drei Berlin
Druck. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Printed in Germany
ISBN 3-88555-648-0

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100% Altpapier

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: urn:nbn:de:0035-0095-1

Vorwort

Mit der Veröffentlichungsreihe „Evaluation der Büroberufe,, werden die Ergebnisse aus dem gleichnamigen Forschungsprojekt vorgestellt. Zu den Büroberufen gehören die Bürokaufleute (Industrie, Handel und Handwerk), die Kaufleute für Bürokommunikation (Industrie und Handel) und die Fachangestellten für Bürokommunikation (Öffentlicher Dienst). Es handelt sich um sog. Querschnittsberufe, die bezogen auf die Berufe der gewerblichen Wirtschaft in allen Wirtschaftszweigen, Branchen und Betriebsgrößen seit dem 31. August 1991 und bezogen auf den Beruf des Öffentlichen Dienstes auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene seit dem 1. August 1992 auf neugeordneter Grundlage ausgebildet werden können.

Die Büroberufe gehören mit insgesamt rd. 100.000 Ausbildungsverhältnissen zu den quantitativ stärksten kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufen.

Entgegen dem allgemeinen Trend handelt es sich hier um Ausbildungsberufe mit steigender Anzahl von Auszubildenden.

Die Evaluation der Ausbildungsordnungen soll nun Aufschluß darüber bringen, ob und inwieweit die Ziele und Intentionen der Neuordnung der Büroberufe in die Praxis der beruflichen Ausbildung von Betrieb und Berufsschule sowie in den Prüfungen umgesetzt wurden und werden, wie Qualifikationen verwertet werden und inwieweit die Ausbildungsordnung anforderungsgerecht gestaltet ist.

Mit der Neuordnung wurden Anfang der 90'er Jahre strukturell und inhaltlich neue Wege beschriftet, die Impulse für andere Neuordnungen setzten und in den folgenden Jahren u.a. im Hinblick auf die Schneidung von Berufen und die Ausgestaltung grundbildender Qualifikationen weiterverfolgt wurden.

Gleichwohl werden in Verbindung mit den Büroberufen in jüngster Zeit vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Entwicklungen, insbesondere die Aspekte „Kundenorientierung,, und „Steno,, dahingehend diskutiert, daß der erste in den Ausbildungsordnungen fehlt und der zweite heute eher eine ausbildungshemmende Vorschrift darstellt.

Es ist also an der Zeit, sich dem Thema einer anforderungsgerechten Aktualisierung oder Neuordnung der Büroberufe zu nähern und Informationen für die Entscheidungsfindung zur Verfügung zu stellen.

Grundlage dieser Veröffentlichungsreihe sind Untersuchungen im Rahmen des Forschungsprojektes. Es werden schriftliche Befragungen von Betrieben und zuständigen Stellen sowie

schulische Ausbildung in den Büroberufen evaluiert. Das Projekt wird durch einen Sachverständigenbeirat begleitet, dem Vertreter und Vertreterinnen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, des universitären Berufsbildungsforschungsbereichs und der Länder angehören. Ihnen sei an dieser Stelle für die sehr konstruktive Zusammenarbeit gedankt.

Mein Dank gilt auch den Befragten in Betrieben und zuständigen Stellen, die engagiert, aufgeschlossen und geduldig die Fragen beantwortet haben.

Die Berichte aus allen Erhebungen verfolgen das Ziel, vor dem Hintergrund der nunmehr fast zehnjährigen Ausbildungsordnungen, die bisherige Ausbildung in diesen Berufen sowie die derzeitigen und voraussichtlich künftigen Herausforderungen und Trends zu reflektieren und daraus Konsequenzen für die künftige Durchführung und Ordnung der Berufsausbildung zu ziehen.

Gestartet wird diese Veröffentlichungsreihe mit den Auswertungen der repräsentativen schriftlichen Befragung von Personal-/Ausbildungsverantwortlichen und einschlägig ausgebildeten Fachkräften. Die Auswertung erfolgt zunächst berufsspezifisch, d.h. sie umfaßt vier Bände, da die Befragungsergebnisse zu den Bürokaufleuten im Handwerk wegen deren Spezifika gesondert ausgewertet wurden.

Wir hoffen, daß die Berichte für die Ordnungsebene Entscheidungshilfen bieten und für die weitere Verbesserung der Durchführung der betrieblichen Ausbildung hilfreich sein werden.

Ingrid Stiller

Projektleiterin

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I Einführung in den Ausbildungsberuf	7
II Daten auf Bundesebene	9
III Auswertungsergebnisse der schriftlichen Befragung	10
1. Strukturdaten (Wirtschaftszweige - Betriebsgröße/Beschäftigte - Auszubildende)	13
2. Ausbildung (Gründe für die Berufswahl, Vorbildung und Ausbildungsdauer)	24
3. Organisation und Inhalte der Ausbildung (Lernorte, Vermittelte Qualifikationen während der Ausbildung)	32
4. Abschlußprüfung und Übernahme	41
5. Anforderungen an ausgebildete Bürokaufleute	58
6. Weiterbildung	63
IV Erste Schlußfolgerungen	69
Anhang: Struktur und Repräsentativst der Stichprobe	
Verzeichnis der Tabellen	
Verzeichnis der Übersichten	

I Einführung in den Ausbildungsberuf

In dem Ausbildungsberuf Bürokaufmann/Bürokauffrau wird seit dem 01. August 1991 nach der neuen Verordnung ausgebildet. Es ist ein Ausbildungsberuf, der sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk in Betrieben unterschiedlicher Größe, Wirtschaftszweige und Branchen ausgebildet wird. Bürokaufleute besitzen umfassende kaufmännische Qualifikationen und nehmen kaufmännisch-verwaltende sowie organisatorische Aufgaben wahr.

„Typische Aufgabengebiete sind die Arbeitsbereiche Personalverwaltung und Entgeltabrechnung, Buchführung, Kostenrechnung sowie Auftrags- und Rechnungsbearbeitung und Lagerhaltung.

Die Aufgaben sollen selbständig durchgeführt werden. Der Bürokaufmann/die Bürokauffrau soll daher betriebliche Zusammenhänge erkennen, Arbeitsabläufe überblicken und die Auswirkungen der Tätigkeiten an andere Funktionsbereiche beurteilen können.

Für die Wahrnehmung der Aufgaben des Bürokaufmanns/der Bürokauffrau sind sowohl eine breite kaufmännische Fachkompetenz als auch die sichere Handhabung moderner Bürokommunikationstechniken, insbesondere der Datenverarbeitung, für kaufmännische Anwendungen erforderlich. Die Aufgaben erfordern Denken in Zusammenhängen, Flexibilität, Genauigkeit und Verantwortungsbewußtsein, mitarbeiter- und kundenorientiertes Verhalten sowie Fähigkeit zur Mitwirkung an einer wirtschaftlichen, humanen und ökologischen Gestaltung der betrieblichen Arbeit.

Dieser Beruf hat gemeinsame Ausbildungsinhalte mit dem Ausbildungsberuf Kaufmann für Bürokommunikation/Kauffrau für Bürokommunikation. Die Berufsqualifikation beider Berufe ist gleichwertig und ermöglicht den Zugang zu verschiedenen kaufmännischen Fortbildungsgängen.“¹

Die Neuordnung des Berufes stand in engem Zusammenhang mit dem ebenfalls neugeordneten Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation. Den Berufen ist die Orientierung am Leitbild computerunterstützter Sachbearbeitung und die Vermittlung einer umfassenden kaufmännischen Grundqualifikation gemeinsam. Diese Verbundenheit kommt inhaltlich in den Sockelqualifikationen zum Ausdruck. Als Sockelqualifikationen werden die gemeinsamen fachlichen und fachübergreifenden Ausbildungsinhalte definiert. Sie beinhalten Fertigkeiten und Kenntnisse im Bereich der Organisation und Leistungserstellung und -Verwertung des Betriebes, der Bürowirtschaft und Statistik, die Informationsverarbeitung sowie bereichsbezogenes Rechnungswesen und bereichsbezogene Personalverwaltung. Ihre Vermittlung beansprucht die Hälfte der

¹ Bundesinstitut für Berufsbildung Bekanntmachung der Beschreibung von Tätigkeiten, für deren Ausübung die Berufsausbildung in den bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufen vorbereitet, vom 20. Dezember 1990. In: Bundesminister der Justiz (Hrsg.) Bundesanzeiger G 1990 A, Nr. 165a, Jg. 43 vom 4.1.1991

Ausbildungszeit und bildet die Grundlage für die berufliche Entwicklung, für Flexibilität und Mobilität der ausgebildeten Fachkräfte.

Während die fachspezifischen Inhalte der Kaufleute für Bürokommunikation auf Assistenz- und Sekretariatsfunktionen vorbereiten, konzentrieren sich die fachspezifischen Ausbildungsinhalte der Bürokaufleute auf einen späteren Einsatz in organisatorischen Funktionen. Entsprechend beinhalten die fachspezifischen Ausbildungsinhalte der Bürokaufleute die Informationsbearbeitung, betriebsbezogenes Rechnungswesen, Personalwesen, Büroorganisation, Auftrags- und Rechnungsbearbeitung sowie Lagerhaltung.

Das Handwerk bildet im bürowirtschaftlichen Bereich vorzugsweise zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau aus. In diesem Beruf bestanden 1996 insgesamt 16.878 Ausbildungsverhältnisse im Handwerk, im Bereich Industrie- und Handel waren es im selben Jahr 50.096 Ausbildungsverhältnisse. Der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation wird im Handwerk vergleichsweise selten ausgebildet. 1996 bestanden in diesem Beruf 256 Ausbildungsverhältnisse im Handwerk, in Industrie- und Handel waren es 20.760 Ausbildungsverhältnisse.

Zur Unterstützung der Einführung der Ausbildungsberufe und um das Potential der Neuordnung für die Ausbildung in Betrieb und Schule innovativ auszugestalten, wurden u.a. Erläuterungen der Ausbildungsordnungen erarbeitet und Modellversuche in Handwerk und Industrie² initiiert. .

Das Forschungsprojekt „Evaluation der Büroberufe“,³ (Laufzeit 1/1997 - IV/1999) soll u.a. Aufschluß darüber bringen, wie die Berufe in der Praxis angenommen und umgesetzt wurden und wie die Qualifikationen anschließend im Beschäftigungssystem verwertet werden.

In einem ersten Schritt wurde eine repräsentative schriftliche Befragung in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes durchgeführt. Im folgenden werden Ergebnisse der Befragung der Ausbildungsbetriebe im Handwerk bezogen auf den Ausbildungsberuf Bürokaufmann/Bürokauffrau dargestellt.⁴ Zuvor wird die quantitative Entwicklung auf Bundesebene in diesem Ausbildungsberuf skizziert.

² Projekt UNKA „Umsetzung der neuen Ausbildungsberufe Bürokaufmann/Bürokauffrau und Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation“ der Hans-Böckler-Stiftung (Laufzeit: Mai 1992-Nov. 1994)
 Modellversuch: „Entwicklung von Umschulungskonzepten für die neugeordneten Büroberufe.“ (Laufzeit: 1.9.1992 - 31.12.1994)
 Modellversuch: „COSA - Computergestützte Sachbearbeitung in der bürowirtschaftlichen Ausbildung. Neue Formen und Inhalte dezentralen Lernens im kaufmännisch-verwaltenden Bereich“ (Laufzeit: 1.11.1993 - 31.5.1998)
 Modellversuch: „RABBIT - Rechnungswesen in der Auftragsbearbeitung unter Berücksichtigung neuer Informationstechniken“ (Laufzeit: 1.4.1994-30.3.1999)

³ Hier sind die Ausbildungsberufe Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation und Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation einbezogen.

⁴ Für die ebenfalls evaluierten Ausbildungsberufe Bürokaufmann/-frau im Bereich Industrie- und Handel (I/H), Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (I/H) sowie Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation (ÖD) sind die Ergebnisse ebenfalls in jeweils gesonderten Materialbänden veröffentlicht.

II Daten auf Bundesebene⁵

Seit der Neuordnung 1991 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse von Bürokaufleuten nach einem leichten Rückgang in den Jahren 1993 und 1994 bis 1996 um 1,4% gestiegen. Nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die Zahl der Auszubildenden 1997 noch einmal um 3% auf 17.392 gestiegen. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden lag in allen Jahren um 75%.

Tabelle 1 Ausbildungsverhältnisse 1991 -1997 (Hw)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
insgesamt	16.637	16.749	16.553	16.313	16.700	16.878	17.392
davon w	12.782	12.688	12.458	12.140	12.512	12.853	13.253
m	3.855	4.061	4.095	4.173	4.188	4.025	4.139

Beinahe ein Drittel aller Ausbildungsverhältnisse in diesem Beruf in den alten Bundesländern bestehen in Bayern. Einen ebenso hohen Anteil besitzt in den neuen Bundesländern Sachsen. In Sachsen entspricht dieser Anteil dem aller Ausbildungsberufe. Bayern dagegen liegt mit dem hohen Anteil 11% über seinem Anteil an allen Ausbildungsverhältnissen. Auffallend selten im Vergleich zu dem Anteil aller Ausbildungsverhältnisse wird in Berlin zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau ausgebildet.

Tabelle 2 Regionale Verteilung der Auszubildenden 1996

	Alte Bundesländer %		Neue Bundesländer %		
	BK (Hw)	insg.		BK (Hw)	insg.
Bayern	31,6	20,1	Sachsen	32,9	31,3
Nordrhein-Westfalen	21,4	24,7	Thüringen	19,2	17,0
Niedersachsen	14,5	12,1	Sachsen-Anhalt	17,8	19,2
Baden-Württemberg	13,2	14,8	Brandenburg	16,1	16,8
Hessen	6,2	8,4	Mecklenburg-Vorpommern	14,0	15,7
Rheinland-Pfalz	5,7	5,8			
Schleswig-Holstein	2,9	4,1			
Berlin	1,7	4,7			
Saarland	1,2	1,6			
Hamburg	0,7	2,4			
Bremen	0,7	1,2			

Gut die Hälfte der Bürokaufleute im Handwerk verfügte 1996 über einen Realschulabschluß, 22% besaßen einen Hauptschulabschluß, 14% hatten ein Berufsgrundbildungsjahr bzw. eine Berufsfachschule absolviert und 13% besaßen Abitur.

⁵ Quelle Statistisches Bundesamt; vorläufige Angaben für 1997

Tabelle 3 Vorbildung der Auszubildenden 1996

	%
Hauptschule	22
Realschule	51
BGJ/BFS	14
Abitur	13

Von 1992 bis 1996 ist die **Vertragslösungsquote** beständig von 28,7% auf 22,4% gefallen. Diese Quote entspricht dem Bundesdurchschnitt aller Ausbildungsberufe, der 1996 ebenfalls 22,4% betrug, und liegt über der Quote der kaufmännischen-verwaltenden Berufe von 16.8%.

90,1% der Bürokaufleute legten 1996 ihre Abschlußprüfung erfolgreich ab. Damit schnitten die BK erfolgreicher ab als die Absolventen aller Ausbildungsberufe mit einer **Prüfungserfolgsquote** von 84,7% und der kaufmännischen-verwaltenden Ausbildungsberuf mit einer Erfolgsquote von 87,7%.

III Auswertungsergebnisse der schriftlichen Befragung

Die schriftliche Befragung wurde im Auftrag des BIBB von der Forschungsgruppe SALSS in enger Abstimmung mit dem BIBB durchgeführt.

In die Befragung wurden Betriebe einbezogen, die

- ausgebildet haben,
- zur Zeit ausbilden oder
- entsprechend qualifizierte Fachkräfte beschäftigen.

Die Fragebögen wurden insgesamt aus 252 Betrieben beantwortet zurückgesandt. Von den Befragten haben 238 Personal-/Ausbildungsverantwortliche (P/A) und 93 Bürokaufleute in den ersten Berufsjahren (BK) geantwortet.

Zur Auswertung der Befragung wurden zu allen Antworten Korrelationen mit ausgewählten Analysegruppen vorgenommen. Bei den Personalverantwortlichen waren dies Angaben: zur Betriebsgröße, zur erwarteten künftigen Entwicklung der Ausbildungsplätze im Betrieb, zur Branchenzugehörigkeit, zum Standort des Betriebes, zum Zeitpunkt der erstmaligen Ausbildung in dem Beruf, zur Zufriedenheit mit den Vorgaben der Ausbildungsordnung, zu der Frage, ob fremde Fachkräfte eingestellt wurden, zur betrieblichen Arbeitsplatzentwicklung der kaufmännischen Fachkräfte.

Für die Bürokaufleute wurden Korrelationen mit folgende Analysegruppen durchgeführt: Geschlecht, Zeitpunkt des Ausbildungsendes, Betriebsgröße des derzeitigen Arbeitgebers, ausgeübte Kenntigkeiten, die Dauer der Berufsausbildung und die Angaben zum Wunschberuf.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Antworten der P/A und BK in den Analysegruppen.

Tabelle 4 Häufigkeit der Antworten in den Analysegruppen

P/A (238 Antworten insgesamt; bei geringeren Werten - Rest: keine Angabe)	Häufigkeit der Antworten	Anteil in Prozent
Betriebsgröße	235	100
bis 9 Personen	30	13
10 bis 19 Personen	73	31
20 bis 49 Personen	76	32
50 und mehr Personen	56	24
Entwicklung BK-Auszubildende	236	100
Zunahme	12	5
Abnahme	70	30
unverändert	154	65
Branche	238	101
Metall/Elektro	66	28
KFZ	74	31
Bau	68	29
andere	30	13
Region	238	100
Alte Länder	155	65
Neue Länder	83	35
Ausbildungsbeginn	237	100
vor Neuordnung	111	47
nach Neuordnung	126	53
Ausbildungsordnung entspricht den Anforderungen	218	100
voll	29	13
überwiegend	163	75
weniger	26	12
Fremde Fachkräfte	235	100
eingestellt	70	30
nicht eingestellt	165	70
Entwicklung kaufmännische Fachkräfte	236	100
Zunahme	20	8
Abnahme	39	17
unverändert	177	75

BK (93 Antworten insgesamt; bei geringeren Werten - Rest: keine Angabe)	Häufigkeit der Antworten	Anteil in Prozent
Geschlecht	92	100
männlich	21	23
weiblich	71	77
Ausbildungsende	93	100
bis 1995	35	38
1996	27	29
1997	31	33
Betriebsgröße	88	100
bis 19 Personen	31	35
20 bis 49 Personen	26	30
50 und mehr Personen	31	35
Kerntätigkeiten (Mehrfachnennungen)	145	100
Sachbearbeitung	50	34
Kundenbetreuung/-beratung	33	23
Sekretariat	39	27
andere	23	16
Ausbildungsdauer	92	100
verkürzt	24	26
regulär	68	74
Ausbildungswahl	92	100
Wunschberuf	47	51
nicht Wunschberuf	45	49

1. Strukturdaten (Wirtschaftszweige - Betriebsgröße/Beschäftigte - Auszubildende)

Ergebnisse im Überblick:

Wirtschaftszweig

- Die meisten der befragten Betriebe zählen zur KFZ-Branche. In dieser Branche sind die alten Länder mit 33% der P/A vertreten und die neuen Länder mit 28% der P/A. Die weiteren am stärksten vertretenen Branchen sind Ausbaugewerbe, Metallbauhauptgewerbe und Elektro mit Anteilen von 16% bis 13%. Außer im Bauhauptgewerbe, das *m u n* allen Ländern mit 10% der P/A vertreten ist und in den neuen Ländern mit 18%, ist die regionale Verteilung in diesen Branchen annähernd gleich.
- Andere befragte Betriebe zählen zu den Branchen Nahrungsmittel, Haus- und Lüftungsbau.
- 40% der befragten Fachkräfte sind männlich gegenüber 31% weiblich.

Betriebsgröße/Beschäftigte

- 63% der Personal-ZAusbildungsverantwortlichen sind in Betrieben mit unter 10 Beschäftigten, 24% gehören zu Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, 13% zu Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten und 4% zu Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten.
- Aus den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten beteiligten sich 4% der BK an der Ausbildung.
- 44% der Betriebe halten 1-4, 30% 5-9 kaufmännische Beschäftigte.
- 47% der Betriebe beschäftigten 1-2 BK, 30% beschäftigten 3-5 BK.
- 69% der Betriebe stellten in den letzten drei Jahren keine fremdausgebildeten ein.

Auszubildende

- 53% der Betriebe haben nach der Neugliederung der Ausbildungsstellen keine Auszubildenden.
- 61% der Betriebe besaßen 1-5 Ausbildungsstellen, 35% 6-10, 2% 11-15, 1% 16-20, 1% 21-25, 1% 26-30, 1% 31-35, 1% 36-40, 1% 41-45, 1% 46-50, 1% 51-55, 1% 56-60, 1% 61-65, 1% 66-70, 1% 71-75, 1% 76-80, 1% 81-85, 1% 86-90, 1% 91-95, 1% 96-100.
- In den neuen Bundesländern ist die Zahl der neu eingestellten auszubildenden BK von 1994 bis 1996 stark gestiegen. Der Anteil der Personal-ZAusbildungsverantwortlichen, die einen/eine neue Auszubildende anstellten, stieg von 16% auf 55%, die Einstellung von 2-3 Auszubildenden von 6 auf 7% und die Einstellung von 4-5 Auszubildenden blieb bei 1%.

- Die Betriebe, die eine Abnahme der Erststellungszahlen bei den Auszubildenden verzeichneten, begründeten dies zu 47% mit der wirtschaftlichen Entwicklung. Eine Zunahme der Auszubildendenzahlen wurde von je 25% der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen mit wirtschaftlicher Entwicklung und gesellschaftlicher Verantwortung begründet.

Wirtschaftszweig

Mit Abstand am häufigsten ausgebildet werden die BK in der KFZ-Branche. Diese Branche ist in den alten Ländern mit 33 % der Betriebe häufiger vertreten als in den neuen Ländern mit 28 %. In den anderen am stärksten vertretenen Branchen Ausbaugewerbe, Metall, Bauhauptgewerbe und Elektro (Anteile zwischen 16 und 13 %) ist die regionale Verteilung annähernd gleich. Eine Ausnahme bildet lediglich noch das Bauhauptgewerbe, das in den alten Ländern mit nur 10% der Antworten der P/A vertreten ist, in den neuen Ländern aber deutlich stärker mit 18 %.

In der KFZ-Branche ist der Anteil der Betriebe, die bereits vor der Neuordnung ausgebildet haben deutlich höher als der Anteil der Betriebe, die erst nach der Neuordnung in die Berufsausbildung eingestiegen sind. Dieses Verhältnis ist in allen anderen am stärksten vertretenen Branchen umgekehrt. Hier liegt der Anteil der Betriebe, die nach der Neuordnung mit der Berufsausbildung begonnen haben um 3 - 7 % über dem Anteil der Betriebe, die schon früher Ausbildungserfahrung hatten.

Andere Gewerbe, die bei den Antworten der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen mit 6 % vertreten sind, wurden angegeben als: Gebäudereinigung (6 mal), Fachhandel (4 mal), Dachdecker, Haus- u. Lufttechnik, Gerüstbau, Hörgeräteakustik (je einmal).

Tabelle 5 Welchem Gewerbe gehört Ihr Betrieb an?

Branchen	P/A					
	Befragte ins.		% Alte Länder	% Neue Länder	% vor NO	% nach NO
	abs.	%				
KFZ	74	31	33	28	39	25
Ausbaugewerbe	37	16	15	16	12	19
Metall	36	15	15	16	14	17
Bauhauptgewerbe	31	13	10	18	11	15
Elektro	30	13	13	12	11	14
Holz	11	5	5	5	5	4
Nahrungsmittel	3	1	1	1	3	0
Körperpflege/ Gesundheit	1	0	0	1	0	1
Andere	14	6	8	2	7	5

NO = Neuordnung

Die Beteiligung der BK und der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen in den einzelnen Branchen war vor allem in der KFZ-Branche und im Ausbaugewerbe unterschiedlich. Während der Anteil der befragten BK in der KFZ-Branche mit 40 % um 9 % über dem Anteil der befragten Personal-/Ausbildungsverantwortlichen aus dieser Branche lag, lag der Anteil der befragten BK im Ausbaugewerbe um 10 % unter dem der Personak/Ausbildungsverantwortlichen (6 : 16 %).

71% der befragten männlichen BK arbeiten in der KFZ-Branche, während hier weniger als ein Drittel der weiblichen BK beschäftigt sind. Dagegen sind in der Elektrobranche 10% der weiblichen BK beschäftigt aber gar kein Mann. Auch in den Branchen Nahrungsmittel und Körperpflege/ Gesundheit war kein männlicher BK anzutreffen.

Tabelle 6 Welchem Gewerbe gehört der Betrieb an, in dem Sie arbeiten?

BK				
Branchen	Befragte ins.		Geschlecht %	
	abs.	%	männl.	weibl.
KFZ	37	40	71	31
Ausbaugewerbe	6	6	5	7
Metall	10	11	10	11
Bauhauptgewerbe	11	12	5	14
Elektro	7	8	0	10
Holz	5	5	5	6
Nahrungsmittel	3	3	0	4
Körperpflege/ Gesundheit	1	1	0	1
Andere	8	9	5	8
Keine Angabe	5	5	0	7

Betriebsgröße - Beschäftigte

Kleine Betriebe herrschen in den befragten Handwerksbetrieben vor. 44 % der Personalverantwortlichen vertreten Betriebe mit unter 20 Beschäftigten. Noch einmal 32% arbeiten in Betrieben mit 20 - 49 Beschäftigten. 24 % antworteten für Betriebe mit über 50 Beschäftigten. Dieses Verteilung stellt sich bei den BK etwas anders dar. 34 % arbeiten in Betrieben mit über 49 Beschäftigten. Beinahe ebenso viele BK, 33 %, sind in Betrieben mit unter 20 Beschäftigten tätig.

Der höchste Anteil, 18 %, der Kleinbetriebe mit unter 10 Beschäftigten, ist in der KFZ-Branche anzutreffen, wobei innerhalb dieser Branche die häufigste Betriebsgröße (Anteil: 39 %) bei 20 bis 49 Beschäftigten liegt. Die Betriebsgrößen der Branchen Metall- und Elektro entsprechen der Verteilung der gesamten Antworten. Einen hohen Anteil, 32 % an größeren Betrieben mit über 50 Beschäftigten weist die Baubranche auf, in der in gleicher Anzahl Betriebe mit 10 -19 Beschäftigten vertreten sind. Die anderen Branchen, die in der Befragung am schwächsten vertreten sind, beschäftigen am häufigsten (43 %) 50 und mehr Mitarbeiterinnen.

Die Verteilung der befragten BK über die Betriebsgrößen divergierte anteilig gegenüber der der Personal-ZAusbildungsverantwortlichen. Die meisten BK stammten ebenfalls aus den Betrieben mit 10 - 49 Beschäftigten (57%). 34% arbeiten in Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr. Aus den kleinen Betrieben von unter 10 Beschäftigten beteiligten sich nur 4% der Bk.

Tabelle 7 Wieviele Personen waren Ende 1996 in Ihrem Betrieb beschäftigt?

	P/A						BK	
	Bfrgt. ges.		Branche %				Bfrgt. ges.	
Beschäftigte insgesamt	abs.	%	Metall/ Elektro (28% der P/A)	KFZ (31% der P/A)	Bau Haupt/Ausbau (29% der P/A)	andere (12% der P/A)	abs.	%
bis 9 Personen	30	13	12	18	8	10	4	4
10-19	73	31	30	35	32	17	27	29
20-49	76	32	35	39	25	23	26	28
50 und mehr	56	24	23	8	32	43	31	34

Dem hohen Anteil kleiner Betriebe entsprechend, beschäftigen 74% der Befragten ein bis neun kaufmännische Angestellte. In allen Branchen liegt der Anteil der Betriebe, die bis zu 4 kaufmännische Beschäftigte haben, am höchsten, bei allen über 40%. Das sind vor allem die Betriebe mit unter 20 Beschäftigten. Die Betriebe mit 20 - 49 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen beschäftigen zu 46 % 5 - 9 kaufmännische Angestellte. Bei dieser Betriebsgröße werden auch bereits zu 21 % 10 - 19 kaufmännische Angestellte beschäftigt. 20 und mehr kaufmännische Angestellte sind nur in den Betriebsgrößen ab 50 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen tätig.

Tabelle 8 Kaufmännische Beschäftigte in den Betrieben Ende 1996

	P/A									
	Befragte ges.		Branche %				Beschäftigte %			
kfm. Beschäftigte	abs.	%	Metall/ Elektro	KFZ	Bau	andere	bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20-49 Pers.	≥ 50 Pers.
keine	9	4	5	3	4	3	7	4	4	2
bis 4	105	44	47	41	47	40	87	71	29	9
5-9	72	30	30	32	29	27	7	23	46	32
10-19	32	13	11	18	9	20	0	1	21	27
20 und mehr	17	7	8	7	9	3	0	0	0	30

In 9% der Betriebe befanden sich unter den kaufmännischen Beschäftigten keine ausgebildeten Bürokaufleute. Am größten war der Anteil der Betriebe (47%) der 1 bis 2 BK unter den kaufmännischen Angestellten beschäftigt. Dieser Anteil war bei einer Betriebsgröße von unter 10 Beschäftigten mit Abstand am höchsten (87%). In Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten sind am häufigsten 3 bis 5 BK tätig.

Die Einschätzung der Ausbildungsplatzentwicklung ist in Betrieben, die 1 bis 2 und 6 bis 9 BK beschäftigen überdurchschnittlich positiv.

Tabelle 9 Beschäftigte BK in den Betrieben Ende 1996 (inkl. Auszubildende)

	P/A								
	Befragte ges.		Beschäftigte %				Entwicklung Azubis %		
	abs.	%	bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20-49 Pers.	≥ 50 Pers.	Zu-nahme	Ab-nahme	un-veränd.
keine	22	9	0	15	7	11	8	7	9
1 -2	113	47	87	59	38	27	58	49	47
3-5	71	30	13	23	43	30	8	30	32
6-9	16	7	0	1	11	13	25	9	5
10 und mehr	13	5	0	18	1	20	0	4	6

Mehr als zwei Drittel der befragten Betriebe hat in den letzten drei Jahren keine fremdausgebildeten BK eingestellt, wobei der Anteil mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt. Betriebe, die in den letzten Jahren auch extern ausgebildete BK eingestellt haben, rechnen überdurchschnittlich häufig mit einer Abnahme der Ausbildungsplätze.

Tabelle 10 Wurden in den letzten drei Jahren BK aus anderen Unternehmen eingestellt?

	P/A								
	Befragte ges.		Beschäftigte %				Entwicklung Azubis %		
	abs.	%	bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20-49 Pers.	≥ 50 Pers.	Zu-nahme	Ab-nahme	un-veränd.
ja	70	29	17	23	32	39	25	33	29
nein	165	69	83	77	67	57	67	67	70
keine Angabe	3	1	0	0	1	4	8	0	1

Auszubildende

Die befragten P/A gaben an, insgesamt 1.346 gewerblich-technische Auszubildende und 354 BK-Auszubildende zu beschäftigen. In keinem Betrieb wurden 1996 mehr als 10 BK ausgebildet. In 99% der Betriebe waren 5 oder weniger auszubildende BK anzutreffen. Im gewerblich-technischen Bereich beschäftigen dagegen 30% der Betriebe mehr als 5 Auszubildende.

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch die Anzahl der Auszubildenden zu. Auffallend aber dennoch, daß 41 % der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten ebenfalls nur einen auszubildenden/eine auszubildende BK beschäftigen.

Die Betriebe, die 6 -10 Auszubildende im gewerblich-technischen Bereich beschäftigen und solche, die 4-5 auszubildende BK beschäftigen rechnen überproportional häufig mit einer Zunahme der Ausbildungsplätze für BK.

Tabelle 11 **Wieviele Auszubildende hatte Ihr Betrieb Ende 1996?**

	P/A		Beschäftigte insg. %				Entwicklung Azubis %		
	Befragte ges.		bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20-49 Pers.	≥50 Pers.	Zunahme	Abnahme	unveränd.
gewerblich-technische Azubis	abs.	%							
keine Angabe	21	9	23	11	4	4	17	1	12
1-2	71	30	60	41	22	11	17	37	27
3-5	74	31	17	40	38	18	25	34	31
6-10	46	19	0	8	32	27	33	14	21
11 und mehr	26	11	0	0	4	41	8	13	10
N	238								
Bürokaufleute	abs.	%	bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20-49 Pers.	≥50 Pers.	Zunahme	Abnahme	unveränd.
keine Angabe	19	8	7	4	11	9	25	6	8
1	148	62	87	84	49	41	33	59	66
2-3	53	22	7	12	34	27	17	30	19
4-5	16	7	0	0	7	20	25	6	6
6 und mehr	2	1	0	0	0	4	0	0	1
N	238								

Über die Hälfte der befragten Betriebe, 53 %, hat erst nach der Neuordnung mit der Berufsausbildung zum/zur BK begonnen. Am größten ist der Anteil der neu ausbildenden Betriebe in der Baubranche, 63 %, gefolgt von den Betrieben der Metall- und Elektrobranchen mit 59 %. In den übrigen Branchen liegt der Anteil der Betriebe, die bereits vor der Neuordnung zum/zur BK ausgebildet haben über dem Anteil der Neueinsteiger.

Die Zufriedenheit der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen mit der Ausbildungsordnung ist unabhängig von dem Ausbildungsbeginn überwiegend gut. Der Anteil der Betriebe, die bereits vorder Neuordnung ausgebildet haben und mit der Ausbildungsordnung voll zufrieden sind, ist jedoch um 4 % höher als der Anteil der Betriebe, die nach der Neuordnung mit der Ausbildung begonnen haben. Diese sind jedoch vergleichsweise häufiger der Meinung, daß die Ausbildungsordnung überwiegend ihren Anforderungen entspricht.

In den alten Bundesländern haben mehr als zwei Drittel der Betriebe bereits vor der Neuordnung zum/zur BK ausgebildet.

Tabelle 12 Ausbildungsbeginn vor der Neuordnung 1991

	P/A											
	Befragte ges.		Branche %				AO entspricht den Anforderungen %				Bundesländer %	
	abs.	%	Metalli Elektro	KFZ	Bau	andere	voll	über- wiegend	wenig er	nein	alte	neue
ja	111	47	41	58	37	53	14	64	10	3	68	6
nein	126	53	59	42	63	43	10	73	9	1	31	94

76 % der Betriebe, die nach der Neuordnung mit der Ausbildung zum/zur BK begonnen haben, stellten 1993 oder später die ersten Auszubildenden ein. 35 % dieser Gruppe begannen 1996 mit der Berufsausbildung in ihrem Betrieb. Vor allem die kleinen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten haben später mit der Ausbildung begonnen. Während der Anteil der Betriebe, die schon vor der Neuordnung BK ausgebildet haben, bei dieser Betriebsgröße im Vergleich mit den anderen Betriebsgrößen am geringsten ist, ist ihr Anteil bei den Betrieben, die 1993 oder später begonnen haben, am höchsten. Von den Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten haben fast die Hälfte bereits vor der NO ausgebildet. Nach der NO ist dann aber der größte Anteil erst 1996 in die Berufsausbildung eingestiegen.

Auch in den Betrieben mit mehr als 19 Beschäftigten wurde zur Hälfte bereits vor der NO ausgebildet. Während der Anteil der neu mit der Ausbildung beginnenden Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten 1991/92 noch bei 14 % lag, stieg der Anteil von 1993 bis 1995 um 10 %. Von den Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr haben in allen Zeiträumen gleich viele mit der Ausbildung begonnen. Hier blieb der Anteil vom Jahr der Neuordnung bis 1996 konstant bei 16 % der Betriebe.

Überdurchschnittlich häufig rechnen die Betriebe, die von 1991 bis 1995 mit der Ausbildung begonnen haben, mit einer Zunahme der Ausbildungsplätze. Die Betriebe, die bereits vor der Neuordnung 1991 ausgebildet haben, rechnen unterproportional mit einer Zunahme an Ausbildungsplätzen, sondern gehen am häufigsten von der Stagnation der Ausbildungsplatzentwicklung aus.

Tabelle 13 Seit wann bildet Ihr Betrieb BK aus?

	P/A								
	Befragte ges.		Betriebsgröße %				Entwicklung BK - Azubis %		
	abs.	%	bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20-49 Pers.	50 Pers. u. mehr	Zunahme	Abnahme	unverändert
keine Angabe	10	4	3	3	7	2	8	7	3
vor 1991	109	46	30	48	49	50	33	44	47
1991/92	28	12	10	5	14	16	17	10	12
1993/94/95	49	21	27	19	24	16	25	16	22
1996	42	18	30	25	7	16	17	23	16
N	238								

Diesen Angaben entsprechend, hat die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden in den befragten Handwerksbetrieben von 1994 bis 1996 zugenommen und der Anteil der Betriebe, die keine Auszubildenden eingestellt haben, abgenommen. Dieser Trend ist vor allem in den neuen Bundesländern zu beobachten. Während die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen in den neuen Ländern 1994 noch überdurchschnittlich selten neue Auszubildende eingestellt haben, lag ihr Anteil an Neueinstellungen von einer Person 1996 um 9% über dem Durchschnitt.

Tabelle 14 Wieviele Auszubildende BK wurden in den letzten Jahren neu eingestellt?

Neueinstellungen	P/A					
	1994		1995		1996	
	BK ges.	%	BK ges.	%	BK ges.	%
1 Person	58	24	93	39	110	46
2 bis 3 Personen	18	8	23	10	19	8
4 bis 5 Personen	1	0	0	0	2	1
keine	161	68	122	51	107	45
N	238		238		238	

	1994			1995			1996		
	ges. %	alte BL%	neue BL%	ges. %	alte BL%	neue BL%	ges. %	alte BL%	neue BL%
1 Person	24	29	16	39	45	28	46	41	55
2 bis 3 Personen	8	8	6	10	12	6	8	8	7
4 bis 5 Personen	0	0	1	0	0	0	1	1	1
keine	68	63	77	51	43	66	45	50	36

Das veränderte Einstellungsverhalten in den letzten drei Jahren wird ebenso wie in den anderen Berufsgruppen von den Betrieben im Handwerk vorrangig mit bedarfsbezogenen Argumenten, wirtschaftlicher Entwicklung und technischen, organisatorischen Veränderungen, begründet. Die vermittelten Qualifikationen werden nur selten als Grund für ein verändertes Ausbildungsverhalten angegeben. 25 % der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen begründen die vollzogene Steigerung ihrer Einstellungszahlen mit ihrer gesellschaftlichen Verantwortung.

Tabelle 15 Gründe für die Veränderungen der Einstellungszahlen (Mehrfachnennungen)

	P/A				
	Befragte		Entwicklung BK - Azubis %		
	abs.	%	Zunahme	Abnahme	unverändert
wirtschaftliche Entwicklung	72	30	25	47	23
in der Berufsausbildung vermittelte Qualifikationen	9	4	0	6	3
technische, organisatorische Veränderungen	45	19	17	23	18
gesellschaftliche Verantwortung	33	14	25	13	14
trifft nicht zu/keine Angabe	116	49	58	36	53

74% der befragten Betriebe rechnen damit, daß die Anzahl der ausgebildeten BK in ihrem Betrieb in den nächsten ein, zwei Jahren gleichbleiben wird. Diese Größe korreliert mit der Aussage von 89% der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen, die mit der Stagnation der Ausbildungsplatzentwicklung rechnen. Fast die Hälfte der Personalverantwortlichen (42%), die in den nächsten Jahren mehr ausbilden wollen, rechnen gleichzeitig mit gleichbleibenden Beschäftigungszahlen.

Tabelle 16 Wie wird sich die Anzahl der ausgebildeten BK in Ihrem Betrieb wahrscheinlich in den nächsten ein, zwei Jahren entwickeln?

N = 238	P/A				
	Befragte ges.		Entwicklung BK - Azubis %		
	abs.	%	Zunahme	Abnahme	unverändert
wird zunehmen	20	8	58	6	6
wird abnehmen	39	16	0	47	4
wird gleichbleiben	177	74	42	47	89
keine Angabe	2	1	0	0	1

Die Entwicklung der bereitgestellten Ausbildungsplätze schätzen die meisten Personalverantwortlichen, 65 %, für die nächsten ein, zwei Jahre als gleichbleibend ein. 29 % prognostizieren eine negative Ausbildungsplatzentwicklung. Nur 5 % der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen

erwarten eine Zunahme an Ausbildungsplätzen in ihrem Betrieb. In den Metall- und Elektrobranchen schätzen die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen die Entwicklung im Branchenvergleich am positivsten ein, 8 % erwarteten hier eine Zunahme, gefolgt von der KFZ-Branche mit 7 %.

Während in den alten Ländern über zwei Drittel der Befragten von einem stagnierenden Ausbildungsplatzangebot ausgehen, sind es in den neuen Bundesländern nur 59 %. Hier ist der Anteil der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen um 9 % höher als in den alten Bundesländern, die eine Abnahme an Ausbildungsplätzen erwarteten.

Tabelle 17 Prognose der Ausbildungsentwicklung BK in den nächsten ein, zwei Jahren

N = 238	P/A							
	Bfrgt. ges.		Branche %				Bundesländer %	
	abs.	%	Metall/ Elektro	KFZ	Bau Haupt/Aus- bau	andere	alte	neue
wird zunehmen	12	5	8	7	1	3	5	6
wird abnehmen	70	29	33	27	34	17	26	35
wird gleichbleiben	154	65	58	65	65	80	68	59
keine Angabe	2	1	2	7	0	0	1	0

Große Betriebe mit über 50 Beschäftigten rechnen doppelt so häufig mit einer Zunahme an Ausbildungsplätzen wie die Betriebe mit geringeren Beschäftigtenzahlen. Der Anteil der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen, der eine Abnahme der Ausbildungsplätze erwartet, ist in dieser Gruppe am geringsten, 23 %. Die kleinen Betriebe mit unter 10 Beschäftigten schätzen die Ausbildungsplatzentwicklung mit 40 % am häufigsten negativ und mit 57 % am seltensten als gleichbleibend ein.

Tabelle 18 Prognose der Ausbildungsentwicklung in den nächsten ein, zwei Jahren

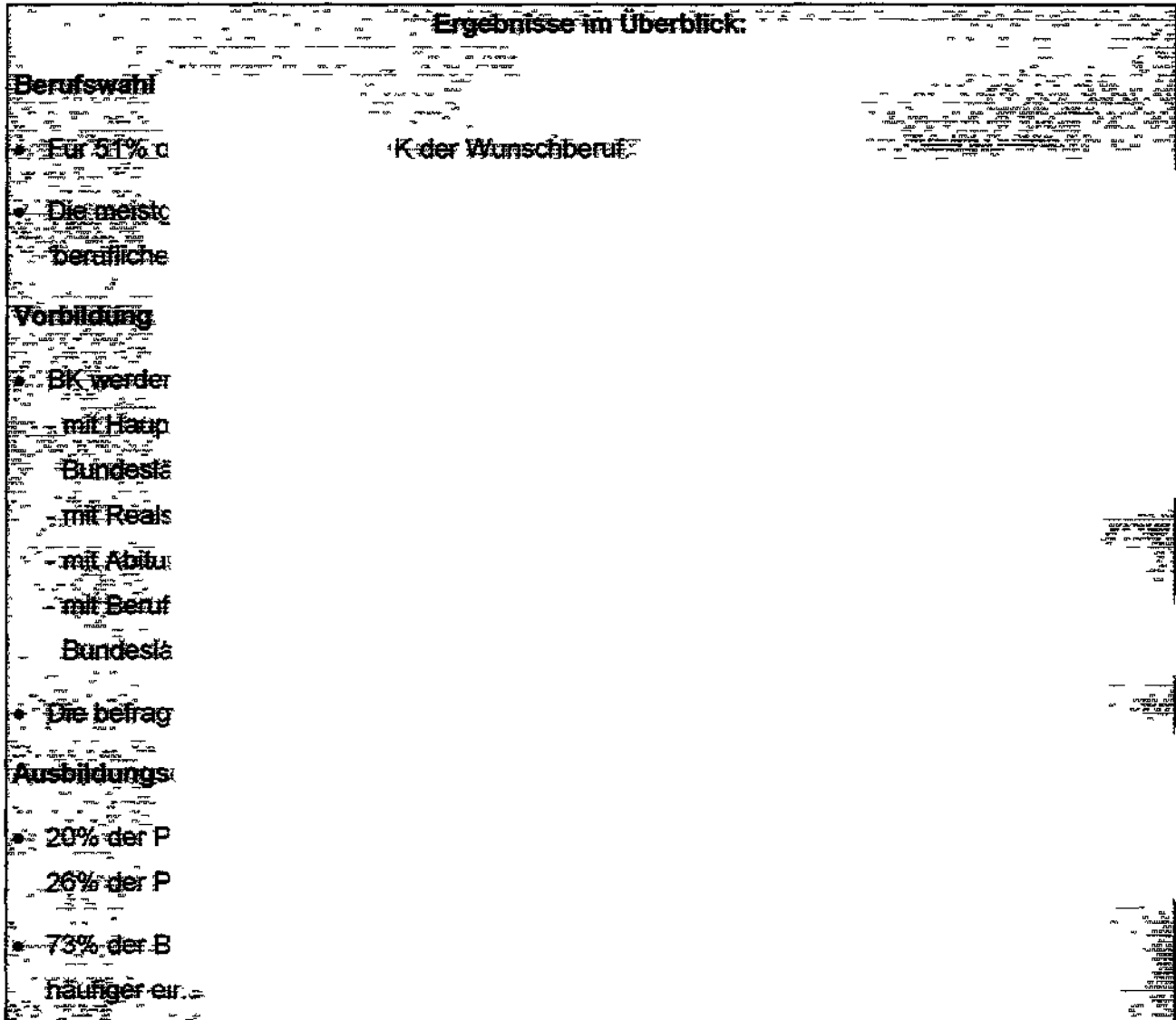
N = 238	P/A					
	Bfrgt ges-		Betriebsgröße %			
	abs.	%	bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20 - 49 Pers.	50 Pers. und mehr
wird zunehmen	12	5	3	4	4	9
wird abnehmen	70	29	40	33	26	23
wird gleichbleiben	154	65	57	60	70	68
keine Angabe	2	1	0	3	0	0

Auch bei den prognostizierten Veränderungen des Ausbildungsplatzangebotes stehen betriebsbedingte, bedarfsbezogene Gründe im Vordergrund. 57 % der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen, die mit einem Rückgang der Einstellungszahlen rechnen, machen die wirtschaftliche Entwicklung verantwortlich. Aber auch technische und organisatorische Veränderungen spielen mit 30 % der Nennungen eine wichtige Rolle. Nur 8 % der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen sehen in der technischen, organisatorischen Entwicklung einen Grund zur Aufstockung der Ausbildungsplätze. Allerdings wächst in der Vorausschau das Bewußtsein für die gesellschaftliche Verantwortung. Mit 50 % der Antworten wird mit ihr ebenso häufig eine künftige Zunahme der Ausbildungsplätze begründet wie mit der wirtschaftlichen Entwicklung.

Tabelle 19 Gründe für die prognostizierten Veränderungen der Einstellungszahlen (Mehrfachnennungen)

	P/A				
	Befragte		Entwicklung BK - Azubis %		
	abs.	%	Zunahme	Abnahme	unverändert
wirtschaftliche Entwicklung	61	26	50	57	10
in der Berufsausbildung vermittelte Qualifikationen	8	3	8	10	0
technische, organisatorische Veränderungen	24	10	8	30	1
gesellschaftliche Verantwortung	8	3	50	0	1
trifft nicht zu/keine Angabe	170	72	17	17	88

2. Ausbildung - Gründe für die Berufswahl, Vorbildung und Ausbildungsdauer



Gründe für die Berufswahl

Für die Hälfte der befragten BK (51%) war der Ausbildungsberuf der Wunschberuf. Dieser Anteil war bei den weiblichen BK deutlich höher als bei den männlichen. Der größte Anteil der männlichen BK (43%) gab an, Keinen Wunschberuf gehabt zu haben.

Am häufigsten war der Ausbildungsberuf der Wunschberuf bei den BK, die ein Jahr vor der Befragung 1996 die Ausbildung abgeschlossen hatten.

Tabelle 20 Wunschberuf der BK

N = 93	BK						
	Befragte ges.		Geschlecht %		Ausbildungsende %		
	abs.	%	weiblich	männlich	bis 1995	1996	1997
Wunschberuf	47	51	54	38	43	59	48
Lieber anderen Beruf erlernt	20	22	24	14	29	19	17
Hatte keinen Wunschberuf	25	27	23	43	29	22	31
Keine Angabe	1	1	0	5	0	0	3

Befragt nach den Gründen für die Berufswahl antworteten die weiblichen und die männlichen BK sehr unterschiedlich. Für die weiblichen BK war die abwechslungsreiche Tätigkeit mit Abstand der am häufigsten genannte Grund für die Berufswahl (58% der Befragten). Diesen Grund gaben die männlichen BK seltener an als ihre Kolleginnen (48%). Für sie waren die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (57% der Befragten) der häufigste Grund für die Berufswahl, während dieser Grund für die weiblichen BK mit 38% erst an zweiter Stelle stand. Auch die Arbeitsplatzsicherheit war für 18% der weiblichen BK kein Grund für die Berufswahl. Bei den männlichen BK wurde dieser Aspekt nur von 5% genannt. Die männlichen BK sahen häufiger keine Alternativen als ihre Kolleginnen.

Für 74% der BK, die in ihrem Ausbildungsberuf den Wunschberuf verwirklichen konnten, war die abwechslungsreiche Tätigkeit ein Grund für ihre Wahl. Für knapp die Hälfte dieser BK waren die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten entscheidend. Auch die BK, die in dem Ausbildungsberuf nicht ihren Wunschberuf gesehen haben, wurden diese Gründe am häufigsten, wenn auch bedeutend seltener genannt. Für 31% dieser BK gab es keine andere Alternative.

Tabelle 21 Gründe für die Berufswahl (Mehrfachnennungen)

	BK						
	Befragte ges.		Geschlecht %		Ausbildungswahl %		
	abs.	%	weiblich	männlich	Wunschberuf	nicht Wunschberuf	
abwechslungsreiche Tätigkeit	52	56	58	48	74	38	
Arbeitsplatzsicherheit	14	15	18	5	13	18	
Einkommen	3	3	4	0	6	0	
berufliche Entwicklungsmöglichkeit	39	42	38	57	49	36	
Keine Alternativen	14	15	14	19	0	31	
andere Gründe	11	12	10	19	6	16	

Für mehr als 80% der befragten BK kam eine Ausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Bürokommunikation nicht in Frage. 40% lehnten diesen Ausbildungsberuf ganz ab, 43% wußten zu wenig über den Beruf um ihn als Alternative zu betrachten. Bei diesen Aussagen zeigten sich die männlichen BK überdurchschnittlich flexibel. Für 24% von ihnen wäre auch eine Berufsausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation in Frage gekommen. Diejenigen, die in dem BK ihren Wunschberuf sahen, gaben etwas häufiger an, auch an eine Berufsausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation gedacht zu haben.

Tabelle 22 Hatten Sie auch einmal daran gedacht, den Beruf „Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation“ zu erlernen?

	BK					
	Befragte ges.		Geschlecht %		Ausbildungswahl %	
	abs.	%	weiblich	männlich	Wunschberuf	nicht Wunschberuf
N = 93						
ja, daran gedacht	15	16	14	24	17	13
nein, kam nicht in Frage	37	40	39	38	38	42
nein, war zu wenig bekannt	40	43	45	38	45	42
Keine Angabe	1	1	1	0	0	2

Von denjenigen, die auch an die andere Berufsausbildung gedacht haben, wurden als Gründe für die Entscheidung für die BK-Ausbildung bessere Angebote im erlernten Beruf, Präferenz für den erlernten Beruf und keine Wahlmöglichkeiten gleich häufig genannt. Für die männlichen BK gab es überdurchschnittlich häufig bessere Angebote im BK-Beruf. Die weiblichen BK hatten am häufigsten keine Wahlmöglichkeit. Die BK, die ihren Wunschberuf erlernt haben, gaben am häufigsten an (9%), in diesem Beruf die besseren Angebote gehabt zu haben.

Tabelle 23 Wenn ja, warum haben Sie dann doch eine Ausbildung zum Bürokaufmann/ Bürokauffrau begonnen?

	BK					
	Befragte ges.		Geschlecht %		Ausbildungswahl %	
	abs.	%	weiblich	männlich	Wunschberuf	nicht Wunschberuf
es gab bessere Angebote	5	5	3	14	9	0
der Beruf gefiel mir besser	5	5	6	5	4	7
Ich hatte keine Wahl	6	6	7	5	6	7
trifft nicht zu	77	83	85	76	83	84
Keine Angabe	1	1	1	0	0	2

Vorbildung

Befragt nach dem Schulabschluß ihrer auszubildenden BK, gaben die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen am häufigsten einen Realschulabschluß an (56% der P/A).

Auszubildende mit Hauptschulabschluß wurden in den alten Bundesländern bedeutend häufiger beschäftigt als in den neuen Bundesländern. Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten bildeten überdurchschnittlich wenig Hauptschulabsolventen/Absolventinnen aus.

Realschulabsolventen/-absolventinnen sind überdurchschnittlich häufig in den neuen Bundesländern unter den Auszubildenden anzutreffen. Auffallend ist, daß Betriebe mit unter 20 Beschäftigten am häufigsten keine Realschüler/-schülerinnen ausbilden.

Auszubildende mit Abitur werden weit häufiger in den neuen Bundesländern beschäftigt. Die kleinen Betriebe mit unter 10 Beschäftigten bilden unterdurchschnittlich viele BK mit Abitur aus, während die Betriebe mit wachsender Größe mehr Abiturienten/Abiturientinnen einstellen.

Auszubildende BK, die eine Berufsfachschule absolviert haben, werden mit Abstand am häufigsten in den alten Bundesländern und in Betrieben mit unter 10 Beschäftigten ausgebildet.

Andere Zeugnisse besaß nur ein sehr geringer Teil der Auszubildenden. Sie werden ausschließlich in den alten Bundesländern ausgebildet.

Tabelle 24 Über welche Vorbildung verfügten Ihre BK-Auszubildenden Ende '96?

P/A	Befragte ges.		Beschäftigte %				Bundesländer %	
	abs.	%	bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20-49 Pers.	≥50 Pers.	alte	neue
Hauptschulabschluß (HA)								
Keine Angabe	24	10	10	7	13	9	6	17
Keine Azubi mit HA	156	66	60	63	61	80	61	73
1 Azubi	50	21	27	26	22	9	27	10
2 Azubi oder mehr	8	3	3	4	4	2	5	0
Realschulabschluß (RS)								
Keine Angabe	24	10	10	7	13	9	6	17
Keine Azubi mit RS	80	34	47	42	30	20	40	22
1 Azubi	89	37	40	41	34	36	37	37
2 Azubi oder mehr	45	19	3	10	22	36	16	24

P/A	Befragte ges.		Beschäftigte %				Bundesländer %	
	abs.	%	bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20-49 Pers.	≥50 Pers.	alte	neue
Abitur (A)								
Keine Angabe	24	10	10	7	13	9	6	17
Keine Azubi mit A	177	74	87	75	74	71	83	59
1 Azubi	28	12	0	16	11	11	9	17
2 Azubi oder mehr	9	4	3	1	3	9	2	1
Berufsfachschulabschluß (BA)								
Keine Angabe	24	10	10	7	13	9	6	17
Keine Azubi mit BA	172	72	63	81	68	71	68	81
1 Azubi	41	17	27	12	18	18	25	2
2 Azubi oder mehr	1	0	0	0	0	2	1	0
anderes Zeugnis (aZ)								
Keine Angabe	24	10	10	7	13	9	6	17
Keine Azubi mit aZ	209	88	90	92	83	25	90	83
1 Azubi	4	2	0	1	3	2	3	0
2 oder mehr	1	0	0	0	1	0	1	0

Die befragten BK verfügten zu 61 % über die Mittlere Reife. Hierbei liegt der Anteil der männlichen BK um 12% über dem der weiblichen BK. Diese verfügten weit häufiger über einen Hauptschulabschluß mit und ohne erweiterte Qualifizierung als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 25 Welchen Schulabschluß haben Sie?

	BK			
	Befragte ges.		Geschlecht %	
	abs.	%	männlich	weiblich
Hauptschulabschluß ohne Qualifikation	4	4	0	6
Qual./erweiterter Hauptschulabschluß	12	13	10	14
Mittlere Reife	57	61	71	59
Fachhochschulreife	3	3	5	3
Abitur	12	13	14	13
anderer Abschluß	3	3	0	4
Keine Angabe	2	2	0	1
N	93			

Die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen wurden gefragt, ob sich die schulische Vorbildung der BK in den letzten drei, vier Jahren verändert hat. Zu dieser Frage konnten der größte Anteil der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen (34%) keine Angabe machen. 29% stellten keine Veränderungen fest. Der Anteil derjenigen Personal-/Ausbildungsverantwortlichen, die ein höheres Schulbildungsniveau feststellten, ist höher als der Anteil derjenigen, die ein niedrigeres Schulabschlußniveau konstatierten.

Tabelle 26 Haben die BK heute eine andere schulische Vorbildung als vor drei, vier Jahren?

P/A	Befragte ges.	
	abs.	%
Höheres Niveau	32	13
Niedrigeres Niveau	19	8
Konzentration auf mittlere Abschlüsse	25	11
Unverändert	69	29
Keine Einschätzung möglich	80	34
Keine Angaben	13	5
N.	238	

Diejenigen, die eine veränderte Vorbildung feststellten, machten hierfür gleichermaßen das veränderte Angebot an Bewerbern/Bewerberinnen wie auch die veränderten Anforderungen verantwortlich.

Tabelle 27 Aus welchen Gründen hat sich die schulische Vorbildung verändert? (Mehrfachnennungen)

	P/A	
	abs.	%
verändertes Bewerberangebot	37	16
veränderte Anforderungen	33	14
trifft nicht zu	149	63
Keine Angabe	31	13
N	250	

Dennoch läßt sich feststellen, daß ein höheres Schulbildungsniveau vorrangig mit veränderten Anforderungen begründet wird und die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen, die ein niedrigeres Niveau konstatieren weit häufiger das veränderte Bewerberangebot anführen.

**Tabelle 28 Gründe für ein höheres oder niedrigeres Schulbildungsniveau
Mehrfachnennungen**

P/A						
	Befragte ges.		verändertes Bewerberangebot		veränderte Anforderungen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Höheres Niveau	32	13	15	47	18	57
Niedrigeres Niveau	19	8	12	63	5	26

Ausbildungsdauer

Eine verkürzte Ausbildungsdauer wird nur von einem geringen Teil der Handwerksbetriebe mit den Auszubildenden vereinbart. 2,5jährige Ausbildungszeiten vereinbarten 26%, eine 2jährige Ausbildungsdauer legten 20% der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen vertraglich fest. Die Betriebsgröße hat keinen Einfluß auf diese Praxis (keine Tabelle). Betrachtet man die Antworten nach den Branchen, ist festzustellen, daß in der Baubranche am seltensten eine verkürzte Ausbildungsdauer vereinbart wird. In der Metall- und Elektrobranche werden häufiger Ausbildungsverträge über eine 2 Jahre als über 2,5 Jahre geschlossen.

Tabelle 29 Mit wie vielen Auszubildenden haben Sie bei der letzten Einstellung (1996 bzw. früher) einen Vertrag über eine verkürzte Ausbildungszeit abgeschlossen?

P/A						
Letzte Einstellung:	Befragte insgesamt		Branche %			
	abs.	%	Metall/ Elektro	KFZ	Bau	Andere
Vertrag über 2 Jahre						
Keine	192	81	76	82	88	70
1 Azubi	37	16	23	14	7	23
2 Azubi oder mehr	9	4	2	4	4	7
N	238					
Vertrag über 2,5 Jahre						
Keine	176	74	79	72	71	77
1 Azubi	47	20	15	24	25	7
2 Azubi oder mehr	15	6	6	4	4	17
N	238					

Der Anteil der befragten BK, der eine verkürzte Ausbildungszeit absolviert hat, liegt ebenfalls unter 30%. Die BK mit einer verkürzten Ausbildungszeit haben häufiger ihre Ausbildung nach 2 Jahren (15%) als nach 2,5 Jahren (11%) abgeschlossen. Bei den BK mit einer 2,5jährigen Ausbildungszeit dominieren die männlichen BK mit 19% der Befragten, während die 2jährige Ausbildungszeit häufiger von weiblichen BK absolviert wurde. Insgesamt lag der Anteil der Verkürzter unter den männlichen BK um 10% über dem Anteil der weiblichen BK.

Tabelle 30 Wie lange dauerte Ihre Ausbildung?

BK				
	Befragte insg.		Geschlecht %	
	abs.	%	männlich	weiblich
2Jahre	14	15	14	15
2,5 Jahre	10	11	19	8
3 Jahre	68	73	67	75
Keine Angabe	1	1	0	1
N	93			

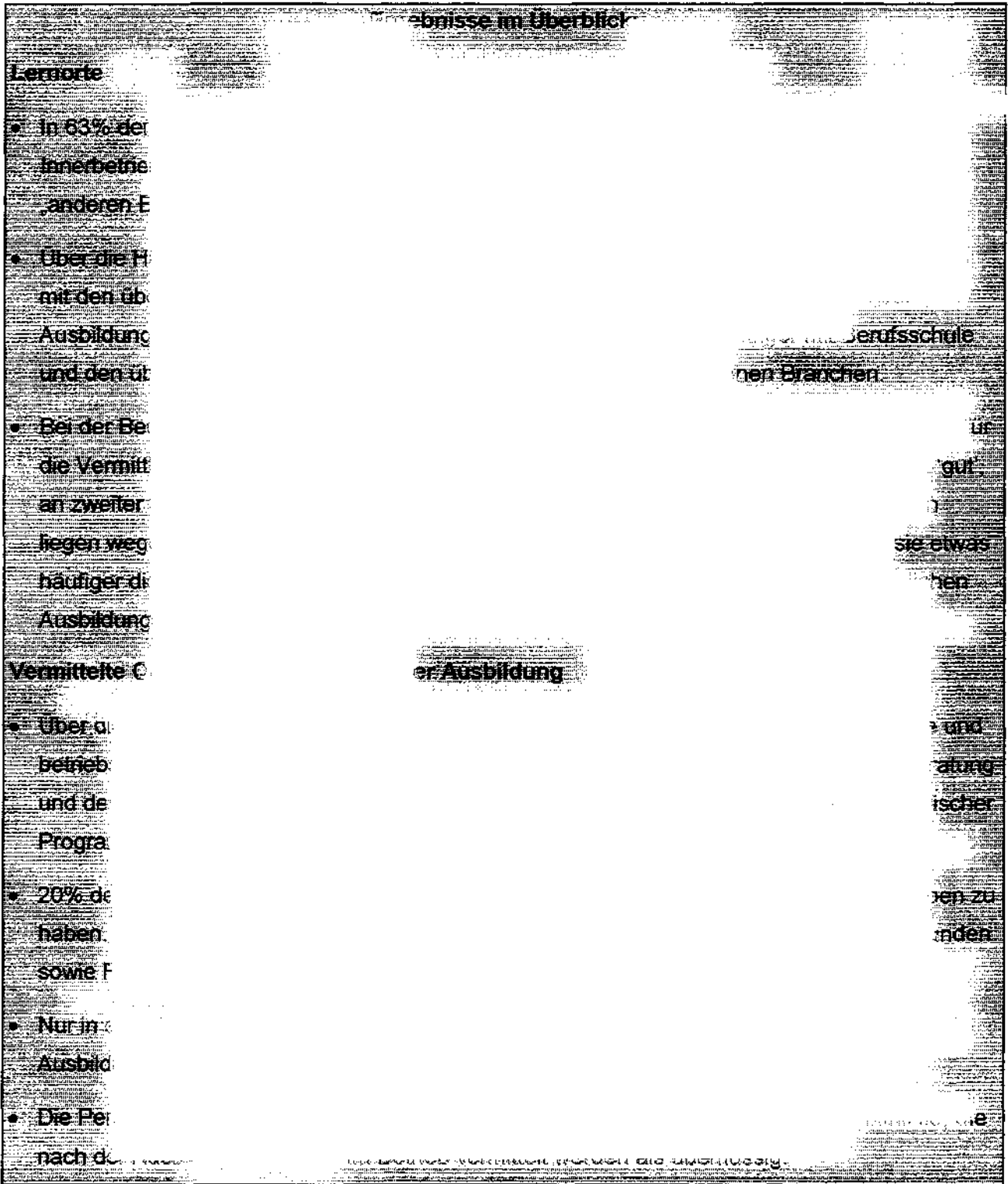
Ausbildungsabbruch

Seit 1994 haben in 12 % der befragten Betriebe BK die Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr abgebrochen. Der Anteil der Abbrecher steigt mit wachsender Betriebsgröße. In den Betrieben der neuen Bundesländer wurde die Ausbildung deutlich seltener abgebrochen als in den alten Bundesländern.

Tabelle 31 Wie viele auszubildende BK haben seit 1994 im ersten Ausbildungsjahr ihre Ausbildung abgebrochen?

	P/A							
	Befragte ges.		Beschäftigte %				Bundesländer %	
	abs.	%	bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20-49 Pers.	≥50 Pers.	alte	neue
Keine	209	88	90	90	87	84	85	93
1 Person	24	10	7	10	11	13	12	6
2 Personen und mehr	5	2	3	0	3	4	3	1
N	238							

3. Organisation und Inhalte der Ausbildung (Lernorte, vermittelte Qualifikationen während der Ausbildung)



Lernorte

Die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen gaben Arbeitsplatz, Berufsschule und überbetriebliche Unterweisungen als die mit Abstand am häufigsten genutzten Lernorte an. In den „anderen Branchen“ nutzen über 70% der befragten Betriebe überbetriebliche Unterweisungen, während dieser Lernort im Baugewerbe mit 57% der Betriebe am seltensten in Anspruch genommen wird.

Auch die regionalen Unterschiede sind beachtlich: 79 % der Betriebe in den alten Bundesländern bieten ihren BK überbetriebliche Unterweisungen an, aber nur 33% in den neuen Bundesländern. Innerbetrieblicher Unterricht wird vor allem in der KFZ Branche und in den anderen Branchen angeboten.

Zeitweilig in einem anderen Betrieb, d.h. Verbund und/oder Kooperation mit anderen Unternehmen, wird in den neuen Bundesländern doppelt so häufig genutzt wie in den alten Bundesländern.

Obwohl die Betriebe der Baubranche in den neuen Bundesländern überproportional vertreten sind, gab nur 1 % der Betriebe dieser Region an, weitere Lernorte zu nutzen, während 9 % der Betriebe der Baubranche weitere Lernorte in Anspruch nehmen.

Nur in einzelnen Ausprägungen lassen sich Unterschiede in der Beantwortung nach Betriebsgröße feststellen. Lernbüros werden nur in den Betrieben genutzt, die unter 10 und zwischen 20 und 49 Personen beschäftigen. Zeitweilig in einem anderen Betrieb wird am häufigsten von Betrieben mit 20 - 49 Beschäftigten ausgebildet (8%).

Tabelle 32 Lernorte während der Ausbildung (Mehrfachnennungen)

PA								
Ausbildungsorte	Brfgt. ges.		Branche %				Bundesländer %	
	abs.	%	Metall/ Elektro	KFZ	Bau	andere	alte	neue
Arbeitsplatz	236	99	100	100	97	100	100	98
innerbetrieblicher Unterricht	30	13	9	16	9	20	14	10
Lernbüro	2	1	0	0	3	0	0	2
überbetriebliche Unterweisung	150	63	65	62	57	73	79	33
zeitweilig in einem anderen Betrieb	10	4	9	4	1	0	3	7
Berufsschule	228	96	98	97	91	97	97	93
weitere	15	6	3	5	9	10	9	1

PA	Betriebsgröße %			
	-9	10-19	20-49	ab 50
Ausbildungsorte				
Arbeitsplatz				
innerbetrieblicher Unterricht	10	15	12	13
Lernbüro	3	0	1	0
überbetriebliche Unterweisung	70	62	62	63
zeitweilig in einem anderen Betrieb	3	1	8	4
Berufsschule				
weitere	3	12	5	2

Lernortkooperation

Die Kooperation mit der Berufsschule und die Kooperation mit den überbetrieblichen Ausbildungsstätten bewerten die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen ungefähr gleich. Über die Hälfte der Befragten kooperieren gar nicht mit den anderen Lernorten. Lediglich die 'anderen Branchen' kooperieren überdurchschnittlich häufig und dies vorrangig über Inhalte der Ausbildung. Die Betriebe der KFZ-Branche gaben überdurchschnittlich häufig (62%) an, nicht mit der Berufsschule zu kooperieren, während eine fehlende Kooperation mit den überbetrieblichen Ausbildungsstätten vor allem in der Baubranche (65%) konstatiert wurde.

70% der kleinen Betriebe mit unter 10 Beschäftigten kooperieren nicht mit der Berufsschule. Dieser Anteil sinkt mit zunehmender Betriebsgröße auf 54%. Mit den überbetrieblichen Ausbildungsstätten kooperieren die kleineren Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten häufiger als mit der Berufsschule, während die Betriebe ab 20 Beschäftigte seltener mit überbetrieblichen Ausbildungsstätten zusammenarbeiten.

Tabelle 33 Auf welche Themen bezieht sich die Kooperation der Lernorte?

Kooperation mit der Berufsschule	PA					
	Befragt insg.		Branche %			
	abs.	Prozent	Metall Elektro	KFZ	Bau	andere
findet nicht statt	133	56	56	62	59	33
über Inhalte der Ausbildung	69	29	27	24	26	50
über Organisation der Ausbildung	35	15	20	11	10	23
andere	12	5	6	7	0	10

Kooperation Überbetrieblicher Ausbildungsstätte	Befragt insg.		Branche %			
	abs.	Prozent	Metall Elektro	KFZ	Bau	andere
findet nicht statt	130	55	56	51	65	37
über Inhalte der Ausbildung	69	29	26	32	24	40
über Organisation der Ausbildung	27	11	17	11	4	17
andere	7	3	5	3	0	7

Nach der Bewertung der Lernorte in Fachtheorie und Fachpraxis befragt, verteilten die BK den Ausbildungsbetrieben in der Fachpraxis zu 75 % sehr gute und gute Noten. Damit schnitten die Ausbildungsbetriebe in diesem Bereich bei der Beurteilung der Lernorte mit Abstand am besten ab. Auch die überbetrieblichen Ausbildungsstätten erhielten überwiegend sehr gute und gute Noten von den BK. Mit 'sehr gut' beurteilten 13% der BK die Vermittlung der Fachpraxis, die Vermittlung der Fachtheorie sogar 16% der BK. Die fachpraktische Ausbildung in der überbetrieblichen Unterweisung erhielt von 58% der BK gute oder befriedigende Noten, während die Vermittlung der Fachtheorie an diesem Lernort von 54% der BK gut oder befriedigend beurteilt wurde. Der Anteil fehlender Angaben zu diesem Lernort ist mit rd. 25% recht hoch, weil nicht alle BK diesen Lernort kennengelernt haben. Die Berufsschule schnitt gegenüber dem Betrieb und der überbetrieblichen Ausbildungsstätten schlechter ab. Aber auch hier beurteilten über 50% der BK die Vermittlung von Fachpraxis und -theorie als gut oder befriedigend. Allerdings wurde die Fachpraxis an diesem Lernort vergleichsweise am häufigsten mit ausreichenden und schlechteren Noten bedacht.

Tabelle 34 Wie bewerten Sie die Ausbildung in den verschiedenen Lernorten?

	BK					
	Ausbildungsbetrieb %		Überbetriebliche Ausbildung %		Berufsschule %	
	Fachpraxis	Fachtheorie	Fachpraxis	Fachtheorie	Fachpraxis	Fachtheorie
sehr gut	19	5	13	16	3	12
gut	56	41	35	42	20	49
befriedigend	15	34	23	12	37	25
ausreichend	4	6	3	3	18	5
mangelhaft	1				9	
ungenügend		2	2	1	3	1
keine Angabe	4	11	24	26	10	8

Vermittelte Qualifikationen während der Ausbildung

Über die Ausbildungsordnung hinaus vermittelte Qualifikationen

89 P/A machten Angaben zu Fertigkeiten und Kenntnissen, die den Auszubildenden über die Ausbildungsordnung hinaus vermittelt werden. Sie nannten sowohl fachübergreifende als auch betriebsspezifische Qualifikationen. Im fachübergreifenden Bereich wurde am häufigsten der Umgang mit Kunden genannt. Bei den betriebsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen bezogen sich sehr viele Nennungen auf den Umgang mit der EDV allgemein sowie auf die Anwendung branchen- und betriebsspezifischer Programme.

Übersicht 1 Welche Fertigkeiten und Kenntnisse werden von Ihnen während der Ausbildung über die Ausbildungsordnung für Bürokaufleute hinaus vermittelt?

I.	Übergreifende Qualifikationen (P/A)	
A.	Allgemeinbildung	Gesellschaftspolitik, wirtschaftliches Denken und Handeln, betriebswirtschaftliche Zusammenhänge
B.	Teamfähigkeit, Persönlichkeitsbildung, Sozialkompetenz	Selbstbewußtsein, Erscheinungsbild, Auftreten, Sozialverhalten, Umgang mit Menschen in allen Altersgruppen, Höflichkeit
C.	Arbeitstechnik, Zeitmanagement, Methodenkompetenz	Terminplanung, praxisgebundenes Arbeiten, Ordnung/Genauigkeit, Umgang mit Kommunikationsmitteln, Telefonzentrale
D.	Umgang mit Kunden	Arbeiten mit dem Kunden, Kundenkontakt, Kundenberatung
E.	Kommunikation	
II.	Betriebsspezifische Qualifikationen	Betriebs- und Produktkenntnisse, Programme
A.	Betriebliche Organisation	Durchlauf aller Abteilungen, Gesamtzusammenhänge eines mittelständischen Unternehmens
B.	Qualitätsmanagement	
C.	Marketing	
D.	Arbeitsrecht	
E.	Archivierung	
F.	Stenographie	
G.	Lagerhaltung	Inventur
H.	Rechnungswesen	Kostenstellenrechnung, Abrechnung, Finanzbuchhaltung, Buchhaltung, Urlaubskasse
I.	Personalwesen	Personal und Lohn, Personalführung
J.	DV-Kenntnisse	Branchensoftware, Betriebssoftware, Excel
K.	Einkauf	Bestellung, Materialeinkauf

II.	Betriebsspezifische Qualifikationen	Betriebs- und Produktkenntnisse, Programme
L.	Bauspezifische Kenntnisse	Baurecht, Aufmaß, Verfahrenstechnik Baustelle, Stahlbaukenntnisse, Wärmedämmung, Bodenbelagarbeiten, Trockenbau, Malerarbeiten
M.	Autohauskenntnisse	Ersatzteillager, -wesen, Autoverkauf, Verhältnis Lieferant-Hersteller und Händler, Fertigkeiten im KFZ-Metallbereich, KFZ-Vermietgeschäft
N.	Verkauf	Neu- und Gebrauchtwagenverkauf, Ersatzteile
O.	Finanzdienstleistungen	Kalkulation, Finanzierung und Leasing, Versicherung, Objektkalkulation, Unfallabwicklung
P.	Materialkenntnisse	Reinigungsmittel, Baustoffkunde, Gewerkbezogene Material-/Arbeitskenntnisse, Warenkunde
Q.	Betriebspraxis	Fahrerlaubnis für Gabelstaplerfahrer, Arbeit in der Werkstatt, technische Schulung, Praktikum im Handwerk, Servicebetrieb für elektronische Geräte, fachliche und praktische Kenntnisse im Dachdeckerhandwerk, Konstruktion

Zusatzqualifikationen

Den BK wurden die Fragen gestellt, welche Zusatzqualifikationen mit Zertifikat oder Zeugnis sie während ihrer Ausbildung erworben haben und welche Fertigkeiten und Kenntnisse ihnen über die Anforderungen der Ausbildungsordnung hinaus vermittelt wurden. Die Antworten lassen darauf schließen, daß die Befragten nicht immer zwischen diesen Fragen differenziert haben sondern zum Teil zusätzliche Fertigkeiten und Kenntnisse auch als Zusatzqualifikationen angesehen haben.

Mehr als zwei Drittel der befragten BK (37 %) hat während der Ausbildung Zusatzqualifikationen erworben. Mit Abstand am häufigsten (27% der BK) wurden Zertifikate im Bereich der EDV abgelegt. Branchenspezifische Zusatzqualifikationen erwarben 12% der BK. Nur 20% der BK gaben an, daß ihnen zusätzliche Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt wurden. Hier lassen sich jedoch auch die Antworten zählen, die unter dem Aspekt 'andere Zusatzqualifikationen'⁵ von den BK genannt wurden.

Zusatzqualifikationen wurden vor allem von BK erworben, die jetzt in Betrieben mit 20 - 49 Beschäftigten arbeiten.

Tabelle 35 Welche Zusatzqualifikationen haben Sie während der Ausbildung erworben? (Mehrfachnennungen)

BK	Befragte insgesamt		Betriebsgröße		
	abs.	%	-19 Pers.	20-49 Pers.	≥50 Pers.
	Keine	57	61	65	58
Fremdsprachen	1	1	0	4	0
EDV	25	27	23	31	23
branchenspezifische Qualifikation	11	12	10	19	6
andere	7	8	10	12	3
Keine Angabe	2	2	3	0	3
N	103	111			

Tabelle 36 Gibt es weitere Fertigkeiten und Kenntnisse, die Ihnen zusätzlich während der Ausbildung vermittelt wurden?

BK	Befragte insgesamt	
	abs.	%
Nein	68	73
Ja	19	20
Keine Angabe	6	6
N	93	

Übersicht 2 Welche Zusatzqualifikationen haben Sie während der Ausbildung erworben

- => EDV (6 Nennungen)
- => Umgang mit Kunden (2 Nennungen), Menschenkenntnis
- => Business-Englisch
- => Baustellenbesuch
- => Dachdeckung praktisch und theoretisch, Bauleitertätigkeiten, Vermessungen
- => Buchhaltung
- => Ersatzteillager und Bestellwesen, spezielle Lohnverrechnung, Neu- Gebrauchtwagenverkauf
- => Fachseminare
- => betriebsbezogenes technisches Fachwissen
- => Fensterkalkulation
- => Geschäftsleitung
- => KFZ-Technik
- => Mitdenken, Unsicherheit
- => Technisches Zeichnen
- => Versicherungswesen
- => Buchhalterin

Nach Aussagen der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen beziehen sich die Zusatzqualifikationen, die den BK am häufigsten in den Betrieben vermittelt wurden, auf die Datenverarbeitung (40% der P/A). Zusatzqualifikationen in diesem Bereich wurden überdurchschnittlich häufig in den anderen Branchen (50%) und in der KFZ-Branche (45%) vermittelt. Fremdsprachen wurden nur vereinzelt in der KFZ- und in der Baubranche vermittelt. In der Baubranche konnten die BK während der Ausbildung am seltensten Zusatzqualifikationen erwerben, 69% der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen machten keine Angabe zu vermittelten Zusatzqualifikationen. In der KFZ-Branche war die Vermittlung der Zusatzqualifikationen am vielfältigsten (9% andere Zusatzqualifikationen) und in den anderen Branchen wurden am häufigsten Zusatzqualifikationen vermittelt (43% keine Angabe).

Die P/A, die weniger mit der Ausbildungsordnung zufrieden sind, vermittelten am häufigsten Zusatzqualifikationen. Über die Hälfte der P/A, die voll und überwiegend mit der Ausbildungsordnung zufrieden sind, vermittelten keine Zusatzqualifikationen.

Tabelle 37 Welche Zusatzqualifikationen werden Ihren Bürokaufleuten parallel zur Ausbildung vermittelt? (Mehrfachnennungen)

P/A									
	Befragte insg.		Branche %				AO entspricht Anforderungen %		
	abs.	%	Metall/ Elektro	KFZ	Bau	Andere	voll	über- wiegend	weni- ger
Fremdsprachen	3	1	0	3	1	0	0	1	4
EDV	95	40	41	45	29	50	34	42	46
Andere	12	5	3	9	1	7	7	5	6
keine Angaben	135	57	56	51	69	43	59	56	46

Die Angaben der P/A, die unter der Rubrik 'andere Zusatzqualifikationen, die während der Ausbildung vermittelt werden, lassen ebenfalls darauf schließen, daß nicht immer zwischen zusätzlichen Qualifikationen und Zusatzqualifikationen mit Zertifikat oder Zeugnis unterschieden wurde.

Übersicht 3 'Andere Zusatzqualifikationen'

- => Angebote für Fremdsprachenweiterbildung wurden nicht aufgegriffen
- => Bewußtsein, Auftreten.Selbstverantwortung
- => Buchführung/Rechnungswesen, da Berufsschulunterricht zu schwach ist
- => Bürokommunikation, Steno, Schreibmaschine
- => Produktionsplanung und -Steuerung (PPS)
- => Rhetorik
- => Schreibmaschine
- => Stenographie, Schreibmaschine

- ⇒ Teilnahme an Werkskursen, AOK-Lohnabrechnungskurse
- ⇒ Toyota Seminare, Rhetorik, Telefon, EDV
- ⇒ Verkauf, Versicherung
- ⇒ Überbetriebliche Einrichtung

Überflüssige Qualifikationen

Auf die Frage 'Welche Fertigkeiten und Kenntnisse, die nach der Ausbildungsordnung vermittelt werden, halten Sie für überflüssig?' bezogen sich fast alle Antworten direkt auf die Inhalte der Berufsschule.

Übersicht 4 Welche Fertigkeiten und Kenntnisse, die nach der Ausbildungsordnung vermittelt werden, halten Sie für überflüssig?

P/A (M = 16, Mehrfachnennungen)	
Sport überflüssig	6
Religion überflüssig	7
Fremdsprachen überflüssig	1
Deutsch, Sozial- oder Gemeinschaftskunde überflüssig	2
Zuviel Berufsschule	3
Mehr Rechnungswesen und Kostenrechnung	1
Mehr Fachpraxis gegenüber der Fachtheorie	1

4. Abschlußprüfung und Übernahme

Ergebnisse im Überblick:

Abschlußprüfung

- 68% der BK haben an speziellen Maßnahmen zur Prüfungsvorbereitung teilgenommen. Diese Maßnahmen erhielten von den BK mehrheitlich die Note 'gut'.
- In allen Fächern beurteilten die BK die Prüfungsvorbereitung durch die Berufsschule als durch den Ausbildungsbetrieb.
- In 73% der Betriebe haben bereits BK die Abschlußprüfung 1992 oder früher stattgefunden.

Übernahme

- 43% der Betriebe haben Arbeitsverhältnisse übernommen. 14% der Betriebe wurden be-

Prüfungsvorbereitung

68% der BK haben an speziellen Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Abschlußprüfung teilgenommen. BK mit einer verkürzten Ausbildung wurden häufiger spezielle Prüfungsvorbereitungen angeboten und sie haben entsprechend häufiger daran teilgenommen als BK mit einer regulären Ausbildungsdauer.

Tabelle 38 Gab es spezielle Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Abschlußprüfung?

BK				
	Befragte ges.		Ausbildungsdauer %	
	abs.	%	verkürzt	regulär
ja, habe selbst teilgenommen	63	68	75	65
ja, habe aber nicht teilgenommen	12	13	13	13
nein	18	19	13	22
N	93			

Die BK beurteilten die Vorbereitung auf die Abschlußprüfung durch die Berufsschule besser als durch den Ausbildungsbetrieb. Betrachtet man die Beurteilungen 'sehr gut' und 'gut' gemeinsam, schnitt die Berufsschule in allen Prüfungsfächern besser ab. Lediglich für die Vorbereitung in dem Fach 'Auftragsbearbeitung und Büroorganisation' erhielt der Ausbildungsbetrieb häufiger die Note 'sehr gut' als die Berufsschule. Die besonderen Prüfungsvorbereitungen wurden in jedem Fach am häufigsten mit 'gut' beurteilt.

Tabelle 39 Wie gut sind Sie durch den Betrieb, die Berufsschule und besondere Maßnahmen auf die Abschlußprüfung vorbereitet worden?

BK			
Beurteilung	Bürowirtschaft %		
	Betrieb	Berufsschule	besondere Maßnahmen
sehr gut	10	12	5
gut	32	49	34
befriedigend	25	23	16
ausreichend	13	6	10
mangelhaft	3	3	0
ungenügend	6	0	2
Keine Angabe	11	6	32

BK	Rechnungswesen %		
Beurteilung	Betrieb	Berufsschule	besondere Maßnahmen
sehr gut	10	18	14
gut	25	55	37
befriedigend	26	15	14
ausreichend	17	3	5
mangelhaft	2	2	0
ungenügend	10	0	0
Keine Angabe	11	6	30
	Wiso %		
Beurteilung	Betrieb	Berufsschule	besondere Maßnahmen
sehr gut	1	9	5
gut	16	48	29
befriedigend	35	32	22
ausreichend	22	1	9
mangelhaft	2	2	1
ungenügend	12	0	2
Keine Angabe	12	8	32
	Auftragsbearbeitung, Büroorganisation %		
Beurteilung	Betrieb	Berufsschule	besondere Maßnahmen
sehr gut	22	10	5
gut	32	56	38
befriedigend	24	23	17
ausreichend	8	2	5
mangelhaft	2	1	1
ungenügend	3	2	2
Keine Angabe	10	6	31

	Informationsverarbeitung %		
Beurteilung	Betrieb	Berufsschule	besondere Maßnahmen
sehr gut	12	15	20
gut	28	45	29
befriedigend	24	19	12
ausreichend	12	6	4
mangelhaft	6	3	2
ungenügend	6	2	1
Keine Angabe	12	9	31

Über die Hälfte der BK (52%) waren der Meinung, daß der Vorbereitungsaufwand für das Fach 'Rechnungswesen' am größten war. Für dieses Fach befanden 10% der BK die Vorbereitung durch den Betrieb als 'ungenügend'. Während die Verkürzung der Ausbildungszeit auf die Vorbereitung für die Fächer 'Bürowirtschaft' und 'Rechnungswesen' keinen Einfluß auf den Prüfungsaufwand hatte, wurde der Aufwand im Fach 'Wirtschafts- und Sozialkunde' von den BK mit verkürzter Ausbildung um 7% öfter als am größten eingeschätzt. Der Vorbereitungsaufwand in den Fächern 'Auftragsbearbeitung und Büroorganisation' sowie 'Informationsverarbeitung' wurde von den BK mit regulärer Ausbildungszeit dagegen häufiger als am größten beurteilt.

Tabelle 40 Für welches Prüfungsfach war der Vorbereitungsaufwand am größten? (Mehrfachnennungen)

BK				
	Befragte ges.		Ausbildungsdauer %	
	abs.	%	verkürzt	regulär
Bürowirtschaft	25	27	25	28
Rechnungswesen	48	52	54	51
WiSo	26	28	33	26
Auftragsbearbeitung, Büroorganisation	10	11	4	12
Informationsverarbeitung	10	11	0	15
Keine Angabe	3	3	4	3

Absolvierte Abschlußprüfungen

In 73 % der Betriebe haben BK bereits eine Abschlußprüfung absolviert.

Tabelle 41 Haben in Ihrem Betrieb bereits BK ihre Abschlußprüfung abgelegt?

P/A		
	Befragte insgesamt	
	absolut	%
ja	173	73
nein	62	26
keine Angabe	3	1

In 22 % der Betriebe fand die letzte Abschlußprüfung 1997 statt. In den letzten zwei Jahren 1997 und 1996 haben in 42 % der Betriebe auszubildende BK ihre Abschlußprüfung absolviert.

Tabelle 42 Falls ja, wann zuletzt?

P/A		
N = 238	Befragte insgesamt	
	absolut	%
trifft nicht zu	65	27
keine Angabe	10	4
vor 1991	9	4
1991/92	7	3
1993/94/95	48	20
1996	47	20
1997	52	22

Die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen gaben an, daß an der letzten Abschlußprüfung insgesamt 222 Auszubildende teilgenommen haben. Bestanden wurde diese Prüfung von 213 BK. Daraus ergibt sich eine Erfolgsquote von rd. 96%.

Tabelle 43 Wie viele Auszubildende haben an der letzten Abschlußprüfung teilgenommen und wieviele haben die Prüfung bestanden?

P/A					
N = 238	Befragte insgesamt				
	abs.	%		abs.	%
Teilgenommen haben			Die Prüfung bestanden haben		
1 Azubi	134	56	1 Azubi	133	56
2 Azubis und mehr	29	12	2 Azubis und mehr	26	11
trifft nicht zu	65	27	trifft nicht zu	75	32
keine Angabe	10	4	keine Angabe	4	2

Übernahme

43 % der Betriebe hat die erfolgreichen Auszubildenden nach der Abschlußprüfung in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Von den übernommenen BK arbeitet nur 1 % in Teilzeitbeschäftigung, alle anderen werden mit der vollen Arbeitszeit beschäftigt. 14 % der Betriebe haben BK in befristete Arbeitsverhältnisse übernommen. Der Anteil der Betriebe, die zu dieser Frage keine Angabe gemacht hat, ist mit 40% sehr hoch.

Tabelle 44 Wieviele erfolgreiche Absolventen dieses Jahres wurden übernommen?

P/A					
N = 238	Befragte insgesamt				
Übernahme in eine					
unbefristete Beschäftigung	abs.	%	davon in eine Teilzeitbeschäftigung	abs.	%
1 Person	62	26	1 Person	2	1
2 Personen und mehr	6	3	2 Personen und mehr	0	0
trifft nicht zu	75	32	trifft nicht zu	170	71
keine Angabe	95	40	keine Angabe	66	28
N	238		N	238	
befristete Beschäftigung			davon in eine Teilzeitbeschäftigung		
1 Person	27	11	1 Person	0	0
2 Personen und mehr	6	3	2 Personen und mehr	0	0
trifft nicht zu	75	32	trifft nicht zu	205	86
keine Angabe	130	55	keine Angabe	33	14

Als Grund für die Nichtübernahme von BK wurde am häufigsten der fehlende Bedarf genannt, 28% der Befragten. In der Bau- und den anderen Branchen wurde dieser Grund seltener genannt als in den Branchen Metall, Elektro und KFZ. In den alten Bundesländern war die mangelnde Eignung der ausgebildeten Kräfte bedeutend häufiger (7 % der P/A) der Grund für eine Nichtübernahme als in den neuen Bundesländern (2 % der P/A). Auch der Anteil der BK, die aus eigenem Antrieb den Ausbildungsbetrieb verlassen haben, liegt in den alten Bundesländern gut doppelt so hoch wie in den neuen Bundesländern.

Tabelle 45 Gründe für die Nichtübernahme (Mehrfachnennungen)

	P/A							
			Branche %				Bundesländer %	
	abs.	%	Metall/ Elektro	KFZ	Bau	andere	alte	neue
Mangelnde Eignung	13	5	6	4	7	3	7	2
Fehlender Bedarf	66	28	32	32	21	23	28	27
BK wollte nicht bleiben	34	14	14	15	12	20	17	8
Trifft nicht zu	102	43	39	53	34	47	50	30

Beschäftigungssituation nach der Ausbildung

Insgesamt haben 69 % der befragten Personal-/Ausbildungsverantwortlichen in den letzten drei Jahren keine fremdausgebildeten BK eingestellt. Dieser Anteil liegt bei den kleinen Betrieben mit unter 10 Beschäftigten bei 83 % und sinkt mit zunehmender Betriebsgröße auf 57 %.⁶

Diese Angaben korrespondieren mit den Antworten der BK auf die Fragen nach ihrem beruflichen Werdegang. 83% der befragten BK wurden beim derzeitigen Arbeitgeber ausgebildet. Dieser Anteil liegt bei den BK, die erst 1997 die Berufsausbildung abgeschlossen haben natürlich höher (90%) als bei den 1995 ausgelernten BK (77%). Während der Anteil der weiblichen BK, die nicht bei dem derzeitigen Arbeitgeber ausgebildet wurde bei 15% liegt, beträgt er bei den männlichen BK nur 5 %.

Tabelle 46 Wurden Sie bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber ausgebildet?

BK							
N = 93	Befragte insg.		Ausbildungsende %			Geschlecht %	
	abs.	%	bis 1995	1996	1997	weiblich	männlich
ja	77	83	77	85	90	80	95
nein	13	14	23	11	7	15	5
keine Angabe	3	3	0	4	3	4	0

13% der BK waren nach der Ausbildung schon einmal arbeitslos. So wie in der vorhergehenden Frage ist dieser Anteil bei den im letzten Jahr ausgelernten BK niedriger (10 %) als in den Vorjahren (1995: 14 %). Von Arbeitslosigkeit betroffen waren ausschließlich weibliche BK.

Tabelle 47 Waren Sie nach Abschluß Ihrer Ausbildung schon einmal arbeitslos?

BK							
N = 93	Befragte insg.		Ausbildungsende %			Geschlecht %	
	abs.	%	bis 1995	1996	1997	weiblich	männlich
ja	12	13	14	11	10	17	0
nein	81	87	86	89	90	83	100

Der überwiegende Teil der BK, die nicht in Ihrem Ausbildungsbetrieb tätig sind, gaben an, seit Abschluß der Ausbildung bei einem Betrieb beschäftigt gewesen zu sein. Nur vereinzelte BK, die 1995 und 1996 die Ausbildung abgeschlossen hatten, waren bereits bei zwei oder drei Arbeitgebern beschäftigt.

⁶ s. auch Tabelle 10

Tabelle 48 Bei wie vielen Unternehmen waren Sie seit Ende Ihrer Ausbildung beschäftigt?

BK					
N = 93	Befragte insg.		Ausbildungsende %		
	abs.	%	bis 1995	1996	1997
ein Betrieb	55	59	74	59	41
zwei Betriebe	5	5	11	4	0
drei Betriebe	1	1	3	0	0
keine Angabe	32	34	11	37	59

Einstiegsgehalt

47% der Betriebe gaben an, daß die BK nach der Ausbildung zwischen DM 2.001,- und DM 3.000,- verdienen. In der KFZ-Branche werden diese Einstiegsgehälter überdurchschnittlich häufig gezahlt (61%). In der Baubranche (22%) und in der Metall- und Elektrobranche (21%) werden überdurchschnittlich häufig Einstiegsgehälter zwischen DM 1.501,- und 2.000,- gezahlt. Gleichzeitig zahlt die Baubranche auch überdurchschnittlich häufig (7%) Gehälter zwischen DM 3.001,- und DM 3.500,-. Häufiger wird diese Gehaltsstufe in den anderen Branchen gezahlt (10%). In den anderen Branchen werden am häufigsten (13%) die niedrigsten Gehälter bis DM 1.500,-, aber auch am häufigsten die höchsten Gehälter von DM 3.001,- bis DM 4.000,- (ebenfalls je 10%) gezahlt.

Der Vergleich der Einstiegsgehälter der BK in den neuen und alten Bundesländern zeigt die bekannten Einkommensunterschiede. Ein Drittel der BK in den neuen Bundesländern verdienen zwischen DM 1.500,- und 2.000,- brutto, während etwa ebensoviele BK in den alten Bundesländern zwischen DM 2.500,- und 3.000,- beziehen.

Tabelle 49 Wie hoch ist das Einstiegsgehalt für BK nach der Ausbildung (Brutto-Monatsgehalt bezogen auf eine Vollzeitstelle)?

P/A								
	Befragte insg.		Branchen %				Bundesländer	
	abs.	%	Metall/ Elektro	KFZ	Bau	andere	alt%	neu %
bis 1.500,-DM	9	4	2	4	1	13	3	5
1.501,-bis 2.000,-DM	39	16	21	9	22	10	8	33
2.001,- bis 2.500,- DM	51	21	17	31	16	20	23	18
2.501,-bis 3.000,-DM	61	26	21	30	25	27	34	10
3.001,-bis 3.500,-DM	14	6	3	5	7	10	7	4
3.501,-bis 4.000,-DM	4	2	2	0	0	10	3	0
Keine Angabe	60	25	35	20	28	10	22	31

Der Vergleich mit den Einstiegsgehältern im gewerblich-technischen Bereich zeigt, daß die BK häufig ein geringeres Einkommen nach der Ausbildung beziehen. Der Anteil der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen, die angaben, DM 2.501,- bis 3.000,- zu zahlen, lag in beiden Bereichen etwa gleich hoch, 26% bei den BK, 24% im gewerblich-technischen Berufen. Während nur 8% der befragten Betrieben den ausgebildeten BK mehr als DM 3.000,- und kein Betrieb mehr als DM 3.500,- bezahlt, erhalten die Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich in 15% der befragten Betriebe mehr als DM 3.000,- und darin enthalten in drei Betrieben sogar mehr als DM 4.000,- Einstiegsgehalt. Diese höchste Gehaltgruppe bezahlen Betriebe der Bau- und der anderen Branchen in den alten Bundesländern. Nur ein Betrieb zahlt im gewerblich-technischen Bereich weniger als DM 1.501,-. Dieser Betrieb gehört zur KFZ-Branche und liegt in den neuen Bundesländern.

Der weitere Branchenvergleich weist nur geringfügige Abweichungen auf. Hervorzuheben ist lediglich, daß in der Baubranche überdurchschnittlich hohe Gehälter gezahlt werden. Der regionale Vergleich zeigt im gewerblich-technischen Bereich den selben Trend wie bei den BK. Während in den neuen Bundesländern über die Hälfte der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen (55%) die Einstiegsgehälter bis DM 2.500,- bezifferten, gab ein größerer Anteil (57% der P/A) in den alten Bundesländern an, den neuen Fachkräften mehr als DM 2.500,- zu zahlen.

Tabelle 50 Wie hoch ist das Einstiegsgehalt für gewerblich-technische Berufe nach der Ausbildung (Brutto-Monatsgehalt bezogen auf eine Vollzeitstelle)?

P/A								
	Befragte insg.		Branchen %				Bundesländer	
	abs.	%	Metall/ Elektro	KFZ	Bau	andere	alt%	neu %
bis 1.500,- DM	1	0	0	1	0	0	0	1
1.501,-bis 2.000,-DM	31	13	14	16	7	17	6	25
2.001,-bis 2.500,-DM	42	18	18	18	19	13	12	29
2.501,-bis 3.000,-DM	56	24	21	28	19	27	31	10
3.001,-bis 3.500,-DM	35	15	12	12	19	17	19	6
3.501,-bis 4.000,-DM	8	3	3	0	9	0	5	1
4.001,- und mehr	3	1	0	0	3	3	2	0
Keine Angabe	62	26	32	24	24	23	25	28

Die befragten Fachkräfte waren zu 25% kürzer als ein Jahr, 34% ein bis zwei Jahre und 39% länger als 2 Jahre in ihrem derzeitigen Aufgabenbereich tätig.

Die BK wurden nicht nach ihrem Einstiegs- sondern nach ihrem derzeitigen Gehalt gefragt. Der größte Anteil der BK, 26%, verdiente zum Zeitpunkt der Befragung DM 2.500,- bis DM 2.999,-. In dieser Einkommensgruppe sind vor allem die BK vertreten, die bis 1995 ihre Ausbildung abge-

schlossen hatten. Die BK, die 1996 die Ausbildung beendet hatten, gaben diese Gehaltsgröße unterdurchschnittlich häufig an (15%). Sie verdienten zu je 22% DM 2.000,- bis 2.499,- und DM 3.000,- bis 3.499. Von den BK, die 1997 ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, verdiente keiner/keine mehr als DM 3.499,-. Die meisten BK dieses Jahrganges (28%) waren ebenfalls in der Gehaltsgruppe von DM 2.500,- bis 2.999,- anzutreffen.

Die weiblichen BK waren in den Einkommensgruppen von DM 2.000,- bis 2.999,- überdurchschnittlich häufig vertreten, die männlichen BK verdienten dagegen überdurchschnittlich häufig DM 3.000,- und mehr.

Tabelle 51 Wie hoch ist Ihr durchschnittliches Bruttogehalt im Monat?

BK							
	Befragte insg.		Ausbildungsende %			Geschlecht %	
	abs.	%	-^95	1996	1997	männlich	weiblich
Bis 1.999,-DM	9	10	14	1	3	10	10
2.000,- - 2.499,- DM	17	18	11	22	24	14	20
2.500,- - 2.999,- DM	24	26	34	15	28	24	27
3.000,- - 3.499,- DM	16	17	11	22	14	19	15
3.500,- - 3.999,- DM	6	6	9	11	0	10	6
4.000,- DM und mehr	2	2	6	0	0	5	1
Keine Angaben	19	20	14	19	31	19	21

Höhere Gehälter von DM 3.500,- und mehr bezogen vor allem BK (15%), die in der Kundenbetreuung tätig sind.

Tabelle 52 Wie hoch ist Ihr durchschnittliches Bruttogehalt im Monat?

BK						
	Befragte insg.		Kerntätigkeit (Mehrfachnennungen) %			
	abs.	%	Sachbearbeitung	Kundenbetreuung	Sekretariat	andere
Bis 1.999,-DM	9	10	10	12	10	13
2.000,- - 2.499,- DM	17	18	16	12	18	13
2.500,- - 2.999,- DM	24	26	28	39	33	30
3.000,- - 3.499,- DM	16	17	22	15	10	17
3.500,- - 3.999,- DM	6	6	8	9	5	4
4.000,- DM und mehr	2	2	0	6	0	0
Keine Angaben	19	20	16	6	23	22

Über die Hälfte der BK arbeiten mit einer vollen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 38,5 Stunden. Regelmäßige Arbeitszeiten von unter 30 Stunden haben lediglich 4% der befragten BK. Sie sind ausschließlich weiblich und verdienen mit einer Ausnahme weniger als DM 1.999,-. Eine BK mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 28 Stunden bezieht ein Gehalt zwischen DM 2.500,- und 2.999,-.

Verkürzungen der Arbeitszeit auf unter 20 Stunden gibt es nur bei BK, die 1997 die Ausbildung beendet haben, Arbeitszeiten zwischen 20 und 30 Stunden kommen nur bei BK vor, die 1995 die Ausgelernt haben.

Tabelle 53 Wie hoch ist Ihre vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit?

BK							
	Befragte insg.		Ausbildungsende %			Geschlecht %	
	abs.	%	'95	1996	1997	männlich	weiblich
unter 20 Stunden	2	2	0	0	7	0	3
20 - 29 Stunden	2	2	6	0	0	0	3
35-36 Stunden	3	3	6	4	0	5	3
37 - 38,5 Stunden	36	39	31	41	41	48	37
39 Stunden und mehr	50	54	57	56	52	48	55

Einarbeitung

Über die Hälfte der BK (59%) gaben an, sich auf dem derzeitigen Arbeitsplatz ein bis drei Monate eingearbeitet zu haben. Überdurchschnittlich häufig wurde diese Einarbeitungszeit von BK angegeben, die in der Kundenbetreuung tätig sind, während diese BK unterdurchschnittlich häufig eine Einarbeitungszeit von mehr als drei Monaten benötigten. In der Sachbearbeitung und im Sekretariat werden höhere Einarbeitungszeiten benötigt. Für die Sachbearbeitung wurden knapp unterdurchschnittlich (58%) Einarbeitungszeiten von 1 - 3 Monaten angegeben und mit 34% überdurchschnittlich oft eine Einarbeitungszeit von mehr als 3 Monaten genannt.

Tabelle 54 Wie lange dauerte ungefähr die Einarbeitung an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz?

BK						
	Befragte insg.		Kerntätigkeit (Mehrfachnennungen) %			
	abs.	%	Sachbearbeitung	Kundenbetreuung	Sekretariat	andere
Keine Angabe	7	8	6	6	5	9
1 - 3 Monate	55	59	58	67	56	61
4 - 6 Monate	19	20	22	18	23	17
mehr als 6 Monate	9	10	12	6	10	9
noch nicht abgeschlossen	3	3	2	3	5	4

Der Vergleich der Betriebsgrößen zeigt, daß die Häufigkeit längerer Einarbeitungszeit mit abnehmender Betriebsgröße zunimmt. Die BK in Betrieben mit über 49 Beschäftigten brauchten überdurchschnittlich häufig (71%) 1 - 3 Monate Einarbeitungszeit brauchten, in Betrieben mit 20 - 49 Beschäftigten überdurchschnittlich häufig (31%) 4 - 6 Monate und in Betrieben unter 20 Beschäftigten überdurchschnittlich häufig (16%) mehr als 6 Monate.

Tabelle 55 Wie lange dauerte ungefähr die Einarbeitung an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz?

BK					
	Befragte insg.		Betriebsgröße %		
	abs.	%	bis 19 Pers.	20-49 Pers.	≥ 50 Pers.
Keine Angabe	7	8	6	4	3
1-3 Monate	55	59	58	58	71
4 - 6 Monate	19	20	19	31	16
mehr als 6 Monate	9	10	16	4	6
noch nicht abgeschlossen	3	3	0	4	3

In allen Branchen beträgt die am häufigsten benötigte Einarbeitungszeit 1 - 3 Monate. In der KFZ-Branche gaben 70% der BK an, eine Einarbeitungszeit dieser Länge benötigt zu haben. In der Elektrobranche benötigten die BK mit 29% der Befragten am häufigsten eine Einarbeitungszeit von mehr als 6 Monaten.

Betrieblicher Einsatz

Nach Angaben der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen werden die BK nach Abschluß der Berufsausbildung in allen Abteilungen des Betriebes nach Bedarf bzw. nach Eignung eingesetzt. Die häufigsten Einsatzgebiete sind Buchhaltung und Fakturierung, Auftragsabwicklung inklusive Auftragsannahme sowie Büroorganisation und Sekretariat. Je nach Unternehmensgegenstand nennen die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen auch häufig den Kundendienst und Verkauf.

Übersicht 5 In welchen Aufgabengebieten werden die übernommenen BK's in den ersten Beschäftigungsjahren vorwiegend eingesetzt? Bitte die drei wichtigsten.

Lfd. Nr.	Aufgabengebiete in den ersten Beschäftigungsjahren (P/A)	
1.	Büroorganisation, -Verwaltung	Büroführung, alle anfallenden Arbeiten
2.	Auftragsabwicklung, -bearbeitung	Auftragsannahme, Disposition
3.	Rechnungswesen	Kassenführung, Buchhaltung, Abrechnung, Rechnungserstellung und -Überwachung, Offene Posten-Pflege, Mahnwesen, Nachkalkulation, Materialabrechnung
4.	Assistenz, Sekretariat und Schreibdienst	Schriftwechsel, Terminüberwachung, Postbearbeitung, Textvearbeitung, Tabellenkalkulation, Datenerfassung
5.	Kundendienst, Kundenbetreuung	Preisanfragen, Telefondienst, Publikumsverkehr, Info-Theke, Reparaturannahme
6.	Sachbearbeitung	Angeboterstellung, Aufmaßerstellung, Logistik
7.	Vertrieb	Innendienst
8.	Verkauf	
9.	Lager	
10.	Einkauf	
11.	Personalwesen	Lohn- und Gehaltsabrechnung
12.	Controlling	

Befragt nach ihren aktuellen Aufgabenbereichen wurden von über der Hälfte der BK die Bereiche 'Allgemeine Verwaltung¹' und 'EDV' genannt. Die weiblichen BK gaben mit je 51 % am häufigsten ihren Arbeitsbereich mit der 'allgemeinen Verwaltung¹', 'EDV' und 'Rechnungswesen' an. Während der Anteil der männlichen BK in den ersten beiden Bereichen den ihrer Kolleginnen übersteigt, sind nur 24% im Rechnungswesen tätig. Umgekehrt ist dieses Verhältnis in den Arbeitsbereichen 'Poststelle' und 'Einkauf' in denen die männlichen BK überdurchschnittlich und die weiblichen BK unterdurchschnittlich häufig tätig sind.

Obwohl der 'Verkauf' insgesamt an sechster Stelle als Aufgabenbereich genannt wurde, arbeiten hier die meisten männlichen BK (71%). Weibliche BK sind nur zu 20% in diesem Bereich tätig. 67% der im Verkauf tätigen Männer und 14% der im Verkauf tätigen Frauen sind im KFZ-Gewerbe beschäftigt. Im Verkaufsbereich sind die Frauen vor allem im Baugewerbe tätig.

Tabelle 56 In welchem Aufgabenbereich sind Sie zur Zeit tätig? (Mehrfachnennungen)

BK					
		Befragte insg.		Geschlecht %	
		abs.	%	männlich	weiblich
1.	Allg. Verwaltung	49	53	62	51
2.	EDV	48	52	57	51
3.	Schreibdienst	42	45	38	48
4.	Rechnungswesen	41	44	24	51
5.	Personalwirtschaft	32	34	33	35
6.	Verkauf	30	32	71	20
7.	Poststelle	29	31	43	28
8.	Organisation	23	25	19	27
9.	Einkauf	23	25	38	21
10.	Service	22	24	19	25
11.	Sekretariat	21	23	19	24
12.	Beschaffung	19	20	43	14
13.	Controlling	10	11	10	11
14.	Materialwirtschaft	9	10	14	8
15.	Rechtsabteilung	6	6	5	7
16.	Marketing/Werbung	4	4	10	3
17.	Außendienst	4	4	14	1
18.	Haushalt	3	3	0	4
	anderer Bereich	14	15	5	18
	keine Angabe	2	2	0	3

Tabelle 57 Branchen, in denen BK im Aufgabenbereich 'Verkauf' beschäftigt sind

	Befragte ges.		männliche BK		weibliche BK	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Keine Angabe	1	3	0	0	1	7
Metall	3	10	1	7	2	14
Elektro	2	7	0	0	2	14
Holz	3	10	1	7	2	14
Kfz	12	40	10	67	2	14
Bauhauptgewerbe	5	17	1	7	4	29
Ausbaugewerbe	2	7	1	7	1	7
andere	2	7	1	7	0	0
N	30					

Die Häufigkeit, mit der die BK bestimmte Kerntätigkeiten ausüben, korrespondiert mit den Angaben der Aufgabengebiete. Sachbearbeitung wurde am häufigsten (39%) von den BK genannt, wobei die männlichen mit 48% überdurchschnittlich häufig diese Tätigkeiten ausüben und die weiblichen BK mit 35% unter dem Gesamtdurchschnitt liegen. Das gleiche Verhältnis, nur mit einer größeren Differenz, zeigt sich auch bei den Kerntätigkeiten 'Kundenbetreuung' und 'Kundenberatung'. Umgekehrt geben die weiblichen BK weit häufiger 'Sekretariatsaufgaben' als Kerntätigkeit an als ihre männliche Kollegen.

Tabelle 58 Was ist die Kerntätigkeit in Ihrem derzeitigen Arbeitsgebiet? (Mehrfachnennungen)

BK					
		Befragte insg.		Geschlecht %	
		abs.	%	männlich	weiblich
1.	Sachbearbeitung	36	39	48	35
2.	Kundenbetreuung	29	31	52	25
3.	Schreibdienst	28	30	29	31
4.	Sekretariatsaufgaben	26	28	19	31
5.	DV-Sachbearbeitung	22	24	24	24
6.	Kundenberatung	18	19	43	13
	Andere Tätigkeit	23	25	24	25
	keine Angabe	5	5	5	6

Unter 'andere Tätigkeit' nannten die BK vor allem Buchhaltung und Rechnungserstellung.

Übersicht 6 Andere Kerntätigkeiten der BK

Nr	Kerntätigkeiten	
1.	Buchhaltung	Lohn- und Finanzbuchhaltung, Rechnungslegung und -prüfung, Mahnwesen
2.	Kalkulation	
3.	EDV-Betreuung	
4.	Ausbildung	
5.	Materialdisposition	Bestellwesen
6.	Verwaltung Gebrauchtwagenbereich	
7.	Leitung Baubüro	
8.	Vermessung der Baustelle	

In den drei meistgenannten Aufgabengebieten 'allgemeine Verwaltung', 'EDV' und 'Schreibdienst' werden Tätigkeiten im Bereich der Kundenbetreuung und der Sekretariatsaufgaben und zum Teil anderer Kerntätigkeiten überdurchschnittlich häufig ausgeübt. Im Rechnungswesen fallen vor allem Sekretariatsaufgaben und Sachbearbeitung an.

**Tabelle 59 In welchem Aufgabengebiet sind Sie zur Zeit tätig?
Was ist die Kerntätigkeit Ihres derzeitigen Arbeitsgebietes?
Bei beiden Fragen waren Mehrfachnennungen möglich!**

BK							
		Befragte insg.		Kerntätigkeiten %			
		abs.	%	Sachbearbtng	Kundenbetmg	Sekretariat	andere
1.	Allg. Verwaltung	49	53	50	64	69	57
2.	EDV	48	52	54	70	72	52
3.	Schreibdienst	42	45	42	52	72	52
4.	Rechnungswesen	41	44	48	39	51	52
5.	Personalwirtschaft	32	34	38	36	44	35
6.	Verkauf	30	32	34	61	38	35
7.	Poststelle	29	31	30	36	51	30
8.	Organisation	23	25	28	39	33	22
9.	Einkauf	23	25	28	36	31	39
10.	Service	22	24	24	42	36	22
11.	Sekretariat	21	23	22	24	44	26
12.	Beschaffung	19	20	18	30	21	35
13.	Controlling	10	11	12	21	18	13
14.	Materialwirtschaft	9	10	10	12	8	26
15.	Rechtsabteilung	6	6	8	6	8	0
16.	Marketing/Werbung	4	4	4	6	5	13
17.	Außendienst	4	4	4	6	3	9
18.	Haushalt	3	3	2	0	3	0
	anderer Bereich	14	15	8	12	10	26
	keine Angabe	2	2	0	0	0	0

Drei BK benötigen für ihre Arbeit Stenographie. Sie sind sowohl mit Sachbearbeitung, Kundenbetreuung als auch mit Sekretariatsaufgaben beschäftigt.

Tabelle 60 Benötigen Sie für Ihre Arbeit Stenographie?

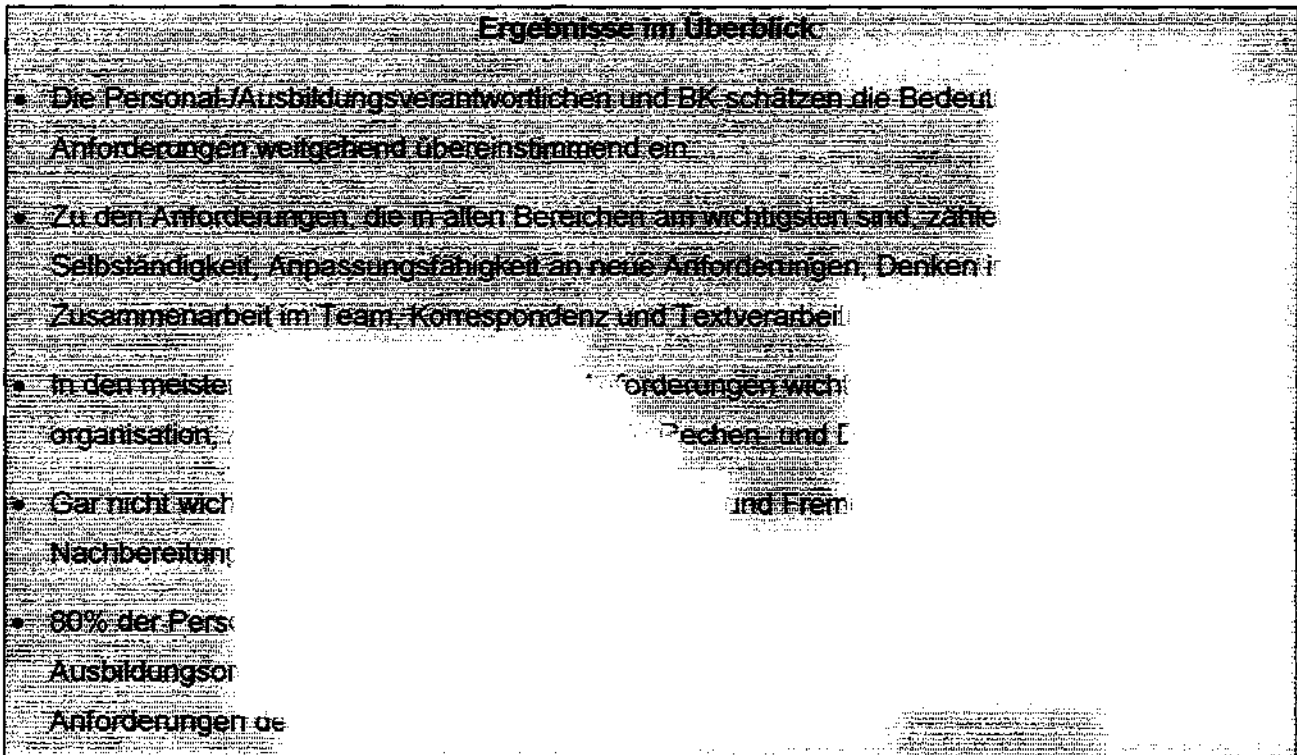
BK						
	Befragte ges.		Kerntätigkeiten (Mehrfachnennungen)>			
	abs.	%	Sachbearbeitung	Kundenbetreuung	Sekretariat	andere
ja	3	3	2	3	8	0
nein	86	92	98	97	92	96
Keine Angabe	4	4	0	0	0	4

Über die Hälfte der BK ist mit dem derzeitigen Aufgabengebiet 'überwiegend zufrieden'. Nur 2 BK sind mit dem Aufgabengebiet 'überwiegend unzufrieden'. Niemand gab an, 'sehr unzufrieden' zu sein. Die weiblichen BK sind häufiger sehr zufrieden mit dem Aufgabengebiet als ihre männlichen Kollegen. Die BK, die andere Kertätigkeiten als die drei meist genannten ausüben sind am häufigsten und mit über der Hälfte 'sehr zufrieden' mit dem Aufgabengebiet.

Tabelle 61 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem derzeitigen Aufgabengebiet?

BK								
	Befragte ges.		Geschlecht %		Kertätigkeiten (Mehrfachnennungen) %			
	abs.	%	männl.	weibl.	Sach- bearbeitung	Kunden- betreuung	Sekretariat	andere
sehr zufrieden	34	37	14	42	30	39	36	52
überwiegend zufrieden	53	57	76	52	68	58	62	39
überwiegend unzufrieden	2	2	5	1	2	3	3	4
Keine Angabe	4	4	5	4	0	0	0	4

5. Anforderungen an ausgebildete BK (Hw)



Um die Qualifikationsanforderungen in den Aufgabengebieten zu erfassen, wurde den Personal-/Ausbildungsverantwortlichen ein Qualifikations- und Aufgabenkatalog vorgelegt und die Frage gestellt:

„Welche Anforderungen stellen Sie an ausgebildete BK? Gemeint sind Berufsanfänger.“

Die Antwortmöglichkeiten waren differenziert nach 'in allen Bereichen wichtig'¹, 'in den meisten Bereichen wichtig', 'in einigen Bereichen wichtig', 'in keinem Bereich wichtig'.

Die BK beantworteten anhand desselben Qualifikations- und Aufgabenkataloges die Frage: Wie wichtig sind die folgenden Anforderungen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz? Hier waren die Antwortmöglichkeiten 'sehr wichtig', 'wichtig', 'weniger wichtig', 'nicht wichtig'.

Die folgende Tabelle zeigt die Liste des Qualifikations- und Aufgabenkataloges sowie die Häufigkeit, mit der die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen die Kategorien 'in allen Bereichen wichtig' und die BK 'am derzeitigen Arbeitsplatz sehr wichtig' angegeben haben.

Die Angaben zeigen, daß die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen und die BK die wichtigsten Anforderungen ähnlich einschätzen. Beide Gruppen zählen vor allem fachübergreifende Anforderungen zu den in allen Bereichen wichtigsten: Eigeninitiative, Selbständigkeit, Anpassungsfähigkeit an neue Anforderungen, Denken in Zusammenhängen, Zusammenarbeit im Team, Korrespondenz und Textverarbeitung.

**Tabelle 62 Welche Anforderungen stellen Sie an ausgebildete BK?
Wie wichtig sind die Anforderungen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz?**

	P/A	BK
	in allen Bereichen wichtig %	sehr wichtig %
planen/organisieren	39	37
Selbständigkeit	59	71
Eigeninitiative	50	43
Denken in Zusammenhängen	72	49
Anpassungsfähigkeit an neue Anforderungen	57	35
Verhandlungsgeschick	13	18
Zusammenarbeit im Team	62	45
Arbeiten unter Termindruck	35	30
Fremdsprachen	1	3
gute Deutschkenntnisse	55	30
gute Rechenkenntnisse	50	33
ökologisches Verhalten	12	5
Kundenbetreuung	41	43
Beratung von Kunden	23	27
Bürowirtschaft	39	24
Büroorganisation	45	26
Veranstaltungen vor-, nachbereiten	3	4
Buchhaltung	25	31
Kalkulation	13	15
Kosten- und Leistungsrechnung	12	12
Controlling	11	12
Statistik	5	9
Jahresabschluß	6	18
Einkauf	8	11
Auftragsbearbeitung	27	34
Verkauf	14	23
Vertrieb	11	8
Marketing	3	5
Lagerwirtschaft	7	6
Logistik	5	4
Waren-, Produkt- u. Dienstleistungs- kenntnisse	22	19
Schriftverkehr, Korrespondenz	58	49
Stenographie	2	2
Personaiwirtschaft	10	23
Entgeltabrechnung	14	24

	P/A	BK
	in allen Bereichen wichtig %	sehr wichtig %
Betriebliche Kommunikation u. Organisation	30	19
Mitarbeiterführung	7	10
DV: Textverarbeitung	61	54
Datenbank	24	10
Präsentationsgrafik	5	0
Tabellenkalkulation	22	24
Online-Dienste	13	5

Die Rangfolge der 10 von den Personal-ZAusbildungsverantwortlichen am häufigsten genannten Antworten in der Rubrik 'in allen Bereichen wichtig' und die 5 häufigsten 'in keinem Bereich wichtig' zeigen ein recht einheitliches Bild der betrieblichen Anforderungen. Alle wichtigsten Anforderungen wurden nur vereinzelt von anderen Personal-/Ausbildungsverantwortlichen als gar nicht wichtig eingestuft. Lediglich die Anforderungen 'Eigeninitiative' und 'Selbständigkeit', die von der Hälfte der Betriebe in allen Bereichen gefordert werden, stellten 12% bzw. 8% gar nicht.

Tabelle 63 Die häufigsten Nennungen der Personal-ZAusbildungsverantwortlichen in allen Bereichen und in keinem Bereich wichtig

P/A				
		in allen Bereichen wichtig %	in keinem Bereich wichtig %	
1.	Denken in Zusammenhängen	72	2	
2.	DV: Textverarbeitung	61	2	
3.	Selbständigkeit	59	8	
4.	Korrespondenz	58	2	
5.	Anpassungsfähigkeit	57	0	
6.	Gute Deutschkenntnisse	55	0	
7.	Eigeninitiative	50	12	
8.	Gute Rechenkenntnisse	50	0	
9.	Büroorganisation	45	0	
10.	Kundenorientierung	41	4	
	Stenographie	2	58	1.
	Fremdsprachen	1	46	2.
	Veranstaltungen vor- u. nachbereiten	3	42	3.
	Präsentationsgrafik	5	40	4.
	Jahresabschluß	6	35	5.

Die Anforderungen, die für die Betriebe in den meisten Bereichen wichtig sind, halten auch die BK überwiegend für ihre Arbeit wichtig. Es werden vor allem fachliche Qualifikationen gefordert.

**Tabelle 64 Die 10 häufigsten Nennungen - in den meisten Bereichen wichtig
- am Arbeitsplatz wichtig**

	P/A		BK	
	Rang	in den meisten Bereichen wichtig %	Rang	am Arbeitsplatz wichtig %
Bürowirtschaft	1.	40	2.	55
Büroorganisation	2.	35	3.	53
Gute Rechenkenntnisse	2.	35	4.	49
Auftragsbearbeitung	3.	33		38
Planen/Organisieren	3.	33	7.	45
Gute Deutschkenntnisse	3.	33	1.	56
Eigeninitiative	4.	32		44
Betriebl. Kommunikation/Organisation	5.	30	4.	49
Arbeiten unter Termindruck	6.	29		38
Waren-, Produkt-, Dienstleistungs- kenntnisse	6.	29		41
Denken in Zusammenhängen		20	7.	45
Anpassungsfähigkeit		28	5.	47
ökologisches Verhalten		23	6.	46

Über die vorgeschlagene Liste hinaus wurden vorwiegend Methoden-, Personal- und Sozialkompetenz als weitere wichtige Anforderungen aufgezählt.

Übersicht 7 Weitere wichtige Anforderungen:

Lfd. Nr.	P/A	BK
1.	Allgemeinbildung, höheres allgemeines schulisches Wissen	Vorbildung
2.	Rechtschreibkenntnisse, Kopfrechnen	
3.	Schreibmaschinenunterricht am Anfang der Ausbildung	
4.	Einsatzbereitschaft, Flexibilität, Belastbarkeit, Zuverlässigkeit, Kreativität, positive Lebenseinstellung, Ehrlichkeit, Anpassungsfähigkeit	Flexibilität, soziales Verhalten gegenüber Mitarbeitern, selbständiges Aneignen von Fachkenntnissen
5.	Persönliches Auftreten, Selbstsicherheit	
6.	Verschwiegenheit über betriebliche Belange und Personalangelegenheiten	
7.	Dienstleistungsdenken, Freundlichkeit und Dienstbereitschaft	

Lfd. Nr.	P/A	BK
8.	Gute Repräsentation des Unternehmens am Telefon, Telefonverhalten	
9.		Produktkenntnisse
10.		Lehrlingsunterweisung

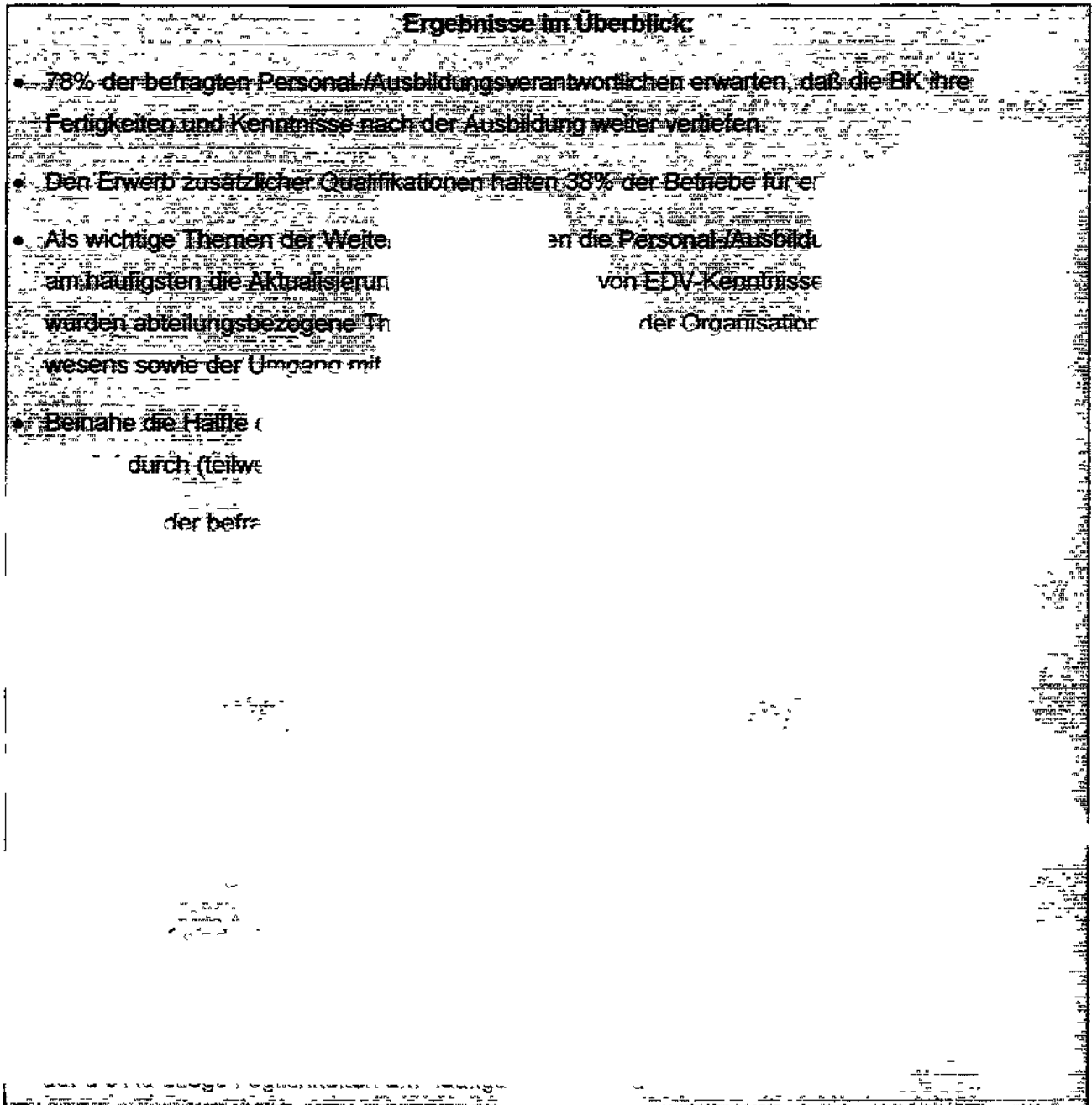
Über zwei Drittel der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen (68%) gaben an, daß die Anforderungen der Ausbildungsordnung überwiegend den Anforderungen des Betriebes entsprechen. Überdurchschnittlich häufig gaben die KFZ-Branche sowie die Bau-Branche diese Einschätzung ab. Gleichzeitig gaben die Betriebe der KFZ-Branche überdurchschnittlich häufig (12%) an, weniger zufrieden mit den in der Ausbildungsordnung festgelegten Fertigkeiten und Kenntnissen zu sein. Die P/A in der Metall- und Elektrobranche waren überdurchschnittlich häufig (15%) mit der Ausbildungsordnung voll zufrieden.

Die Personal-/Ausbildungsverantwortlichen, die bereits vor der Neuordnung BK ausgebildet hatten, waren häufiger (14%) mit der Ausbildungsordnung voll zufrieden, wogegen diejenigen, die nach der Neuordnung mit der BK-Ausbildung begonnen haben, überdurchschnittlich häufig (73%) überwiegend zufrieden waren.

Tabelle 65 Entsprechen die nach der Ausbildungsordnung zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse den Anforderungen in Ihrem Betrieb?

	P/A							Ausbildungsbeginn %	
	Befragte ges.		Branche %						
	abs.	%	Metall/ Elektro	KFZ	Bau	andere	vor NO	nach NO	
voll	29	12	15	11	9	17	14	10	
überwiegend	163	68	61	73	72	67	64	73	
weniger	22	9	9	12	7	7	10	9	
nein	4	2	2	1	3	0	3	1	
Keine Angabe	20	8	14	3	9	10	9	7	

6. Weiterbildung



Weiterbildung

78% der befragten Personal-/Ausbildungsverantwortlichen meinten, daß alle BK ihre Fertigkeiten und Kenntnisse nach der Ausbildung weiter vertiefen sollten. Überdurchschnittlich häufig traf dies auf Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten zu. Kleine Betriebe mit unter 10 Beschäftigten und größere Betriebe mit über 50 Beschäftigten waren überdurchschnittlich häufig (43% und 46%) der Meinung, daß alle BK zusätzliche Qualifikationen erwerben sollten. In Betrieben mit über 50

Beschäftigten ist Weiterbildung am häufigsten nur für einzelne spätere Fach- und Führungskräfte wichtig. In kleinen Betrieben mit unter 10 Beschäftigten wird die Weiterbildung am häufigsten (7%) als generell unwichtig bezeichnet.

Tabelle 66 **Erwarten Sie, daß sich BK im Anschluß an ihre Ausbildung weiterbilden? Mehrfachnennungen**

P/A	Befragte geS.		Beschäftigte %			
	abs.	%	bis 9 Pers.	10-19 Pers.	20-49 Pers.	≥50 Pers.
alle sollten Kenntnisse weiter vertiefen	186	78	73	81	86	68
alle sollten zusätzliche Qualifikationen erwerben	90	38	43	33	36	46
Weiterbildung nur für einzelne (Fach-/Führungskräfte) wichtig	42	18	10	15	17	23
Weiterbildung ist generell nicht notwendig	8	3	7	5	0	4
Keine Angabe	7	3	3	4	3	2

Die am häufigsten genannten Themen der Weiterbildung betreffen den EDV-Bereich. Die Betriebe erwarten vor allem die Anpassung der Fertigkeiten und Kenntnisse an neue Technologien und Software aber auch die Spezialisierung auf betriebsspezifische Erfordernisse. Ferner werden häufig Qualifikationen im Umgang mit Kunden insbesondere das Telefonverhalten genannt.

Übersicht 8 Welche Themen sind für die Weiterbildung besonders wichtig?

P/A	
EDV	neue Technologien und Systeme, aktuelle Änderungen, Informatik
Kommunikation	Telefonverhalten, Rhetorik
Kundenbetreuung	Verkaufstraining, Psychologie
Rechnungswesen	Bilanzbuchhaltung, Steuer, Buchhaltung, Kostenrechnung, Jahresabschluß
Bürowirtschaft, -Organisation	
Personalwesen	Entgeltabrechnung, Tarife, Lohnsteuer
Marketing	Werbung
Betriebsbezogene Kenntnisse	Produktentwicklung innerhalb der Branche, Materialkenntnisse, Vertragsrecht VOB
Betriebswirtschaftslehre	
Fremdsprachen	Wirtschaftsenglisch
Stenographie	
bereichsbezogene Weiterbildung für angehende Führungskräfte	

63% der Betriebe unterstützen die ausgelernten BK durch Hinweise auf Weiterbildungsmöglichkeiten. Beinahe die Hälfte (49%) übernimmt (teilweise) die Kosten der Weiterbildung. Bislang hat ein Viertel der befragten BK an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen. Die meisten von ihnen wurden durch Freistellung von der Arbeit sowie durch Hinweise und Kostenübernahme von ihrem Betrieb unterstützt.

Tabelle 67 Wie unterstützt Ihr Betrieb ausgebildete BK's, wenn für diese eine Weiterbildung sinnvoll ist? Mehrfachnennungen

	P/A		BK	
	Befragte insg.		Befragte insg.	
	abs.	%	abs.	%
Hinweis auf WB-möglichkeiten	149	63	12	13
Beratung/Unterstützung durch Vorgesetzte	87	37	7	8
Betrieb organisiert Kurse	49	21	5	5
(teilweise) Arbeitsfreistellung	99	42	14	15
(teilweise) Kostenübernahme	117	49	12	13
Keine Unterstützung,	9	4	5	5
Keine Angabe	25	11	2	2
noch keine WB absolviert			68	73

An den Bildungsmaßnahmen haben zu gleichen Anteilen männliche und weibliche BK teilgenommen. Die BK, zu deren Kerntätigkeit die Sachbearbeitung gehört, bilden sich überdurchschnittlich selten weiter. Von den BK, die überwiegend unzufrieden mit ihrem Aufgabengebiet sind, nimmt die Hälfte an einer Bildungsmaßnahme teil, während sich die zufriedeneren BK nur zu 21% bzw. 27% weiterbilden.

Tabelle 68 Haben Sie seit Ausbildungsende an einer beruflichen Fortbildungsmaßnahme teilgenommen, bzw. nehmen Sie gerade an einer Maßnahme teil?

BK	Befragte insg.		Kerntätigkeiten %				Zufriedenheit mit dem Aufgabengebiet %		
	abs.	%	Sachbearbg	Kundenbetr.	Sekretariat	andere	sehr	überwiegend	weniger
Ja	22	24	20	33	31	35	27	21	50
Nein	68	73	80	64	67	61	68	79	50
keine Angabe	3	3	0	3	3	4	6	0	0

Die Teilnahme an einer Weiterbildung planen sogar 100% der weniger zufriedenen BK. Die Weiterbildungsabsichten sinken mit zunehmender Zufriedenheit mit dem Aufgabengebiet. Die männlichen BK planen überdurchschnittlich häufig eine Weiterbildung (86%).

Tabelle 69 **Haben Sie vor, sich später weiterzubilden?**

BK							
	Befragte insg.		Zufriedenheit mit dem Aufgabengebiet %			Geschlecht %	
	abs.	%	sehr	überwiegend	weniger	männl.	weibl.
Ja	72	77	74	81	100	86	76
Nein	11	12	15	11	0	5	14
keine Angabe	10	11	12	8	0	10	10

Die BK, die bereits an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen bzw. teilgenommen haben, gaben am häufigsten Telefonseminare als Fortbildungsmaßnahme an.

Übersicht 9 **Bezeichnung der durchgeführten** Fortbildungsmaßnahme

- => Telefon-Seminar, Kommunikation am Telefon, Telefonschulung, "Das Telefon"
- => EDV, Computer
- => Teilelogistik
- => Reengineering
- => Weiterbildung Krankenkasse
- => Versicherung 'Rund um's Auto'
- => VHS: DATEV-Fibu
- => FOS 12
- => Englisch
- => Fachschule
- => Personalsachbearbeiterin
- => Automobil-Fachverkäufer
- => Gebrauchtwagen-Manager, Büromanagerin
- => Betriebswirt des Handwerks, Betriebswirt, BWL-Studium

Bei den geplanten Weiterbildungsmaßnahmen zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Karriereplanung der weiblichen und der männlichen BK. Im gesamten Durchschnitt betrachtet, ist die am häufigsten geplante Weiterbildungsform der BK die Kursteilnahme (27%). Diese Fortbildungsform wollen aber vor allem die weiblichen BK (31%) wahrnehmen. Die männlichen BK ziehen eine Kursteilnahme weitaus seltener in Betracht (14%). Sie planen vor allem einen Abschluß als Fachwirte (38%), der für die weiblichen BK wiederum weniger interessant ist (7%).

Während keiner der männlichen BK einen Fachschulbesuch plant, wollen 19% studieren. Die weiblichen BK planen beide Weiterbildungsformen zu je 6%.

Tabelle 70 Wenn Sie eine Weiterbildung planen, an welche Art Weiterbildung denken Sie?

BK	Befragte insg.		Geschlecht %	
	abs.	%	männlich	weiblich
Kursteilnahme	25	27	14	31
Fachkaufleute	7	8	10	7
Fachwirte	13	14	38	7
Fachschulbesuch	4	4	0	6
Studium	8	9	19	6
Weiß noch nicht	18	19	24	18
Andere WB	13	14	5	17
keine Angabe	8	9	10	7
Keine Weiterbildung geplant	11	12	5	14

86% der BK sind mit ihrer Berufswahl zufrieden, wobei der Anteil der zufriedenen BK bei den männlichen BK leicht über dem der weiblichen BK liegt.

Tabelle 71 Sind Sie zufrieden mit Ihrer Berufswahl?

BK	Befragte insg.		Geschlecht %	
	abs.	%	männlich	weiblich
ja, zufrieden	80	86	90	86
hätte lieber anderen Beruf erlernt	12	13	10	14
keine Angabe	1	1	0	0

Berufliche Zukunft

Tendentiell schätzen die befragten BK ihre berufliche Zukunft überwiegend positiv ein. Die Arbeitsplatzsicherheit und die Arbeitszufriedenheit wird sogar von annähernd 90% der BK als sehr positiv oder überwiegend positiv eingeschätzt. Eine sehr negative Einschätzung wird am häufigsten in bezug auf die Aufstiegsmöglichkeiten abgegeben (14%). Die stärksten Unterschiede zwischen der Einschätzung der männlichen und weiblichen BK kommen bei der Zufriedenheit mit der Bezahlung zum Ausdruck. Während 66% der weiblichen BK die künftige Bezahlung überwiegend positiv einschätzt, beträgt dieser Anteil bei den männlichen BK nur 43%. Dagegen rechnet beinahe ein Viertel der männlichen BK mit einer sehr negativen Entwicklung.

Von den weiblichen BK gab lediglich 1% diese Einschätzung ab.

Tabelle 72 Wie schätzen Sie Ihre berufliche Zukunft ein?

BK												
	Arbeitsplatz- sicherheit %			Aufstiegs- möglichkeit %			Bezahlung %			Arbeits- zufriedenheit %		
	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.
sehr positiv	22	24	21	4	0	6	3	5	3	23	14	25
überwiegend positiv	66	67	66	52	62	49	60	43	66	67	71	66
überwiegend negativ	8	10	7	26	29	25	25	29	24	6	14	4
sehr negativ	0	0	0	14	10	15	6	24	1	0	0	0
Keine Angabe	5	0	6	4	0	4	5	0	6	4	0	4

IV Erste Schlußfolgerungen

Die erste Auswertung der schriftlichen Befragung von Personal-/Ausbildungsverantwortlichen und Fachkräften zur Evaluation des Ausbildungsberufs Bürokaufmann/Bürokauffrau im Handwerk zeigt eine hohe Akzeptanz des Ausbildungsberufs in den Betrieben und bei den einschlägig Ausgebildeten. Davon zeugt u.a. die zunehmende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, die vor allem in den neuen Bundesländern festzustellen ist.

Neben der Zufriedenheit mit der Ausbildungsordnung, die die überwiegende Mehrheit der Personalverantwortlichen geäußert hat, beweisen auch die Einsatzgebiete und die überwiegend kurze Einarbeitungszeit der Bürokaufleute nach der Ausbildung die Passgenauigkeit der Berufsausbildung. Die ausgebildeten Bürokaufleute nehmen vorrangig Aufgaben im Bereich der Büroorganisation und -Verwaltung, der Auftragsabwicklung sowie des Rechnungswesens wahr. Aufgaben, auf deren Ausübung die Berufsausbildung auch gemäß der Beschreibung der Tätigkeiten⁷ vorbereitet.

Darüber hinaus werden die Bürokaufleute aber auch im Verkauf und im Kundendienst eingesetzt. Qualifikationen im Bereich der Kundenbetreuung und -beratung werden häufig zusätzlich während der Ausbildung vermittelt. Auch das Telefonverhalten und die Repräsentation des Betriebes am Telefon sind den Personalverantwortlichen in diesem Zusammenhang wichtig. Weitere Qualifikationen, die die Personalverantwortlichen als über die Anforderungen der Ausbildungsordnung hinaus als wichtig bezeichnen, sind umfassende und aktuelle Fertigkeiten und Kenntnisse im Umgang mit branchen- und/oder betriebsspezifischen DV-Programmen sowie Kenntnisse aus allen Abteilungen des Betriebes, also auch aus dem gewerblich-technischen Bereich.

Diese Aussagen treffen verstärkt auf die KFZ-Branche zu, der die meisten der befragten Betriebe angehören. In dieser Branche werden vor allem männliche Bürokaufleute beschäftigt, die überwiegend auch im Verkauf eingesetzt werden. Entsprechend sind Kundenorientierung und Kundenbetreuung häufig genannte Anforderungen der Personalverantwortlichen. Autohauskenntnisse und Autoverkauf sind Qualifikationen, die den Auszubildenden über die Anforderungen der Ausbildungsordnung hinaus vermittelt werden. Dennoch gab der größte Teil der Personalverantwortlichen an, daß die nach der Ausbildungsordnung vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse voll oder überwiegend den Anforderungen ihres Betriebes entsprechen. Aber auch der Anteil der Personalverantwortlichen, der weniger mit den Anforderungen der Ausbildungsordnung zufrieden sind, ist in der KFZ-Branche mit 12% überdurchschnittlich hoch. Seit dem 01.08.1998 hat die Branche die Möglichkeit zum Automobilkaufmann/zur Automobilkauffrau auszubilden. Die

⁷ s.S. 7.

neue Ausbildungsordnung berücksichtigt die branchenspezifischen Anforderungen, die zum Teil auch in den Befragungsergebnissen artikuliert wurden. Es bleibt abzuwarten, in welchem Maße eine Substitution der Ausbildungsplätze der Bürokaufleute durch den neuen Ausbildungsberuf Automobilkaufmann/Automobilkauffrau stattfinden wird, da knapp zwei Drittel der Personalverantwortlichen von einem gleichbleibenden Ausbildungsplatzangebot in ihrem Betrieb ausgehen, aber mit 7% überdurchschnittlich viele auch mit einer Zunahme rechnen.

Im Handwerk sind gut drei Viertel der gelernten Bürokaufleute weiblich. Es ist festzustellen, daß sich auch innerhalb dieses Berufes die Berufsaussichten der weiblichen Fachkräfte von denen ihrer männlichen Kollegen bezogen auf die Einsatzbereiche, die Kerntätigkeiten und die Bezahlung aber auch im Hinblick auf die beruflichen Zukunftsaussichten unterscheiden. Neben der unterschiedlich starken Beschäftigung in der KFZ-Branche sind weibliche BK deutlich stärker im Bauhauptgewerbe, in der Elektrobranche sowie in der Nahrungsmittelbranche vertreten. Die häufigen Aufgabenbereiche 'Allgemeine Verwaltung' und 'EDV' haben die weiblichen Fachkräfte mit ihren männlichen Kollegen gemeinsam. Darüber hinaus sind sie aber weit häufiger im Rechnungswesen und im Schreibdienst beschäftigt, die männlichen BK sind dagegen weit häufiger im Verkauf, in der Beschaffung und im Einkauf arbeiten. Während sich die Kerntätigkeiten der Männer auf die Kundenbetreuung, die Sachbearbeitung und die Kundenberatung konzentrieren, sind die Kerntätigkeiten bei den Frauen breiter gestreut. Sie sind ebenfalls am häufigsten, aber insgesamt gesehen unterdurchschnittlich mit Sachbearbeitung betraut, aber beinahe ebenso häufig und überdurchschnittlich oft mit Sekretariatsaufgaben und Schreibdienst beschäftigt. Die weiblichen Fachkräfte beziehen überdurchschnittlich häufig Gehälter zwischen DM 2.000,- und 2.999,-, die männlichen Fachkräfte beziehen dagegen überdurchschnittlich häufig Gehälter ab DM 3.000,-.

Dennoch schätzen zwei Drittel der weiblichen Fachkräfte die künftige Bezahlung überwiegend positiv und nur vereinzelt sehr negativ ein, ein Viertel der männlichen Fachkräfte rechnet dagegen mit einer sehr negativen Entwicklung. Die Aufstiegsmöglichkeiten beurteilen die männlichen Fachkräfte wiederum besser als ihre Kolleginnen.

Insgesamt gesehen sind die meisten Bürokaufleute, sowohl die weiblichen als auch die männlichen, mit ihren Aufgabengebieten und mit ihrer Berufswahl zufrieden

Anhang

Struktur und Repräsentativität der Stichprobe

Aus den befragten Betrieben des Handwerks haben 238 Personal-/Ausbildungsverantwortliche und 93 Bürokaufleute einen Fragebogen beantwortet. In den Betrieben, in denen der Fragebogen von den Personal-/Ausbildungsverantwortlichen beantwortet wurde, befanden sich insgesamt 354 Bürokaufleute in der Ausbildung. Das entspricht einem Anteil von 2,1% aller 1996 bestehenden Ausbildungsverhältnisse in diesem Beruf im Handwerk.

Insgesamt liegen Antworten aus 252 Betrieben vor. In 68 Betrieben wurde der Fragebogen von einem/einer Personal-/Ausbildungsverantwortlichen und einem/einer BK beantwortet. 179 Fragebogensätze können als vollständig angesehen werden, weil in den Ausbildungsbetrieben keine ausgebildeten Fachkräfte anzutreffen waren. Gemessen an der Anzahl der erfaßten Ausbildungsbetriebe ergibt sich ein Stichprobenumfang von ebenfalls 2,2 % der Grundgesamtheit aller Ausbildungsbetriebe 1995.

Die Befragung der Handwerksbetriebe fand in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt statt. In diesen Bundesländern befanden sich 1996 rd. 82 % aller BK der alten Bundesländer und rd. 51 % aller BK der neuen Bundesländer in der Ausbildung.

Von den befragten BK sind 23 % männlich und 76 % weiblich (1 % keine Angabe). Diese Verteilung entspricht genau der Verteilung der Grundgesamtheit.

Auch die Vorbildung der erfaßten Auszubildenden und BK entspricht überwiegend der der Grundgesamtheit. Allerdings wichen die Antwortkategorien der BK von der Zuordnung des statistischen Bundesamtes ab. Die BK, die als Abschluß 'Mittlere Reife' angegeben haben, können vom statistischen Bundesamt sowohl als Realschul- als auch als Hauptschul- oder Berufsfachschulabsolventen erfaßt worden sein.

Schulabschlüsse der ausgebildeten Bürokaufleute

BK	%
Hauptschulabschluß:	17
Mittlere Reife	61
Abitur	13
Fachhochschulreife	3
sonstige	3
keine Angabe	2

Vorbildung der Auszubildenden in den befragten Betrieben

P/A	%
Hauptschule	24
Realschule	56
Abitur	16
Berufsfachschule	17
sonstige	2

Sofern vertiefende Ausdifferenzierungen der Antworten vorgenommen wurden und damit die Ergebnisse auf kleinen Fallzahlen basieren, sind die Ergebnisse nicht als statistisch repräsentativ, sondern als Tendenzaussagen zu werten.

Verzeichnis der Tabellen:

Tabelle 1	Ausbildungsverhältnisse 1991 -1997 (Hw)	9
Tabelle 2	Regionale Verteilung der Auszubildenden 1996	9
Tabelle 3	Vorbildung der Auszubildenden 1996	10
Tabelle 4	Häufigkeit der Antworten in den Analysegruppen	11
Tabelle 5	Welchem Gewerbe gehört Ihr Betrieb an?	14
Tabelle 6	Welchem Gewerbe gehört der Betrieb an, in dem Sie arbeiten?	15
Tabelle 7	Wieviele Personen waren Ende 1996 in Ihrem Betrieb beschäftigt?	16
Tabelle 8	Kaufmännische Beschäftigte in den Betrieben Ende 1996	16
Tabelle 9	Beschäftigte Bürokaufleute in den Betrieben Ende 1996 (inkl. Auszubildende)	17
Tabelle 10	Wurden in den letzten drei Jahren Bürokaufleute aus anderen Unternehmen eingestellt?	17
Tabelle 11	Wieviele Auszubildende hatte Ihr Betrieb Ende 1996?	18
Tabelle 12	Ausbildungsbeginn vor der Neuordnung 1991	19
Tabelle 13	Seit wann bildet Ihr Betrieb Bürokaufleute aus?	20
Tabelle 14	Wieviele Auszubildende Bürokaufleute wurden in den letzten Jahren neu eingestellt?	20
Tabelle 15	Gründe für die Veränderungen der Einstellungszahlen (Mehrfachnennungen)	21
Tabelle 16	Wie wird sich die Anzahl der ausgebildeten BK in Ihrem Betrieb wahrscheinlich in den nächsten ein, zwei Jahren entwickeln?	21
Tabelle 17	Prognose der Ausbildungsentwicklung BK in den nächsten ein, zwei Jahren	22
Tabelle 18	Prognose der Ausbildungsentwicklung in den nächsten ein, zwei Jahren	22
Tabelle 19	Gründe für die prognostizierten Veränderungen der Einstellungszahlen (Mehrfachnennungen)	23
Tabelle 20	Wunschberuf der BK	25
Tabelle 21	Gründe für die Berufswahl (Mehrfachnennungen)	25
Tabelle 22	Hatten Sie auch einmal daran gedacht, den Beruf „Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation“ zu erlernen?	26
Tabelle 23	Wenn ja, warum haben Sie dann doch eine Ausbildung zum Bürokaufmann/ Bürokauffrau begonnen?	26
Tabelle 24	Über welche Vorbildung verfügten Ihre BK-Auszubildenden Ende '96?	27
Tabelle 25	Welchen Schulabschluß haben Sie?	28
Tabelle 26	Haben die Bürokaufleute heute eine andere schulische Vorbildung als vor drei, vier Jahren?...	29
Tabelle 27	Aus welchen Gründen hat sich die schulische Vorbildung verändert? (Mehrfachnennungen)...	29
Tabelle 28	Gründe für ein höheres oder niedrigeres Schulbildungsniveau Mehrfachnennungen	30
Tabelle 29	Mit wie vielen Auszubildenden haben Sie bei der letzten Einstellung (1996 bzw. früher) einen Vertrag über eine verkürzte Ausbildungszeit abgeschlossen?	30
Tabelle 30	Wie lange dauerte Ihre Ausbildung?	31
Tabelle 31	Wie viele auszubildende BK haben seit 1994 im ersten Ausbildungsjahr ihre Ausbildung abgebrochen?	31
Tabelle 32	Lernorte während der Ausbildung (Mehrfachnennungen)	33
Tabelle 33	Aufweiche Themen bezieht sich die Kooperation der Lernorte?	34
Tabelle 34	Wie bewerten Sie die Ausbildung in den verschiedenen Lernorten?	35
Tabelle 35	Welche Zusatzqualifikationen haben Sie während der Ausbildung erworben? (Mehrfachnennungen)	38
Tabelle 36	Gibt es weitere Fertigkeiten und Kenntnisse, die Ihnen zusätzlich während der Ausbildung vermittelt wurden?	38
Tabelle 37	Welche Zusatzqualifikationen werden Ihren Bürokaufleuten parallel zur Ausbildung vermittelt? (Mehrfachnennungen)	39
Tabelle 38	Gab es spezielle Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Abschlußprüfung?	42
Tabelle 39	Wie gut sind Sie durch den Betrieb, die Berufsschule und besondere Maßnahmen auf die Abschlußprüfung vorbereitet worden?	42
Tabelle 40	Für welches Prüfungsfach war der Vorbereitungsaufwand am größten? (Mehrfachnennungen)	44
Tabelle 41	Haben in Ihrem Betrieb bereits BK ihre Abschlußprüfung abgelegt?	44
Tabelle 42	Falls ja, wann zuletzt?	45
Tabelle 43	Wie viele Auszubildende haben an der letzten Abschlußprüfung teilgenommen und wieviele haben die Prüfung bestanden?	45

Tabelle 44	Wieviele erfolgreiche Absolventen dieses Jahres wurden übernommen?.....	46
Tabelle 45	Gründe für die Nichtübernahme (Mehrfachnennungen).....	46
Tabelle 46	Wurden Sie bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber ausgebildet?.....	47
Tabelle 47	Waren Sie nach Abschluß Ihrer Ausbildung schon einmal arbeitslos?.....	47
Tabelle 48	Bei wie vielen Unternehmen waren Sie seit Ende Ihrer Ausbildung beschäftigt?.....	48
Tabelle 49	Wie hoch ist das Einstiegsgehalt für Bürokaufleute nach der Ausbildung (Brutto-Monatsgehalt bezogen auf eine Vollzeitstelle)?.....	48
Tabelle 50	Wie hoch ist das Einstiegsgehalt für gewerblich-technische Berufe nach der Ausbildung (Brutto- Monatsgehalt bezogen auf eine Vollzeitstelle)?.....	49
Tabelle 51	Wie hoch ist Ihr durchschnittliches Bruttogehalt im Monat?.....	50
Tabelle 52	Wie hoch ist Ihr durchschnittliches Bruttogehalt im Monat?.....	50
Tabelle 53	Wie hoch ist Ihre vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit?.....	51
Tabelle 54	Wie lange dauerte ungefähr die Einarbeitung an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz?.....	52
Tabelle 55	Wie lange dauerte ungefähr die Einarbeitung an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz?.....	52
Tabelle 56	In welchem Aufgabenbereich sind Sie zur Zeit tätig? (Mehrfachnennungen).....	54
Tabelle 57	Branchen, in denen BK im Aufgabenbereich 'Verkauf beschäftigt sind.....	54
Tabelle 58	Was ist die Kerntätigkeit in Ihrem derzeitigen Arbeitsgebiet? (Mehrfachnennungen).....	55
Tabelle 59	In welchem Aufgabengebiet sind Sie zur Zeit tätig? Was ist die Kerntätigkeit Ihres derzeitigen Arbeitsgebietes? Bei beiden Fragen waren Mehrfachnennungen möglich!.....	56
Tabelle 60	Benötigen Sie für Ihre Arbeit Stenographie?.....	56
Tabelle 61	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem derzeitigen Aufgabengebiet?.....	57
Tabelle 62	Welche Anforderungen stellen Sie an ausgebildete Bürokaufleute? Wie wichtig sind die Anforderungen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz?.....	59
Tabelle 63	Die häufigsten Nennungen der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen in allen Bereichen und in keinem Bereich wichtig.....	60
Tabelle 64	Die 10 häufigsten Nennungen - in den meisten Bereichen wichtig - am Arbeitsplatz wichtig	61
Tabelle 65	Entsprechen die nach der Ausbildungsordnung zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse den Anforderungen in Ihrem Betrieb?.....	62
Tabelle 66	Erwarten Sie, daß sich Bürokaufleute im Anschluß an ihre Ausbildung weiterbilden? Mehrfachnennungen.....	64
Tabelle 67	Wie unterstützt Ihr Betrieb ausgebildete Bürokaufleute, wenn für diese eine Weiterbildung sinnvoll ist? Mehrfachnennungen.....	65
Tabelle 68	Haben Sie seit Ausbildungsende an einer beruflichen Fortbildungsmaßnahme teilgenommen, bzw. nehmen Sie gerade an einer Maßnahme teil?.....	65
Tabelle 69	Haben Sie vor, sich später weiterzubilden?.....	66
Tabelle 70	Wenn Sie eine Weiterbildung planen, an welche Art Weiterbildung denken Sie?.....	67
Tabelle 71	Sind Sie zufrieden mit Ihrer Berufswahl?.....	67
Tabelle 72	Wie schätzen Sie Ihre berufliche Zukunft ein?.....	68

Anhang

Tabelle 1 Schulabschlüsse der ausgebildeten Bürokaufleute

Tabelle 2 Vorbildung der Auszubildenden in den befragten Betrieben

Verzeichnis der Übersichten:

Übersicht 1 Welche Fertigkeiten und Kenntnisse werden von Ihnen während der Ausbildung über die Ausbildungsordnung für Bürokaufleute hinaus vermittelt?	36
Übersicht 2 Welche Zusatzqualifikationen haben Sie während der Ausbildung erworben	38
Übersicht 3 'Andere Zusatzqualifikationen'	39
Übersicht 4 Welche Fertigkeiten und Kenntnisse, die nach der Ausbildungsordnung vermittelt werden, halten Sie für überflüssig?	40
Übersicht 5 In welchen Aufgabengebieten werden die übernommenen BK's in den ersten Beschäftigungsjahren vorwiegend eingesetzt? Bitte die drei wichtigsten.	53
Übersicht 6 Andere Kertätigkeiten der BK	55
Übersicht 7 Weitere wichtige Anforderungen:	61
Übersicht 8 Welche Themen sind für die Weiterbildung besonders wichtig?	64
Übersicht 9 Bezeichnung der durchgeführten Fortbildungsmaßnahme	66