

Berufliche Grundbildung für kaufmännische und verwaltende Ausbildungsberufe

Ingrid Stiller

Seit 20 Jahren — mit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) 1969 — ist berufliche Grundbildung ein verbindlicher Bestandteil der Ausbildung (§ 1 Abs. 2 BBiG).

Eine Form beruflicher Grundbildung ist das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). Es wird als erstes Jahr der Ausbildung verwandter, einem Berufsfeld zugeordneter Ausbildungsberufe durchgeführt, und zwar grundsätzlich vollzeitschulisch (BGJ/s) oder kooperativ in Schule und Betrieb (BGJ/k). Beide Formen sind in den Zielen und Berechtigungen identisch. Die Anrechnung des BGJ/s auf die Ausbildung sichern gem. § 29 Abs. 1 BBiG erlassene Anrechnungs-Verordnungen (AVO).

Im Berufsfeld I — Wirtschaft und Verwaltung — wird bisher nur ein BGJ/s durchgeführt. Die Abstimmung mit der Fachstufe erfolgte bisher nur im Rahmen der Ausbildungsordnung zum/zur Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb. Hierfür wurden die Lerninhalte des Rahmenlehrplans der Kultusministerkonferenz (KMK) für das BGJ/s im Berufsfeld I auf die Lernorte Betrieb und Berufsschule verteilt. Diese Vorgehensweise wurde nicht auf andere Neuordnungen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich übertragen.

Eine Möglichkeit beruflicher Grundbildung in der Form des BGJ in Ausbildungsordnungen gem. § 25 BBiG zu verankern, erfordert die inhaltliche Ausgestaltung eines BGJ/k.

Zu diesem Zweck wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung ein Forschungsprojekt durchgeführt. Nachfolgend werden Projektergebnisse skizziert. Die Differenz zwischen Zielsetzungen und Realität des BGJ/s, die Ausbildungsbedingungen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich sowie nicht zuletzt absehbare technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen, führen zu Lösungsansätzen, die in diesem Berufsfeld über das BGJ hinausweisen. Am Beispiel der Neuordnung der Büroberufe werden diese Überlegungen zu einer neuen Form beruflicher Grundbildung im Berufsfeld I vorgestellt.



Ingrid Stiller
Bildungsökonomin, M. A.; und Leiterin der Abteilung 3.3 „Kaufmännische und verwaltende Berufe“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin

Zur Ausgangssituation

Gem. § 1 Abs. 2 BBiG wird zwischen beruflicher Grundbildung, fachlichen Fertigkeiten und Kenntnissen sowie Berufserfahrungen unterschieden. Aussagen über Ziele und Struktur beruflicher Grundbildung erfolgen auf dieser Ebene nicht. Allein für das Konzept der Stufenausbildung wird in § 26 Abs. 2

BBiG konkretisiert, daß „in einer ersten Stufe beruflicher Grundbildung . . . als breite Grundlage für die weiterführende berufliche Fachbildung und als Vorbereitung auf eine vielseitige berufliche Tätigkeit Grundfertigkeiten und Grundkenntnisse vermittelt sowie Verhaltensweisen geweckt werden (sollen), die einem möglichst großen Bereich von Tätigkeiten gemeinsam sind.“ Diese Konkretisierungen gelten nicht für die Ausbildungsordnungen gem. § 25 BBiG, d. h. unterschiedliche Formen beruflicher Grundbildung sind möglich.

Zur Zeit des Inkrafttretens des BBiG bestimmten einschlägige Empfehlungen des Deutschen Bildungsrates die Diskussion in Bildungsforschung und -politik. Danach sollte u. a. der weitgehend zu enge Ansatz der beruflichen Bildung, der Korrekturen in der Berufswahl und die notwendige Weiterbildung erschwert, dadurch erweitert werden, daß „alle Schüler, die am Ende der Sekundarstufe I die allgemeinbildende Schule verlassen, mit einer Berufsgrundbil-

dung im 11. obligatorischen Bildungsjahr beginnen“. (Strukturplan, 1970)

Berufliche Grundbildung gem. § 1 Abs. 2 BBiG wurde auf Bundesebene und Länderebene in der Form des BGJ/s in folgenden Aspekten konkretisiert:

- zeitlich auf das 1. Ausbildungsjahr,
- inhaltlich auf das Gemeinsame „verwandter“ Ausbildungsberufe und
- organisatorisch auf den Lernort Schule.

Mit der Einführung des BGJ/s waren vor allem folgende Ziele verbunden:

1. systematische produktionsunabhängige Vermittlung einer breiten beruflichen Grundbildung für die Ausübung mehrerer Berufe, die einem Berufsfeld zugeordnet sind,
2. die Gelenkfunktion, d. h. der didaktische Zusammenhang mit vorberuflicher Bildung und nachfolgender beruflicher Fachbildung,
3. Erleichterung der Berufsfindung und der Berufswahl durch eine stufenweise Berufswahlentscheidung (Berufsfeld/[Schwerpunkt]/Ausbildungsberuf)
4. Verbesserung der Voraussetzungen zur Erlangung weiterführender schulischer Abschlüsse.

Zur qualitativen Umsetzung des BGJ/s

Die Zielüberfrachtung dieses einen Bildungsjahres wurde durch eine pragmatische Berufsfeldschneidung und Zuordnung der Ausbildungsberufe ergänzt.

Das Berufsfeld I ist in drei Schwerpunkte differenziert und umfaßt seit 1980 insgesamt 32 Ausbildungsberufe.

Die KMK verabschiedete 1978 den einschlägigen BGJ-Rahmenlehrplan, der als einjähriges „betriebswirtschaftliches Grundstudium“ charakterisiert werden kann.

Die vorgenannten Zielsetzungen „Gelenkfunktion“ und „Erleichterung der Berufswahl“ wurden nicht realisiert. Es erfolgte keine Abstimmung des allgemeinbildenden Bereichs mit der Sekundarstufe I und des berufsfeld- und schwerpunktbezogenen Bereichs mit der nachfolgenden Fachstufe in den zugeordneten Ausbildungsberufen.

Das Spektrum der „verwandten“ Ausbildungsberufe für die Berufswahl wurde aus schulorganisatorischen Gründen grundsätzlich bereits zu Beginn des BGJ/s durch die Schwerpunktdifferenzierung eingegrenzt.

Die Gleichwertigkeit des erfolgreichen BGJ/s-Abschlusses mit dem Hauptschulabschluß erlangt im Berufsfeld I für wenige Absolventen Bedeutung. 1986 verfügten nur 0,7% der Auszubildenden, die eine kaufmännische Ausbildung aufnehmen, nicht über einen Hauptschulabschluß.

Zur quantitativen Umsetzung des BGJ/s

Von allen Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr befinden sich im Durchschnitt 30% in Ausbildungsberufen, die dem Berufsfeld I zugeordnet sind. Der Anteil der BGJ-Schüler im Berufsfeld I an den BGJ-Schülern aller Berufsfelder beträgt durchschnittlich nur ca. 15%. Gemessen an der Anzahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr im Berufsfeld I besuchen rd. 10% der Jugendlichen ein BGJ. Gemessen an allen Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr befinden sich ca. 3% BGJ-Schüler im Berufsfeld I.

Entsprechend den Schulpflichtregelungen in den einzelnen Ländern besuchten im Schuljahr 1987/88 ein BGJ/s im Berufsfeld I 8 729 Schüler und Schülerinnen im 10. Schuljahr und 2 452 Schüler und Schülerinnen im 11. Schuljahr.

Die regionale Bedeutung des BGJ ist in Niedersachsen am stärksten

mit 3 899 BGJ-Schülern im Schuljahr 1987/88. Das sind rd. 35% aller BGJ-Schüler im Berufsfeld I. Sie werden vornehmlich in strukturschwachen Regionen beschult.

Bezogen auf die Ausbildungsberufe ergreifen BGJ-Absolventen, abgesehen von der Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb, vor allem Ausbildungsberufe zum Verkäufer/zur Verkäuferin, zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau, zum Kaufmann/zur Kauffrau im Einzelhandel und zum Tankwart/zur Tankwartin.

Für das Berufsfeld I bleibt festzuhalten, daß die Einführung des BGJ/s – sicher auch bedingt durch die demographische Entwicklung und die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt – in qualitativer und quantitativer Hinsicht nicht den Intentionen gerecht wird, die mit dieser Maßnahme vor 20 Jahren generell verbunden waren.

Probleme der Umsetzung eines BGJ/k

Die Realisierung des BGJ/k im Berufsfeld I steht nach Untersuchungsergebnissen aus Rheinland-Pfalz vor folgenden Schwierigkeiten:

- Der Branchenbezug der kaufmännischen Ausbildungsberufe. Mit dem BGJ/k ist der Anspruch an den Ausbildungsbetrieb verbunden, dem Auszubildenden einen Wechsel in einen anderen zugeordneten Ausbildungsberuf zu ermöglichen. Die Branchenorientierung der kaufmännischen Ausbildungsberufe läßt dies aber grundsätzlich nicht zu.
- Die Tradition kaufmännischer Ausbildung, die keine Lehrwerkstätten, sondern die Ausbildung am Arbeitsplatz vorsieht.
- Das Problem der Trennung von Fachpraxis und -theorie. Dem BGJ-Konzept liegen die Erfahrungen aus dem Metallbereich zugrunde. Die Übertragung dieses Konzepts auf das Berufsfeld I bedeutet im ersten Ausbildungsjahr betriebliche Ausbildung in Maschinenschreiben,

ggf. Kurzschrift und Bürotechnik, d.h. Arbeitstechniken, deren Grundlagen traditionell in der Berufsschule vermittelt werden. (Höhn, 1983)

Diese besonderen Bedingungen im Berufsfeld I lassen ein BGJ/k nicht als überzeugende alternative Form beruflicher Grundbildung für dieses Berufsfeld erscheinen.

Veränderte Situation für berufliche Grundbildung

Wie kann nun der im Berufsbildungsgesetz verankerte gesellschaftliche Konsens über berufliche Grundbildung als Teil der Berufsausbildung für kaufmännische und verwaltende Ausbildungsberufe realisiert werden?

Zunächst ist zu berücksichtigen, daß sich die Ausgangslage gegenüber 1969 im Hinblick auf die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Erfordernisse verändert hat und weiter verändern wird. Beispielhaft werden im folgenden drei Aspekte umrissen, die für die Ausgestaltung beruflicher Grundbildung relevant sind:

1. Die KMK prognostiziert bei den Absolventen der allgemeinbildenden Schulen einen Trend zu höheren formalen Bildungsabschlüssen. Daher ist davon auszugehen, daß die insgesamt überdurchschnittlich hohe schulische Vorbildung der Auszubildenden im kaufmännisch-verwaltenden Bereich zukünftig dem heutigen Standard entsprechen bzw. weiter steigen wird.
2. Die Erleichterung von Berufswahlentscheidungen durch das BGJ ist angesichts der höheren schulischen Vorbildung und infolge davon des höheren Alters der potentiellen Auszubildenden nicht mehr von zentraler Bedeutung, zumal heute weit mehr Informationsmöglichkeiten bestehen als vor 20 Jahren.
3. Berufliche Handlungsfähigkeit für qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten erfordert insbesondere angesichts arbeitsorgani-

satorischer und qualifikatorischer Herausforderungen der Einsatzmöglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechniken fachliche und fachübergreifende Qualifikationen, die integriert zu vermitteln sind.

In Modellversuchen werden entsprechende Unterrichts- und Ausbildungskonzepte entwickelt und erprobt.

Auf der schulischen Seite ist diesen Modellversuchen (im vollzeitschulischen Bereich) gemeinsam,

- den herkömmlichen Fächerkanon zu überwinden, und damit auch das Problem der Stofffülle und des Zeitaufwandes zu lösen,
- informationstechnische Bildung auch in den Fachunterricht zu integrieren sowie
- aktive Lehr-/Lernformen zu fördern.

Auf der betrieblichen Seite ist diesen Modellversuchen (die in Großbetrieben durchgeführt werden) gemeinsam,

- fachliche und fachübergreifende Qualifikationen integriert zu vermitteln,
- den Arbeitsplatz als Ausbildungsplatz zu erhalten,
- Arbeitsaufgaben lernwirksam zu gestalten,
- aktive Lehr-/Lernmethoden zu fördern.

In diesem innovativen Bereich der Berufsausbildung spielt das Berufsbildungsjahr keine Rolle mehr.

Aktuelle Lösungsansätze

Welche Konsequenzen lassen sich aus den skizzierten Entwicklungstendenzen für eine zeitgemäße Form beruflicher Grundbildung ziehen?

Die Einsicht, daß berufliche Handlungsfähigkeit im Sinne selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens neben der Vermitt-

lung von Fertigkeiten und Kenntnissen, die Förderung von Fähigkeiten einschließt, bedeutet für das Berufsfeld I Wirtschaft und Verwaltung eine Abkehr vom BGJ-Rahmenlehrplan aus 1978.

Wenn ursprüngliche Zielsetzungen, die mit dem BGJ verbunden waren, wie „Erleichterung der Berufswahlentscheidung“ und „Erlangung weiterführender schulischer Abschlüsse“ für die Ausbildung im Berufsfeld I nicht mehr von zentraler Bedeutung sind, bleibt die Frage nach den gemeinsamen Qualifikationen verwandter Ausbildungsberufe und dem Zeitpunkt ihrer Vermittlung.

Berufliche Grundbildung der 90er Jahre für kaufmännisch-verwaltende Ausbildungsberufe sollte vor dem Hintergrund der Erfahrungen und der Herausforderungen der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen im Rahmen eines integrativen Ausbildungskonzeptes dazu beitragen, Ausgebildete zum „begreifenden Durchdringen und Gestalten“ anschließender Tätigkeitsbereiche und zur Erhaltung und Weiterentwicklung ihrer Qualifikation zu befähigen. Der Zeitpunkt der Vermittlung beruflicher Grundbildung sollte nicht auf das erste Jahr der Ausbildung fixiert werden, denn das Lernen und damit auch die Entwicklung der Persönlichkeit wird nicht als Akt, sondern als Prozeß gefördert.

Wie ist ein integratives Ausbildungskonzept im kaufmännisch-verwaltenden Bereich auf der Ordnungsebene zu verankern? In Vorbereitung der Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe haben die Spitzenorganisationen auf der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ein Verbundmodell für die neuen Querschnitts-Ausbildungsberufe Kaufmann/Kauffrau für Organisation (Arbeitstitel) und Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (Arbeitstitel) vereinbart.

Dieses Verbundmodell wird inhaltlich getragen durch Sockelqualifi-

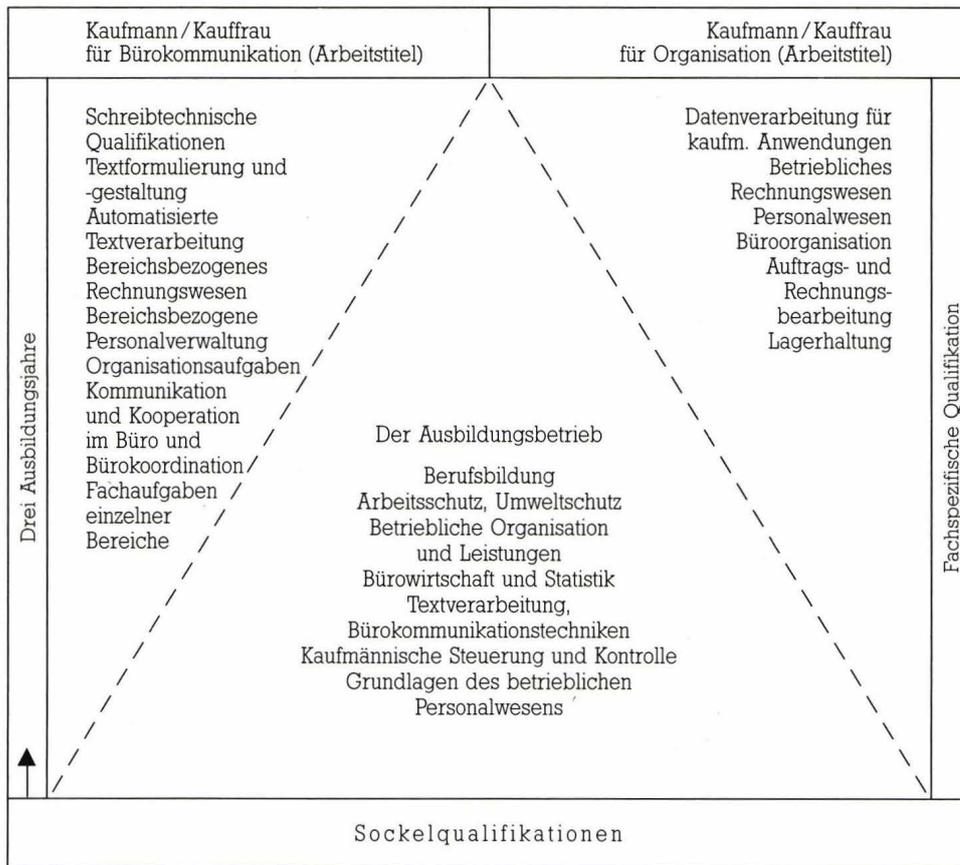
kationen, d. h. beiden Berufen gemeinsame fachliche und fachübergreifende Qualifikationen, die integriert mit fachspezifischen Qualifikationen zu vermitteln sind mit dem Ziel, die berufliche Flexibilität und Mobilität sowie eine breite kaufmännische Qualifikation zu sichern. Nach dem derzeitigen Stand der Konkretisierung sind folgende Berufsbildpositionen vorgesehen: (vgl. nebenstehendes Schaubild)

Sockelqualifikationen sind nicht zu verwechseln mit einem zeitlichen Sockel, d. h. den ersten eineinhalb Jahren der Ausbildung, sondern zu verstehen als inhaltlicher Sockel von Qualifikationen, die schwerpunktmäßig im ersten Ausbildungsjahr vermittelt und im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erweitert und vertieft werden. Insgesamt umfassen die Sockelqualifikationen die Hälfte der Ausbildungszeit.

Dieses Strukturkonzept geht also nicht von einem gemeinsamen ersten Ausbildungsjahr aus, obwohl formal die Anrechnung des BGJ/s gewährleistet bleibt, da u. a. diese Ausbildungsberufe dem Berufsfeld I Wirtschaft und Verwaltung zugeordnet werden.

In den Grundsätzen zur Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe haben die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände den Auftrag formuliert, zu prüfen, ob dieses Modell der Sockelqualifikationen auf andere kaufmännisch-verwaltende Ausbildungsberufe zu übertragen ist. Dieser Auftrag wird daher ein Gegenstand der Forschungsarbeiten zur Vorbereitung künftiger Neuordnungen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich sein.

Danach wird sich zeigen, ob dieser Teil des bildungspolitisch getragenen Konzepts für die kaufmännischen Querschnittsberufe als berufliche Grundbildung kaufmännisch-verwaltender Ausbildungsberufe inhaltlich trägt und akzeptiert wird.



Literaturhinweise:

BIBB-Datenbank AZUBI

Bunk, Gerhard P., u. a.: Organisationsformen beruflicher Anfangsausbildung im Vergleich, Berufsfeldbreite Grundbildung und monoberufliche Teilzeitausbildung in Rheinland-Pfalz, Band I und II, Gießen 1988.

Der Niedersächsische Kultusminister: Materialien – Vergleichende Betrachtung der Vorläufigen Richtlinien für das Berufsgrundbildungsjahr Wirtschaft und Verwaltung mit Ausbildungsrahmenplänen für die Berufsausbildung in Kaufmännischen Ausbildungsberufen, Hannover 1986.

Empfehlungen der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates – Strukturplan für das Bildungswesen, Hrsg.: Deutscher Bildungsrat, Stuttgart 1970.

Höhn, E., u. a.: Berufliche Grundbildung in verschiedenen Organisations- und Kooperationsformen, Abschlußbericht. Hrsg.: Kultusministerium Rheinland-Pfalz, Mainz 1983 (Schulversuche und Bildungsforschung – Berichte und Materialien, Band 43).

Pampus, K.: Entwicklungstendenzen beruflicher Grundbildung in der Bundesrepublik Deutschland, 1. und 2. Teil. In: Die berufsbildende Schule 3 und 4/82.

Stiller, I.: Berufsgrundbildung in kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufen, Hrsg.: BIBB (Berichte zur beruflichen Bildung, in Vorbereitung).

Kundenorientierte Ausbildungsinhalte in kaufmännischen Ausbildungsordnungen

Peter Schenkel

Die Orientierung am Markt und an den Bedürfnissen der Kunden wird für nahezu alle Unternehmen immer wichtiger. Solange jedoch die damit verbundenen Ausbildungsprobleme ungelöst sind, werden Erfolge auf sich warten lassen.

Die bevorstehenden Neuordnungen wichtiger kaufmännischer Berufe bieten einen hervorragenden Ansatz, um die markt- und kundenorientierte Sichtweise bereits in die Erstausbildung einzubeziehen. Der Aufsatz stellt die gegenwärtige Situation dar und entwickelt konkrete Vorschläge, wie dies geschehen könnte.



Ausbildungsordnungen und Ausbildungspraxis

Ein wesentliches Instrument zur Durchsetzung betrieblicher Entscheidungen sind die Qualifikationen der Beschäftigten. Technische Innovationen können nur eingeführt, Organisationssysteme nur verändert und Absatzpolitiken können nur gestaltet werden, wenn sie mit den Qualifikationen der Beschäftigten korrespondieren. Die Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes im Markt, aber auch einer

Peter Schenkel, Dr. rer. pol.
Projektleiter für kaufmännische Ausbildungsberufe in der Abteilung 3.3 „Kaufmännische und verwaltende Berufe“ des BIBB in Berlin

Volkswirtschaft im internationalen Zusammenhang, hängt wesentlich vom Ausbildungsstand der Beschäftigten ab.

Traditionell wurde Ausbildung als ein Reflex auf bereits vollzogene betriebliche Strategien in anderen Bereichen gesehen. Die Ausbildung hatte die Qualifikationen bereitzustellen, die zur Realisierung betrieblicher Planungen erforderlich waren. Der sich beschleunigende technische Fortschritt und der sich verstärkende Wettbewerb haben verdeutlicht, daß diese Sichtweise in vielen Fällen zu eng ist. Wenn die Ausbildung stets nur auf Entwicklungen reagiert, werden die organisatorischen, technischen und absatzpolitischen Spielräume von vornherein eingeschränkt und/oder die Realisierung betrieblicher Entscheidungen verzögert. Deshalb scheint sich gegenwärtig die Auffassung durchzusetzen, daß zwischen Ausbildung und Betriebspolitik keine einseitige Abhängigkeit, sondern eine Wechselwirkung besteht. Aus-