

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	III-IV
Abbildungsverzeichnis	XVII
Tabellenverzeichnis	XIX
Abkürzungsverzeichnis	XXI
I. EINLEITUNG	
1 Berufspädagogischer Begründungszusammenhang	1
1.1 Dimensionen der Berufsbildungsprozesse	1
1.2 Funktion des Betriebes	7
2 Problemstellung und Zielsetzung	10
3 Methodisches Vorgehen	13
II. DAS KAUFMÄNNISCHE ALLGEMEIN	
1 Terminologische Grundlegung	15
1.1 Kaufmännisches Handeln	15
1.2 Qualifikationsbegriff	18
2 Technologischer und qualifikatorischer Bezugsrahmen kaufmännischer Sachbearbeitung und Berufsausbildung im Büro- und Verwaltungsbereich	22
2.1 Veränderte Arbeitsplatzanforderungen	22
2.2 Geänderte Qualifikationsanforderungen	24
2.3 Möglichkeiten zur Vermittlung	28
3 Grundlegende Konzepte kaufmännischer Erstausbildung	30

	Seite
4 Bürokaufmann als kaufmännischer Ausbildungsberuf	34
4.1 Entstehungshintergründe und zahlenmäßige Entwicklung	34
4.2 Ordnungsgrundlagen für die Berufsausbildung	38
4.3 Aufgabenprofile des Bürokaufmanns in Industrie und Handwerk	41
III. DAS KAUFMÄNNISCHE IM HANDWERK	
1 Entwicklungslinien kaufmännischen Wirkens im Handwerksbereich	45
2 Veränderungspotential technologischer Entwicklungen für den kaufmännischen Bereich im Handwerk	48
2.1 Nutzungsgrad neuer Technologien	48
2.2 Nutzungsarten neuer Technologien und ihre Auswirkungen auf die kaufmännische Berufsausbildung	49
3 Strukturelle Veränderungen und ihre Konsequenzen für das kaufmännische Handeln und die kaufmännische Berufsausbildung	53
4 Entwicklungstendenzen kaufmännischen Handelns und kaufmännischer Berufsausbildung im Handwerk	57
IV. BÜROKAUFMANN IM HANDWERK	
1 Empirische Erhebung zur Ausbildungssituation im Handwerk	63
1.1 Ausgangslage	63
1.2 Festlegung der Erhebungsvariablen	65
1.3 Inhaltsbestimmung und Durchführung der Befragung	68

VII

Seite

2	Rechtliche Vorschriften für die Berufsausbildung zum Bürokaufmann im Handwerk	69
2.1	Rechtsgrundlagen für die betriebliche Berufsausbildung	69
2.2	Fachliche Vorschriften für das Lehrlingswesen	71
2.2.1	Festlegung der Eignungsanforderungen	71
2.2.2	Feststellung und Überprüfung der Eignungsvoraussetzungen durch die Handwerkskammern	76
2.3	Ergänzende Schulungsmaßnahmen der Handwerkskammern und Prüfungsmodalitäten	78
3	Stand der Berufsausbildung zum Bürokaufmann im Handwerk	81
3.1	Ausbildungs- und Beschäftigungssituation	81
3.1.1	Entwicklung und Stand der Ausbildungsverhältnisse	81
3.1.2	Ergebnisse der Abschlußprüfungen	83
3.1.3	Übernahmequote und Beschäftigungssituation	86
3.2	Struktur der handwerklichen Ausbildungsbetriebe	88
3.2.1	Verteilung der Ausbildungsverhältnisse auf die Handwerke	88
3.2.2	Verteilung der Ausbildungsverhältnisse auf Groß- und Kleinbetriebe	91
3.3	Auszubildende zum Bürokaufmann im Handwerk	93
3.3.1	Geschlechtsspezifische Verteilung	93
3.3.2	Vorbildungsstruktur	96
4	Situation der Berufsausbildung zum Bürokaufmann an den Lernorten im dualen System	100

4.1	Ausbildungssituation im Handwerksbetrieb	100
4.1.1	Der Betrieb als Ausbildungsort	100
4.1.1.1	Bildungs- und gesellschaftspolitische Forderungen	100
4.1.1.2	Interessenlage des Ausbildungsbetriebes	103
4.1.1.3	Interessenlage des Auszubildenden	107
4.1.2	Qualität der betrieblichen Berufsausbildung	109
4.1.2.1	Determinanten der Ausbildungsqualität	109
4.1.2.2	Personelle Bestimmungsgrößen	111
4.1.2.2.1	Ausbilder im Handwerksbetrieb	111
4.1.2.2.2	Auszubildende im Handwerksbetrieb	116
4.1.2.3	Sachliche Bestimmungsgrößen	120
4.1.2.3.1	Inhaltliche Aspekte	120
4.1.2.3.1.1	Vollständigkeit der Ausbildung	120
4.1.2.3.1.2	Breite der Ausbildung	127
4.1.2.3.1.3	Intensität der Ausbildung	132
4.1.2.3.2	Didaktisch-methodische Aspekte	135
4.1.3	Zusammenfassung zur betrieblichen Ausbildungssituation	139
4.2	Stand der überbetrieblichen Ausbildung	141
4.2.1	Terminologischer und intentionaler Bezugsrahmen	141
4.2.2	Notwendigkeit der überbetrieblichen Ausbildung	144
4.2.3	Handwerksspezifische Aspekte einer Einführung	147
4.2.4	Quantitative und qualitative Ausprägungen	150
4.2.5	Problemzonen und Entwicklungstendenzen	154

	Seite
4.3 Lernsituation in der Berufsschule	157
4.3.1 Unterrichtssituation in der Berufsschule	157
4.3.2 Organisatorische Probleme	159
4.3.3 Inhaltliche Probleme	162
4.4 Kooperation und Koordination zwischen den Lernorten	165
4.4.1 Abstimmung zwischen den Betrieben und der Berufsschule	165
4.4.2 Abstimmung zwischen Berufsschule und überbe- trieblicher Ausbildung	167
4.4.3 Beurteilung der aktuellen Lernortsituation im Handwerk	170
 V. ZWISCHENBILANZ BISHERIGER ERGEBNISSE	
1 Problemaufriß	175
2 Veränderungen der Qualifikationsstruktur und deren berufs- pädagogische Relevanz	177
3 Eignung handwerklicher Berufsausbildung zur Bewältigung künftiger Qualifikationsanforderungen	180
4 Ansätze zur Verbesserung der Ausbildungsqualität	183
4.1 Potentielles Gestaltungsspektrum	183
4.2 Maßnahmen auf der Ordnungsebene	186
4.3 Maßnahmen auf der Ausführungsebene	191

VI. METHODISCHE NEUORIENTIERUNGEN IN DER BERUFSAUSBILDUNG	
1	Intentional-terminologische Grundlegung 197
2	Qualifikationskomponenten und ihre Vermittlung 200
2.1	Interdependenzen zwischen fachbezogenen und fachübergreifenden Qualifikationsmerkmalen 200
2.2	Inhaltliche und methodische Qualifizierungsstrategien 203
3	Auswahl und Vergleich der zu untersuchenden methodischen Neuorientierungen 209
3.1	Arten methodischer Neuorientierungen 209
3.2	Gemeinsamkeiten und Unterschiede 211
4	Untersuchungsansatz für eine Überprüfung der Übertragbarkeit ausgewählter methodischer Neuerungen auf den Handwerksbereich 217
VII. UNTERSUCHUNG DER ÜBERTRAGBARKEIT AUSGEWÄHLTER METHODISCHER NEUORIENTIERUNGEN AUF DIE BERUFSAUSBILDUNG ZUM BÜROKAUFMANN IM HANDWERK	
1	Juniorenfirma 219
1.1	Juniorenfirma als eine Form kaufmännischer Berufsausbildung 219
1.1.1	Historische Entwicklung simulativer kaufmännischer Berufsausbildung 219
1.1.2	Einordnung und Abgrenzung der Juniorenfirma 221
1.1.3	Bisherige Realisationsansätze 224
1.1.4	Erfahrungswerte und Grenzen 225

	Seite
1.2 Überprüfung einer Übertragung im Handwerksbereich	230
1.2.1 Gründe für eine Übertragung	230
1.2.2 Vorteile der Juniorenfirma	232
1.2.2.1 Differenzierung nach Groß- und Kleinbetrieben	232
1.2.2.2 Kurzfristige Wirkungen	236
1.2.2.3 Langfristige Wirkungen	243
1.2.3 Realisationsmöglichkeiten	248
1.2.3.1 Entscheidungsparameter einer Einführung im Handwerksbereich	248
1.2.3.2 Einzelbetriebliche Realisationsvariante	250
1.2.3.3 Zwischen- und außerbetriebliche Realisationsvariante	253
1.2.4 Vergleichende Übersicht und Relativierung	257
2 Funktionsorientierte Ausbildung	263
2.1 Modellversuch von Peine-Salzgitter	263
2.1.1 Begründung des Ansatzes	263
2.1.2 Realisation in der betrieblichen Berufsausbildung	267
2.2 Überprüfung einer Übertragung im Handwerk	270
2.2.1 Möglichkeiten einer Übertragung	270
2.2.2 Vorteile einer Übertragung	272
2.2.3 Realisationsansatz	273
2.2.3.1 Voraussetzungen für eine Übertragung	273
2.2.3.2 Überlegungen zu einer stufenweisen Übertragung	278
2.2.4 Relativierungen und Problemzonen	283

	Seite
3 Auftragsbezogene Ausbildung	285
3.1 Methodischer Standort	285
3.1.1 Entstehung in der gewerblich-technischen Ausbildung	285
3.1.2 Ausgangslage in der kaufmännischen Berufs- ausbildung	287
3.1.3 Ausprägungen des auftragsbezogenen Lernens im kaufmännischen Bereich	289
3.1.3.1 Firma Daimler Benz	289
3.1.3.2 Firma Wacker Chemie	291
3.2 Überprüfung einer Übertragung im Handwerk	296
3.2.1 Gründe für eine Übertragung	296
3.2.2 Vorteile einer Übertragung	300
3.2.3 Möglicher Übertragungsansatz	304
3.2.4 Bewertung des Übertragungsansatzes	311
4 Leittextmethode	313
4.1 Klärung des Bedeutungsumfangs	313
4.1.1 Genetisch-terminologische Grundlegung	313
4.1.2 Kriterienorientierte Analyse	318
4.1.2.1 Modellcharakter aktueller Leit- textformen	318
4.1.2.2 Leittextmethode als eine Form des autonomen Lernens	320
4.1.2.3 Theorie-Praxis-Bezug	324
4.1.2.4 Innere Struktur der Leittexte	329
4.1.3 Exemplarische Überprüfung der Kriterien	332
4.1.4 Nominaldefinitivische Präzisierung	335

4.2	Überprüfung einer Übertragung der Leittextmethode im Handwerk	338
4.2.1	Einsatzbereiche und Zielgruppen leittextgestütz- ter Unterweisungs- und Schulungsmaßnahmen	338
4.2.2	Aktuelle Problemzonen einer EDV-Vermittlung im Handwerk	340
4.2.2.1	Quantitative und qualitative Bedarfsstruktur	340
4.2.2.2	Möglichkeiten zur Vermittlung	342
4.2.2.3	Nachteile externer und interner Schulungen	345
4.2.3	Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von Leittexten zur EDV-Vermittlung	349
4.2.4	Entwicklungsperspektiven und Relativierungen	352

VIII. KRITERIENORIENTIERTE AUSWAHL METHODISCHER NEUORIENTIERUNGEN ALS INNERBETRIEBLICHER ENTSCHEIDUNGSPROZESS

1	Ansatzpunkte eines kriterienorientierten Entscheidungs- prozesses	357
1.1	Technologisch-innovativer Bezugsrahmen	357
1.2	Ebenen des Entscheidungsprozesses	359
1.2.1	Problemlage betrieblicher Ausbildungssituation	359
1.2.2	Zeitliche und inhaltliche Bezugsgrößen	361
2	Entscheidungsvariablen betrieblicher Selektionsprozesse	365
2.1	Qualifikationsrelevante Aspekte der methodischen Neuorientierungen	365

	Seite
2.1.1 Erfassungsalternativen	365
2.1.1.1 Überprüfung eines empirischen Untersuchungsansatzes	365
2.1.1.2 Kriterienorientiertes Beurteilungsraster	369
2.1.2 Auswirkungen methodischer Neuorientierungen	371
2.1.2.1 Qualifikationsrelevanz und Interde- pendenzen	371
2.1.2.1.1 Wirkungen auf fachbezo- gene und fachübergreifende Qualifikationskomponenten	371
2.1.2.1.2 Beziehungsstruktur der qua- likatorischen Wirkungen	375
2.1.2.2 Realisationsvoraussetzungen und Bedeutungsgehalt	380
2.1.2.3 Veränderungspotential	382
2.2 Betriebliche Entscheidungsparameter	387
2.2.1 Zielvorgaben betrieblicher Berufsausbildung	387
2.2.2 Sachliche und personelle Ausbildungsvoraus- setzungen	389
2.2.3 Kostengesichtspunkte	391
3 Optimierungsmodell eines Einsatzes methodischer Neu- orientierungen im Rahmen der kaufmännischen Berufsausbildung im Handwerk	394

IX. STANDORTBESTIMMUNG UND PERSPEKTIVEN

1 Qualitative statt quantitative Berufsausbildung	399
2 Methodische Neuorientierungen als Möglichkeit zur Steigerung der Ausbildungsqualität im Handwerk	403
Anlagenverzeichnis	409
Anlage 1	411
Anlage 2	415
Anlage 3	417
Anlage 4	419
Anlage 5	421
Literaturverzeichnis	425