

- [2] Vgl. Althoff, H.; Jungnickl, G.; Selle, B.; Werner, R.: Schulische Vorbildung, Prüfungserfolg von Auszubildenden, Ausbildereignung – 1980. In: Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung (Heft in Vorbereitung), Hrg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, 1982.
- [3] Vgl.: Anmerkung 2, Kapitel 3.4: Verzerrungen bei der Berechnung von Merkmalsanteilen aufgrund des Bestandes von Auszubildenden.
- [4] Vgl.: Herkert, J., a.a.O. (Anmerkung 1), Kommentierung zu § 29 Rd. Nr. 22.
- [5] Vgl.: Herkert, J., a.a.O. (Anmerkung 1), Kommentierung zu § 29 Rd. Nr. 19.
- [6] Vgl.: Anmerkung 2, Kapitel 1.3.1: Verkürzung der regulären Ausbildungszeit aufgrund schulischer Vorbildung.
- [7] Ursache dieses Phänomens ist, daß die Kammern aufgrund der Ausbildungsverträge nicht identifizieren können, ob einem neuen Vertrag ein gelöster vorausging. Dies wird in der Regel nicht erfragt und kann nur aus den Gründen einer eventuell vorzunehmenden Anrechnung von Ausbildungszeiten hervorgehen. – Unter den „neuen Verträgen“ sind auch Anschlußverträge bei Stufenausbildungsberufen, diese lassen sich allerdings rechnerisch annähernd genau ermitteln.
- [8] Vgl.: o. V.: Brechen „Ausbildungsabbrecher“ die Ausbildung wirklich ab?. In: Kurhessische Wirtschaft, Nr. 2, 1982, Februar 1982, 37. Jg. (Kammerorgan der IHK-Kassel). – R. Weiß ermittelte einen Anteil von 40% endgültiger Ausbildungsabbrecher unter denjenigen, die ihren Ausbildungsvertrag lösten. Vgl.: Reinhold Weiß: Die vorzeitige Lösung von Berufsausbildungsverträgen, Frankfurt/M, 1982, S. 283.
- [9] Vgl.: Anmerkung 2, Kapitel 1.4.1: Vertragslösungen nach schulischer Vorbildung.
- [10] Ein weiterer verzerrender Faktor ist, daß bislang die vor allem im IHK-Bereich recht zahlreichen externen Prüfungsteilnehmer (ca. 6% aller Prüfungsteilnehmer in diesem Bereich) zusammen mit den Prüfungsteilnehmern erfaßt werden, die eine reguläre Ausbildung im dualen System durchlaufen. Diese externen Prüfungsteilnehmer dürfen nicht zusammen mit den übrigen, sondern müssen gesondert ausgewiesen werden.
- [11] Unter „Prüfungsteilnehmer“ sind hier immer die regulären Prüfungsteilnehmer, d. h. die zum erstenmal zur Abschlußprüfung zugelassenen Auszubildenden zu verstehen. Würden alle Prüfungsteilnehmer als Erhebungsbasis gewählt, also auch die, die ihre Abschlußprüfung zum erstenmal oder zweitemal wiederholen, so sind wieder Merkmalsverzerrungen zu erwarten, da es sich bei den Wiederholern um eine vom Durchschnitt abweichend zusammengesetzte Gruppe handelt.

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Joachim Karbowski

Ist kaufmännische Betriebsführung nur durch Branchenkaufleute zu gewährleisten?

Eine Stellungnahme zur Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes „Krankenhauskaufmann“

Die enorme Kostensteigerung im Gesundheitswesen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt die Öffentlichkeit in zunehmendem Maße. Besonders ist dabei der Krankenhausbereich in den Blickpunkt geraten. Als wesentlicher Bestandteil des gesamten Gesundheitswesens ist er von der Kostenflut nicht nur am nachhaltigsten betroffen; in diesem Bereich werden ihre Auswirkungen auch für nahezu jedermann besonders deutlich.

Die Ursachen dafür sind nicht nur in der sprunghaft sich entwickelnden Medizintechnik zu suchen, sondern gleichermaßen im Einsatz hochwertiger und daher kostenaufwendiger Pharmazeutika, in der Anwendung neuester Erkenntnisse der Ernährungswissenschaft sowie in der zeitgemäßen Ausstattung und Belegung der Krankenzimmer. All das erfordert einen hohen Sachmittelaufwand, der im Aus- und Neubau von Krankenhäusern und Großkliniken sichtbar wird, hinter dem aber der Aufwand für das qualifizierte und gesuchte Personal nicht zurücksteht.

Ein solchen Sachzwängen gegenüberstehendes Krankenhaus kann daher nicht mehr – wie im Falle der unter öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehenden Krankenhäuser – nur kameralistisch verwaltet werden. Vielmehr ist es notwendig, modernste betriebswirtschaftliche Managementmethoden anzuwenden. Vor diesem Hintergrund sind die in der jüngsten Vergangenheit ergriffenen gesetzgeberischen Maßnahmen wie Krankenhausfinanzierungsgesetz, Bundespflegesatzverordnung sowie Krankenhausbuchführungsverordnung [1] zu sehen. Gemeinsam verfolgen sie das Ziel, eine medizinisch und wirtschaftlich rationelle Versorgung der Bevölkerung durch die Krankenhäuser auf der Grundlage einer wirtschaftlichen Betriebsführung und bei Pflegesätzen, die auf den Selbstkosten eines sparsam wirtschaftenden leistungsfähigen Krankenhauses beruhen, sicherzustellen.

Mit den genannten gesetzgeberischen Maßnahmen allein ist dieses Ziel jedoch nicht zu erreichen. Es müssen vor allem auch qualifizierte Mitarbeiter herangebildet werden, die in der Lage sind, ein Krankenhaus nach modernen kaufmännisch-betriebswirtschaft-

lichen Gesichtspunkten zu führen und die aufgrund ihres Qualifikationsniveaus als gleichberechtigte Partner vom ärztlichen und pflegerischen Personal anerkannt werden.

Das führte vornehmlich auf Seiten der unter öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehenden Krankenhäuser zu der Erkenntnis, die Nachwuchsausbildung künftig anders als bisher vorzunehmen, d. h. an die Stelle der bisherigen verwaltungsorientierten Angestellten- bzw. Beamtenausbildung eine rein kaufmännische, auf den Krankenhausbetrieb bezogene Ausbildung treten zu lassen. Aus dem Bereich dieser Krankenhäuser wurde daher folgerichtig die Forderung vorgetragen, einen völlig neuen, auf den Bereich eines Krankenhauses bezogenen kaufmännischen Ausbildungsberuf zu entwickeln und einzuführen.

Diese auf den ersten Blick dem bildungspolitischen Postulat nach Straffung der Zahl der Ausbildungsberufe zuwiderlaufende Forderung wurde 1978 an das Bundesinstitut für Berufsbildung herangetragen, um sie auf ihre Berechtigung hin zu prüfen und ggf. zusammen mit den Sozialpartnern die Eckwerte eines solchen (neuen) Ausbildungsberufes zu entwickeln und festzulegen. Im Rahmen eines dafür in das Forschungsprogramm aufgenommenen Projektes galt es zunächst die Frage zu beantworten, ob allein das an die Stelle der kameralistischen Buchführung getretene kaufmännische Rechnungswesen ausreicht, um die Schaffung eines neuen kaufmännischen Ausbildungsberufes zu rechtfertigen.

Grundlage für die hierzu anzustellenden Untersuchungen bildeten einmal der von Praktikern der Krankenhausverwaltung in Anlehnung an die Ausbildungsordnung zum Industriekaufmann entwickelte und von den Berliner Senatoren für Arbeit und Soziales sowie Gesundheit und Umweltschutz vorgelegte Entwurf [2] zum Berufsbild eines künftigen „Krankenhauskaufmannes“ sowie die vom Bundesausschuß für Berufsbildung im Jahre 1974 aufgestellten Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen [3]. Insbesondere unter Heranziehung des Kriteriums der Abgrenzung neuer (anzuerkennender) Ausbildungsberufe gegenüber bereits

bestehenden Ausbildungsberufen gelangte man zu folgenden Erkenntnissen:

- Ausbildungsinhalte, die in ihrem Kern auf die Vermittlung kaufmännischen Grundwissens für Standardgebiete kaufmännischen Handelns, wie z. B. für das Finanz- und Rechnungswesen abzielen, können nicht allein dadurch die Schaffung eines neuen eigenständigen kaufmännischen Ausbildungsberufes begründen, indem man ihnen Ausbildungsinhalte hinzufügt, die die nichtkaufmännischen Besonderheiten eines Wirtschafts- bzw. Dienstleistungsbereiches oder einer Branche zum Gegenstand haben.
- Eine Abgrenzung gegenüber anderen (bestehenden) kaufmännischen Ausbildungsgängen ist nur dann möglich, wenn das kaufmännische Handeln im engeren Sinne von Besonderheiten geprägt ist, die nur in dem Wirtschafts- bzw. Dienstleistungsbereich oder in der Branche vorkommen, für den/die der neue kaufmännische Ausbildungsberuf geschaffen werden soll.

Da jedoch der aus der Praxis der Krankenhausverwaltung stammende Vorschlag bzw. Entwurf zum Berufsbild des neu zu entwickelnden Ausbildungsberufes zum „Krankenhauskaufmann“ (siehe Forderung) keinerlei Besonderheiten bezüglich des im Krankenhausbereich anzuwendenden kaufmännischen Rechnungswesens aufzuweisen hatte, sondern insgesamt der unter dem ersten Spiegelstrich subsumierten Erkenntnis weit eher entsprach, war die Forderung nach Entwicklung eines neuen kaufmännischen Ausbildungsberufes mit der Bezeichnung „Krankenhauskaufmann“ zunächst einmal abzulehnen.

Diese Ablehnung befreite jedoch nicht davon, im Sinne der vom Bundesausschuß für Berufsbildung geschaffenen Kriterien in eine Prüfung von Art und Umfang der Qualifikationen im allgemeinen und der kaufmännischen im besonderen einzutreten, die für die Bewältigung der in einem Krankenhaus anfallenden kaufmännisch-administrativen Arbeiten überhaupt erforderlich sind. Denn nur auf der Grundlage einer solchen Prüfung sind letztlich Aussagen darüber zu treffen, **wo** und **wie** insbesondere für die öffentlich-rechtlich getragenen Krankenhäuser – wenn schon nicht durch einen neuzuschaffenden kaufmännischen Ausbildungsberuf – das Ausbildungsproblem des kaufmännisch-verwaltenden Nachwuchses durch eigene Ausbildungsbemühungen zu lösen ist. Dazu war es erforderlich, zunächst einen Blick auf die im Krankenhaus anzutreffenden Personalbereiche zu werfen, die an der Erfüllung der mit „optimaler Krankenversorgung“ verkürzt wiedergegebenen Aufgabe eines Krankenhauses im wesentlichen beteiligt sind. Es handelt sich dabei um den ärztlich-medizinischen, den pflegerischen und den kaufmännisch-verwaltenden Personalbereich.

Aufgabe des letztgenannten Bereiches ist es, im Zusammenwirken mit den anderen beiden Bereichen die optimale Krankenversorgung bei möglichst niedrigen Pflegesätzen zu gewährleisten. Zur Lösung dieser Aufgabe steht namentlich den unter öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehenden Krankenhäusern Personal zur Verfügung, das sich in der Regel aus Mitarbeitern zusammensetzt,

- die entweder eine verwaltungsmäßige, zumeist auch noch außerhalb des Krankenhauses stattgefundenen (Angestellten/Beamten-)Ausbildung durchlaufen haben und sich kaufmännische und sonstige auf das Krankenhaus bezogene Fertigkeiten und Kenntnisse erst am Arbeitsplatz „Krankenhaus“ aneignen konnten
oder
- die in jedem Falle außerhalb des Krankenhauses in anderen Wirtschaftszweigen und Betrieben eine kaufmännische Ausbildung absolviert haben und im Wege des Stellenwechsels zu einem Arbeitsplatz in der Krankenhausverwaltung gelangten. Sie waren und sind gezwungen, sich krankenhausspezifische Detailkenntnisse ebenfalls durch „Lernen am Arbeitsplatz“ anzueignen.

Ganz anders dagegen die Situation in den anderen beiden Personalbereichen des Krankenhauses. Die hier tätigen Mitarbeiter

erwerben ihre für die Berufsausübung erforderlichen Grundqualifikationen in geregelten Ausbildungsgängen, aus denen der Lernort „Krankenhaus“ nicht wegzudenken ist bzw. in denen er notwendiger Bestandteil ist.

Vor dem Hintergrund dieses Unterschiedes ist es um so verständlicher, daß auch der kaufmännisch-verwaltende Bereich der Krankenhäuser bemüht ist, eine auf den Krankenhausbetrieb unmittelbar bezogene Ausbildungsmöglichkeit zu erhalten. Sie soll sicherstellen, daß dieser Bereich ebenfalls seinen Nachwuchs **selbst** ausbilden kann, der für die Bewältigung der anerkanntermaßen immer diffiziler und umfangreicher gewordenen ökonomischen Probleme eines Krankenhausbetriebes qualifiziert ist.

Zum Erwerb dieser Qualifikationen, die zur Planung, Organisation und Gestaltung, zur kaufmännischen Erfassung, Verwaltung und Abrechnung der krankenhausesinternen Leistungs- und Produktionsvorgänge sowie zur Lösung personalwirtschaftlicher Aufgaben notwendig sind, ist es jedoch nicht – wie ein Blick auf die bestehenden kaufmännischen Ausbildungsberufe zeigt – erforderlich, einen neuen auf das Krankenhaus abgestellten kaufmännischen Ausbildungsberuf zu schaffen und damit die ohnehin schon hohe Zahl von branchenbezogenen kaufmännischen Ausbildungsberufen zu vermehren.

Dieser aus der Sicht mancher Krankenhausverwaltungen durchaus verständlichen Wunschvorstellung nachzugeben, würde bedeuten, die beiden bildungspolitischen Forderungen nach Straffung der Zahl der Ausbildungsberufe und Gewährleistung hoher beruflicher Mobilität für die Ausgebildeten zu ignorieren sowie insbesondere an den bestehenden kaufmännischen Querschnittsberufen vorbeizugehen.

Zu diesen Querschnittsberufen zählt u. a. der Ausbildungsberuf zum Bürokaufmann, den – wie die Recherchen ergaben – die unter privater Trägerschaft stehenden Krankenhäuser schon lange nutzen, um Nachwuchskräfte für ihren kaufmännisch-verwaltenden Bereich auszubilden.

Aber nicht allein mit dem vordergründigen Hinweis, daß sich die Privatkrankehäuser dieses Querschnittsberufes schon seit geraumer Zeit zur Ausbildung ihres kaufmännisch-verwaltenden Nachwuchses bedienen und der bereits getroffenen Feststellung, wonach die Einführung des kaufmännischen Rechnungswesens in einen Wirtschaftszweig nicht zwangsläufig zur Schaffung eines neuen kaufmännischen Ausbildungsberufes führt, kann die von den unter öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehenden Krankenhäusern vorgebrachte Forderung nach Schaffung einer eigenständigen Ausbildungsmöglichkeit abgetan bzw. beantwortet werden. Zusätzlich ist noch herauszustellen, daß es geradezu Aufgabe dieser Querschnittsberufe ist,

- der zahlenmäßigen Ausuferung branchenbezogener kaufmännischer Ausbildungsberufe, d. h. der Schaffung weiterer solcher Ausbildungsberufe Einhalt zu gebieten oder anders ausgedrückt
- berufliche Erstausbildung auch dort zu ermöglichen, wo die Schaffung neuer Ausbildungsberufe bildungspolitisch nicht vertretbar ist und
- den in diesen Berufen Ausgebildeten ein Höchstmaß an beruflicher Mobilität zu verleihen.

Bezogen auf die Ausbildung zum Bürokaufmann kommt hinzu, daß sie – orientiert an den Gegebenheiten und auch an den Besonderheiten eines Krankenhausbetriebes – die Grundfertigkeiten und Grundkenntnisse zum Rechnungswesen, zur Materialwirtschaft und zur Personalwirtschaft ohne Abstriche vermitteln kann und damit voll dem Anforderungsprofil gerecht wird, das von der Krankenhausverwaltungspraxis für einen neuzuschaffenden krankenhausesbezogenen kaufmännischen Ausbildungsberuf entwickelt wurde.

Das unter Berücksichtigung aller bildungspolitischen Vorgaben erzielte Ergebnis der Analyse der auf die Schaffung eines neuen kaufmännischen Ausbildungsberufes gerichteten Forderung kann daher nur in die Empfehlung einmünden, die Nachwuchsausbildung für den kaufmännisch-verwaltenden Bereich der unter

öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehenden Krankenhäuser nicht in einem neu zu entwickelnden Ausbildungsberuf, sondern in dem dafür besonders geeigneten und bereits bestehenden Querschnitts-(Ausbildungs-)beruf zum Bürokaufmann durchzuführen. Dabei ist der Zeitpunkt des Einstiegs namentlich der öffentlich-rechtlich getragenen Krankenhäuser in diese Ausbildung besonders günstig, da zur Zeit unter den an dieser Ausbildung Interessierten ein breit angelegter Meinungsbildungsprozeß über eine Neuorientierung (im Sinne qualitativer Verbesserung) der Ausbildungsinhalte in der Bürowirtschaft stattfindet. In diese Diskussion sollten die Krankenhäuser möglichst schon auf der Grundlage bereits gemachter Ausbildungserfahrungen Anregungen einbringen, um auf diese Weise aus ihrer Perspektive an der geplanten Neuformulierung der Ausbildungsinhalte für diesen Querschnittsberuf mitzuwirken.

Anmerkungen

[1] Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) vom 29.06.1972 mit der in § 17 verankerten Forderung nach Sicherstellung einer medizinisch und wirtschaftlich rationellen Versorgung durch die Krankenhäuser auf der Grundlage einer wirtschaftlichen Betriebsführung und von Pflegesätzen, die auf den Selbstkosten eines sparsam wirtschaftenden, leistungsfähigen Krankenhauses beruhen.

Bundespflegesatzverordnung (BPfIVO) vom 25.04.1973, die im § 20 für die Ermittlung der Selbstkosten und für den Nachweis einer sparsamen Wirtschaftsführung den Einsatz der kaufmännischen Buchführung und Betriebsabrechnung fordert.

Krankenhausbuchführungsverordnung (KHBV) vom 10.04.1978, die zwingende Vorschriften zu Form und Inhalt des Jahresabschlusses (§ 4) und zu Art und Umfang der Kosten- und Leistungsrechnung eines Krankenhauses (§ 8) enthält.

[2] Senator für Arbeit und Soziales, Berlin, im Schreiben vom 04. Juli 1978 an den Bundesminister für Wirtschaft.

[3] Kriterien für die Anerkennung und die Beibehaltung von Ausbildungsberufen, beschlossen vom Bundesausschuß für Berufsbildung am 25.10.1974

- Hinreichender Bedarf an entsprechenden Qualifikationen, der zeitlich unbegrenzt und einzelbetriebsunabhängig ist
- Ausbildung für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet
- breit angelegte berufliche Grundbildung
- ausreichende Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen
- Erwerb von Befähigung zum selbständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen
- Grundlage für Fortbildung und beruflichen Aufstieg
- Anlage auf dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit
- Möglichkeit eines geordneten Ausbildungsganges
- Operationalisierbarkeit der Ausbildungsziele
- Ausbildungsdauer von 2 bis 3 Jahren

Rudolf Werner

Schulische Vorbildung der Auszubildenden – Untersuchung neuerer Daten

Das Bundesinstitut für Berufsbildung führte zum Stichtag 31.12.1980 Sonderauswertungen bei Industrie/Handels- und Handwerkskammern durch, die es erlauben, die schulische Vorbildung der Auszubildenden darzustellen [1]. Da erstmals auch Angaben aus dem Bereich des Handwerks vorliegen, kann zusammen mit Daten aus der Berufsschulstatistik der Länder ein Gesamtbild für das duale System entwickelt werden.

Wie Übersicht 1 zeigt, kommen die meisten Auszubildenden von Hauptschulen (58,6%). Realschüler sind zu 35,9 Prozent und

Abiturienten/Fachoberschüler zu 5,5 Prozent vertreten. Hochgerechnet ergibt dies über 1 Million Hauptschüler, 614 000 Realschüler und 95 000 Studienberechtigte (Fachoberschüler/Abiturienten) im dualen System. Im Vergleich zu 1976 ist damit der Anteil der Hauptschüler um 10 Prozentpunkte zurückgegangen. Die höchste Quote für diese Gruppe weist das Handwerk auf (76,8%). Mehr als die Hälfte der Hauptschüler erhält damit im Handwerk eine Ausbildung. Eine ähnlich hohe Quote erreicht nur die Hauswirtschaft (71,7%), die jedoch quantitativ nicht so stark ins Gewicht fällt.

Übersicht 1: Schulische Vorbildung der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1980

Schulart		Alle Ausbildungs- bereiche	Industrie und Handel	Handwerk	Landwirt- schaft	Öffent- licher Dienst	Freie Berufe	Hauswirt- schaft	Seeschiff- fahrt
Hauptschule	abs.	1 002 776	389 682	538 687	24 939	22 012	18 217	8 967	542
	%	58,6	49,5	76,8	59,1	40,9	15,9	71,7	55,1
dar. ohne Hauptschulabschluß und Abgang von Sonderschulen	abs.	90 519	38 213	48 883	1 944	323	455	679	22
Realschule	abs.	613 968	346 683	134 145	14 355	28 975	86 141	3 324	345
	%	35,9	44,1	19,1	34,0	53,8	75,4	27,4	35,1
Gymnasium/Fachoberschule	abs.	94 906	50 208	28 796	2 922	2 820	9 955	109	96
	%	5,5	6,4	4,1	6,9	5,2	8,7	0,9	9,8
Alle Schularten	abs.	1 711 650	786 773	701 628	42 216	53 807	114 313	12 130	984
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anmerkungen: Hauptschule einschl. Sonderschule und Berufsgrundbildungsjahr;
Realschule einschl. Berufsfachschule;
Landwirtschaft ohne ländliche Hauswirtschaft;
Hauswirtschaft einschl. ländlicher Hauswirtschaft;
Der hohe Anteil von Studienberechtigten im Bereich Landwirtschaft wird vornehmlich durch Studienberechtigte im Beruf des Gärtners hervorgerufen.

Quelle: Hochrechnungen aus Sonderauswertungen des BIBB bei Kammern im Bereich Industrie/Handel und Handwerk sowie aus der Berufsschulstatistik von 5 Bundesländern (Rheinland-Pfalz, Hessen, Berlin, Hamburg, Bremen).