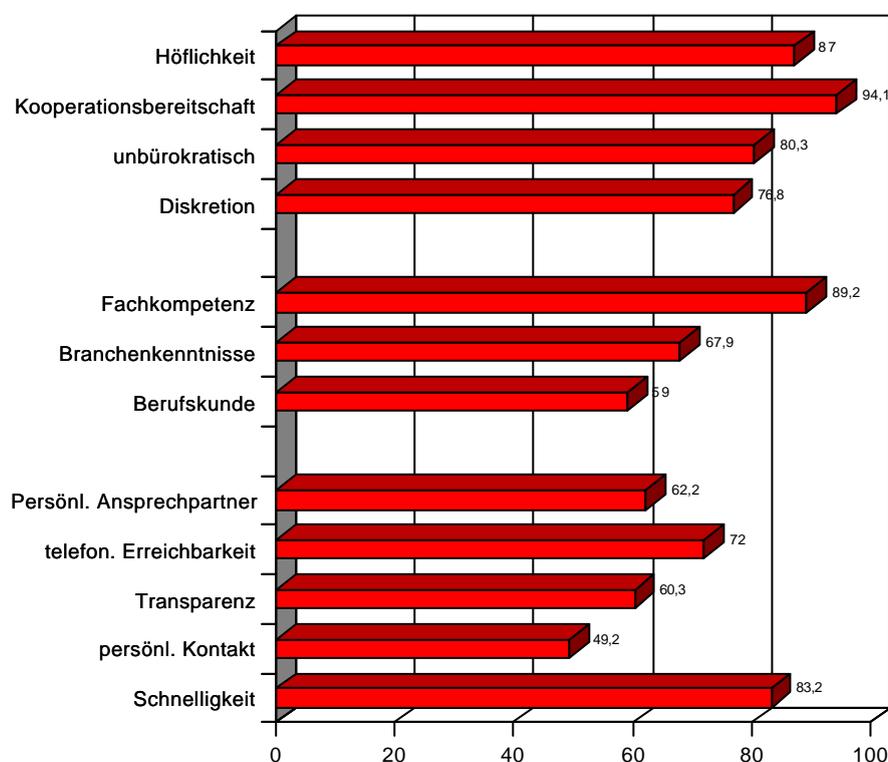


## Zur Bedeutung von Berufs- und Wirtschaftskunde für die Fachaufgaben der Bundesanstalt für Arbeit

Berufskunde ist in den Fachaufgaben der Berufsberatung und der Arbeitsberatung und -vermittlung ein wesentliches Element der beruflichen Qualifikation der Fachkräfte. Das ist unbestritten und wird sicherlich auch in Zukunft so bleiben. Speziell im Aufgabenbereich der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung ist aber die Frage zu stellen, ob die Berufskunde im traditionellen Sinne eine hinreichende Grundlage der Fachkompetenz der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte sein kann, weil hier neben der Betreuung von Arbeitsuchenden zunehmend auch eine intensivere Zusammenarbeit mit den Betrieben gefordert wird.

Nach dem Grundsatz der Kundenorientierung wird man diese Frage nicht allein aus theoretischen Überlegungen oder unter Verweis auf das Althergebrachte beantworten können. Die Meinung der Kunden ist letztlich das Ausschlaggebende. Die Qualifikation der Mitarbeiter folgt den Aufgaben, die sie zu erledigen haben, und die wiederum ergeben sich aus dem Bedarf und den Anforderungen der Kunden - im Rahmen des gesetzlichen Auftrages natürlich.

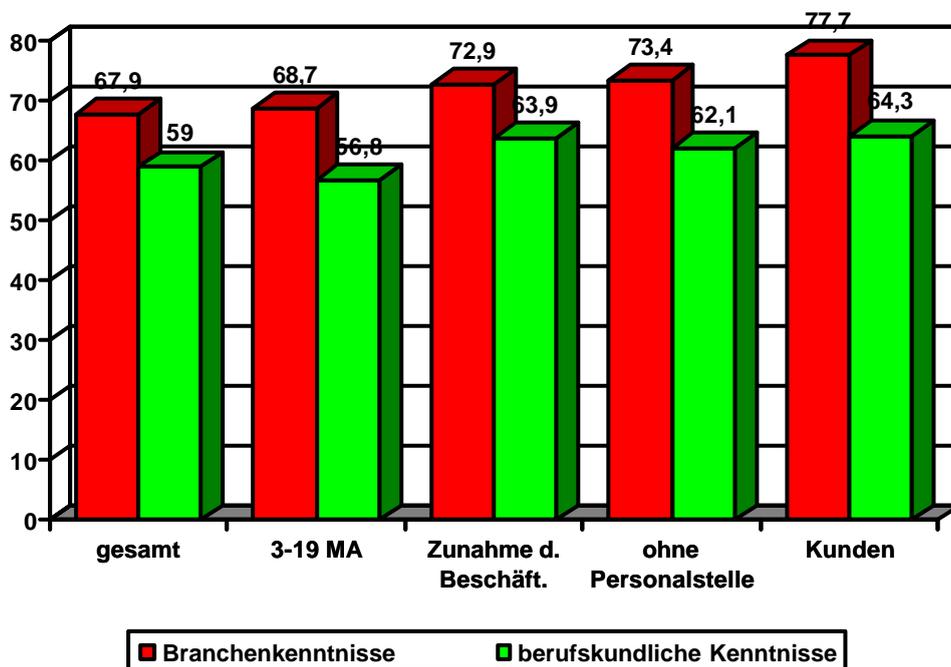
**Abb. 1: Anteil der Betriebe, die das jeweilige Leistungsmerkmal als wichtig oder sehr wichtig eingestuft haben (%)**



Um den Bedarf und die Anforderungen der betrieblichen Kunden der Arbeitsverwaltung zu ergründen, führte die Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung im Auftrag des Arbeitsamtes Ludwigshafen eine Befragung von Betrieben durch, die sich unter anderem auch mit den betrieblichen Erwartungen in Bezug auf verschiedene Leistungsmerkmale der Arbeitsverwaltung beschäftigte. An der Befragung haben sich 231 Betriebe beteiligt. Sie ist für den Bezirk Ludwigshafen repräsentativ.

Was den Stellenwert der Berufskunde angeht, so sind die Ergebnisse zunächst ernüchternd. Unter den 12 erhobenen Leistungsmerkmalen rangiert die Berufskunde auf dem vorletzten Platz. Zwar wird die Fachkompetenz von einem sehr hohen Anteil der Betriebe als wichtig oder sehr wichtig eingestuft, offenkundig verbindet man damit aber nicht ohne weiteres die Vorstellung von berufskundlicher Kompetenz. Es fällt auf, daß den Betrieben die Branchenkenntnisse der Fachkräfte deutlich wichtiger sind. Fachkompetenz ist für sie demzufolge mehr eine Frage der Branchenkenntnisse und erst in zweiter Linie eine Frage des berufskundlichen Wissens der Mitarbeiter.

**Abb. 2: Anteil der Betriebe, die Branchenkenntnisse oder berufskundliche Kenntnisse als wichtig oder sehr wichtig eingestuft haben, nach ausgewählten Betriebsmerkmalen (%)**



An diesem Ergebnis ändert sich im Prinzip auch nichts, wenn man die Einschätzung der Betriebe nach ausgewählten Betriebsmerkmalen untersucht. Solche Kriterien waren in der Befragung erhoben worden, um die betrieblichen Erwartungen zu differenzieren und herauszufinden, wie sich verschiedene Betriebe in ihren Erwartungen an das Arbeitsamt unterscheiden. Die hier ausgewählten Betriebe sind

solche, die man als die eigentlichen Zielgruppen der Arbeitsverwaltung bezeichnen könnte, also: die kleineren Betriebe und solche mit einer Zunahme der Beschäftigung, Betriebe ohne spezialisierte Personalstelle und jene, die als die Kunden des Arbeitsamtes im engeren Sinne gelten können (Vermittlungsauftrag innerhalb der letzten 12 Monate). Betrachtet man also diese, für die Arbeitsverwaltung besonders interessanten Betriebe, dann bestätigt sich das höhere Gewicht der Branchenkenntnisse im Urteil der Betriebe und der Abstand zur Bedeutung der berufskundlichen Kenntnisse ist hier tendenziell sogar größer als in der Gesamtbetrachtung aller Betriebe. Vor allem die Kunden des Arbeitsamtes im engeren Sinne messen den Branchenkenntnissen ein besonders hohes Gewicht zu. 77% dieser Betriebe bezeichnen sie als wichtig oder sehr wichtig, ein deutlich größerer Anteil als in Bezug auf die berufskundliche Kompetenz.

Das Votum der Betriebe ist also unmißverständlich: Sie erwarten vom Arbeitsamt Fachkompetenz und sie verstehen darunter vor allem eine branchenbezogene Qualifikation der Fachkräfte. Sie messen zwar auch den berufskundlichen Kenntnissen der Mitarbeiter ein hohes Gewicht bei, die Branchenkenntnisse sind ihnen aber eindeutig wichtiger. Dies gilt für die Betriebe insgesamt, vermehrt aber noch für die eigentlichen Zielgruppen der Arbeitsverwaltung, allen voran ihren betrieblichen Kunden im engeren Sinne.

Erste Ansätze in dieser Richtung zeigten sich bereits in der Reihe „Aus- und Weiterbildung“, die von 1990 bis 1994 von Sieglinde Krichbaum, Ute Hübner und Jürgen Schneider im Ernst Klett Verlag für Wissen und Bildung in Stuttgart herausgegeben wurde, die Branchenreports in einzelnen Ausgaben des UNI Berufswahl-Magazins sowie die in der berufskundlichen Informations- und Dokumentationssystematik für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit unter „Erweiterte Arbeitskunde“ (Teil C), „Allgemeine Wirtschafts- und Betriebskunde“ (Teil D) bzw. „Spezielle Wirtschafts- und Betriebskunde“ (Teil E) verzeichneten Informationen. Dazu gehören auch die in den „Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit“ zu den Teilen C - E veröffentlichten Aktualisierungen des Bestands sowie einzelne Themenhefte wie „Berufe in der Immobilienwirtschaft“, „Berufe in der Werbung“ oder „Berufe rund um das Theater“ usw., die ebenfalls branchenbezogene Materialien enthalten.

Nun bilden die Betriebe nur die eine Seite des Arbeitsmarktes und die Bedeutung von Berufskunde und Wirtschaftskunde im Rahmen der Fachaufgaben der Arbeitsverwaltung kann nicht ausschließlich aus dieser Perspektive behandelt werden. Dennoch sind die Erwartungen der Betriebe ein Aspekt, der nicht ignoriert werden kann.

Auch die Berufsberatung wird bei der Ausbildungsvermittlung künftig die Betriebe verstärkt als Kunden betrachten und damit von der lieb gewordenen Ansicht abgehen müssen, vornehmlich der „Anwalt der Jugendlichen“ zu sein. Die angestrebte Verbesserung des Dienstleistungsangebots „Ausbildungsvermittlung“ setzt eine genaue Kenntnis der Ausbildungsbetriebe und der einzelnen Branchen

voraus, denn die in den §§ 34 und 40 SGB III für die Ausbildungsvermittlung neu eingeführte gesetzliche Vorgabe der Arbeitsmarktberatung mit ihren genau festgelegten Inhalten trägt der Berufsberatung künftig ausdrücklich die Beratung der Arbeitgeber bei Vermittlungen auf.

Darüber hinaus fordert das stärkere Eingehen bei der Ausbildungsvermittlung auf die Erfordernisse der Betriebe von den Beratern wesentlich bessere Branchenkenntnisse als bisher. Dies gilt vor allem für die auftragsorientierte Vermittlung von Bewerbern, bei der gute Branchenkenntnisse sehr förderlich sind, aber auch für die bewerberorientierten Bemühungen der Ausbildungsvermittlung, weil die Jugendlichen über Grundkenntnisse des jeweiligen Wirtschaftszweigs verfügen sollten, in dem sie ihre Ausbildung beginnen. Ende der 70er Jahre versuchte die Berufsberatung den für die 80er Jahre vorhersehbaren Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt durch eine Neuorganisation ihrer Organisationsform zu begegnen. Im Jahr 1977 wurde die funktionale Schwerpunktbildung eingeführt, die eine Trennung von Beratung und Vermittlung zur Folge hatte. 1992 wurde diese Funktionstrennung wegen der veränderten Nachfragesituation wieder aufgegeben und durch die Funktionskopplung ersetzt. Fachliche Ziele dieser Maßnahme waren u. a., den Informationsstand der Berufsberater über die Einstellungsbedingungen der Betriebe zu heben und die Ausbildungsbetriebe dadurch besser zu betreuen, daß die Zuständigkeiten für sie auf alle Berufsberater übertragen wurden. Dadurch sollten diese die besonderen Erfordernisse und Bedingungen der Betriebe unmittelbar aus eigener Anschauung und ohne Informationsverluste kennenlernen und in die Praxis umsetzen. Der Gesetzgeber überließ es jedoch nicht allein der Berufsberatung, den Ungleichgewichten auf den Ausbildungsmärkten Ende der 90er Jahre und wahrscheinlich weit darüber hinaus durch organisatorische Maßnahmen zu begegnen, sondern hat der Ausbildungsvermittlung im Arbeitsförderungsreformgesetz von 1997 aufgetragen, die Belange des Ausbildungsmarktpartners „Wirtschaft“ stärker zu berücksichtigen. Dies bedeutet, daß er mehr als bisher in das Serviceangebot der Berufsberatung einbezogen werden muß.

Welche Bedeutung haben nun die Untersuchungsergebnisse der im Arbeitsamt Ludwigshafen beispielhaft durchgeführten Untersuchung hinsichtlich der Arbeitsvermittlung/Arbeitsberatung und die neuen gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Berufsberatung für die Aus- und Weiterbildung in der Bundesanstalt für Arbeit? Nachdem beide Fachabteilungen vor derselben Aufgabe stehen, nämlich den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf ihren jeweiligen Märkten - dem Arbeits- und dem Ausbildungsmarkt - herbeizuführen, ergibt sich für deren Mitarbeiter bezüglich der Vermittlung branchenbezogener Inhalte derselbe Aus- und Fortbildungsbedarf. Für die Ausbildung an der Fachhochschule in Mannheim und an der Dependence in Schwerin sind in dieser Hinsicht keine großen Schwierigkeiten zu erwarten. Bei der gerade anstehenden Revision der gesamten Lehrpläne der Fachhochschulausbildung müßte das Fach „Berufswissenschaft“ nur um ausgewählte branchenbezogene Inhalte ergänzt werden. Dies ist bei der bisher für dieses Studiengebiet vorgesehenen geringen Stundenzahl sicher nicht ohne eine Ausweitung des zeitlichen Rahmens zu gewährleisten. Außerdem müßten die Lehrpläne der im Rahmen der Aufstiegsfortbildung durchgeführten Beraterausbildungen entsprechend erweitert werden.

Zudem sollte für alle Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte der Bundesanstalt für Arbeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgegeben werden, die regelmäßig und in ausreichender Zahl an der Fachhochschule in Mannheim und Schwerin sowie gegebenenfalls in den Verwaltungsschulen durchgeführt werden sollten und auf das Vermitteln von branchenbezogenem Wissen hin ausgerichtet sein sollten. Von größter Bedeutung sind diese Maßnahmen für die Fachkräfte der Berufsberatung. Viele Berater sehen sich - nicht zuletzt auch aufgrund ihrer Ausbildung - immer noch vorwiegend als sozial engagierte Sachverwalter der Jugendlichen und beziehen die Betriebe als ebenso interessante Kundengruppe noch zu wenig in ihre Überlegungen ein. Dies wird auch daraus ersichtlich, daß von diesem Personenkreis Betriebskontakte häufig abgelehnt werden, nicht zuletzt auch deshalb, weil die Berater und Vermittler insgeheim ein Gefühl der Unsicherheit bei Betriebsbesuchen empfinden. Aber gerade aus diesem Grund wäre hier eine eingehende betriebs- und branchenbezogene Schulung angebracht, um den Fachkräften mehr Selbstbewußtsein im Umgang mit den Betrieben zu vermitteln. Dadurch könnte die bisher schwerpunktmäßig bewerberbezogene Ausbildungsvermittlung ausgeweitet werden zu sowohl bewerber- als auch auftragsbezogenen Vermittlungsaktivitäten, die beide Partner des Ausbildungsmarktes gleichermaßen einbeziehen. Damit könnte auch dem häufig geäußerten Vorwurf von Seiten der Ausbildungsbetriebe erfolgreich begegnet werden, wonach die Berufsberatung ihnen zwar allgemein in Bezug auf ihre Eignung für einen bestimmten Ausbildungsberuf hin überprüfte, aber für die besonderen Erfordernisse ihres jeweiligen Ausbildungsbetriebs wenig oder nicht geeignete Bewerber zur Ausbildung vorschlagen.

Die so aus- und fortgebildeten Fachkräfte der Berufsberatung könnten auf diese Weise den durch § 32 SGB III neu eingeführten unbestimmten Rechtsbegriff „Vermittlungsfähigkeit“ beziehungsweise die in § 35 SGB III geforderte Berücksichtigung der „Anforderungen der angebotenen Stellen“ aufgrund ihrer branchenbezogenen Kenntnisse praxisgerecht umsetzen. Während sie die allgemeine Eignungsfeststellung für einen bestimmten Beruf auf der Grundlage ihrer berufskundlichen Kenntnisse treffen würden, müßten sie zur Abklärung der „Vermittlungsfähigkeit“ ihr betriebs- und branchenbezogenes Wissen nutzen. Dadurch wäre gewährleistet, daß ein von der Berufsberatung für einen bestimmten Ausbildungsberuf für geeignet befundener Bewerber von ihr in den richtigen Ausbildungsbetrieb vermittelt wird. Damit wäre auch der vom Arbeitsförderungsreformgesetz geforderten individuellen Vermittlung statt der bisher gängigen Massenvermittlung Genüge getan. Die Zufriedenheit würde sowohl auf Seiten der Bewerber als auch der Ausbildenden bzw. Ausbilder deutlich zunehmen. Damit könnte wohl auch die Zahl der Ausbildungsabbrecher gesenkt werden. Außerdem könnte sich die Berufsberatung im Wettbewerb mit den ab 1998 gewerbsmäßig tätig werdenden und auf wirtschaftlichen Erfolg ausgerichteten Berufsberatern und Ausbildungsvermittlern besser behaupten.

Bei den Fachkräften der Arbeitsvermittlung/Arbeitsberatung dürften keine größeren Schwierigkeiten hinsichtlich einer Vermittlung branchenbezogenen Wissens zu überwinden sein. Dem vom Leitbild „Arbeitsamt 2000“ vorgegebenen Ziel, durch produkt-, ergebnis- und kundenorientiertes Handeln

einen höheren Einschaltungsgrad und mehr Marktpräsenz zu erreichen, dürfte sie durch fundierte branchen- und betriebsbezogene Kenntnisse allerdings ebenso deutlich näher kommen, wie dies bei der Berufsberatung der Fall sein dürfte.

Allgemeines Ziel der künftigen Weiterbildungsmaßnahmen für Beratungs- bzw. Vermittlungsfachkräfte sollte eine eingehende Schulung für diesen Personenkreis sein, damit sie ihren Gesprächspartnern in den Betrieben fachkundig Rede und Antwort stehen können. Diese Schulungsmaßnahmen müßten neben der Vermittlung von gesamt- bzw. betriebswirtschaftlichen Kenntnissen auch Hospitationen bei Einrichtungen in der Wirtschaft und in ausgewählten Betrieben bzw. Unternehmen einschließen. Es wären auch gemeinsame Schulungen von Fachkräften der Arbeitsvermittlung/Arbeitsberatung mit denen der Berufsberatung hinsichtlich der Außendienstkontakte und der Nutzung von EDV-Systemen wie COMPAS, coArb, coBer usw. möglich.