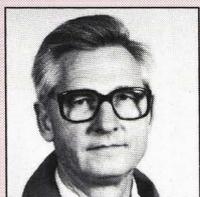


Der Ausbildungsberuf „Sozialversicherungsfachangestellte(r)“ auf dem Wege zur Neuordnung

Günter Siemon

Dr. paed., Diplomhandelslehrer, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 3.3 „Kaufmännische und verwaltende Berufe“, Arbeitsschwerpunkt: Berufe des öffentlichen Dienstes und freie Berufe, im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



Der Beitrag will die Leser, insbesondere alle an der Ausbildung von Sozialversicherungsfachangestellten Beteiligten, über die zu erwartenden Veränderungen in der Ausbildung informieren. Dazu wird kurz auf die bisherige Ausbildung eingegangen, es werden ausgewählte Untersuchungsergebnisse vorgestellt, und auf absehbare Entwicklungen wird hingewiesen.

Ausgangssituation

Mit dem Erlass der Ausbildungsordnung zum Sozialversicherungsfachangestellten vom 22. 12. 1971 ist dieser Ausbildungsberuf gemäß § 25 Berufsbildungsgesetz erstmals staatlich anerkannt und bundeseinheitlich geregelt worden. Zuvor wurde in den Sozialversicherungsträgern in anderen Berufen ausgebildet, u. a. in Büroberufen.

Der Ausbildungsberuf „Sozialversicherungsfachangestellter“ wurde notwendig durch den gestiegenen Bedarf an qualifiziertem Personal für die zu lösenden Aufgaben. Zahlreiche Gemeinsamkeiten und Verflechtungen der rechtlichen Regelungen für die Sozialversicherungszweige und zahlreiche Beziehungen der Verwaltungsvorgänge zwischen den Sozialversicherungsträgern sowie die gemeinsame Dienstleistungs- und Beratungsfunktion führten zu der Erkenntnis, daß der künftige Sozialversicherungsfachangestellte nicht nur mit dem eigenen Zweig, sondern auch mit den anderen Zweigen der So-

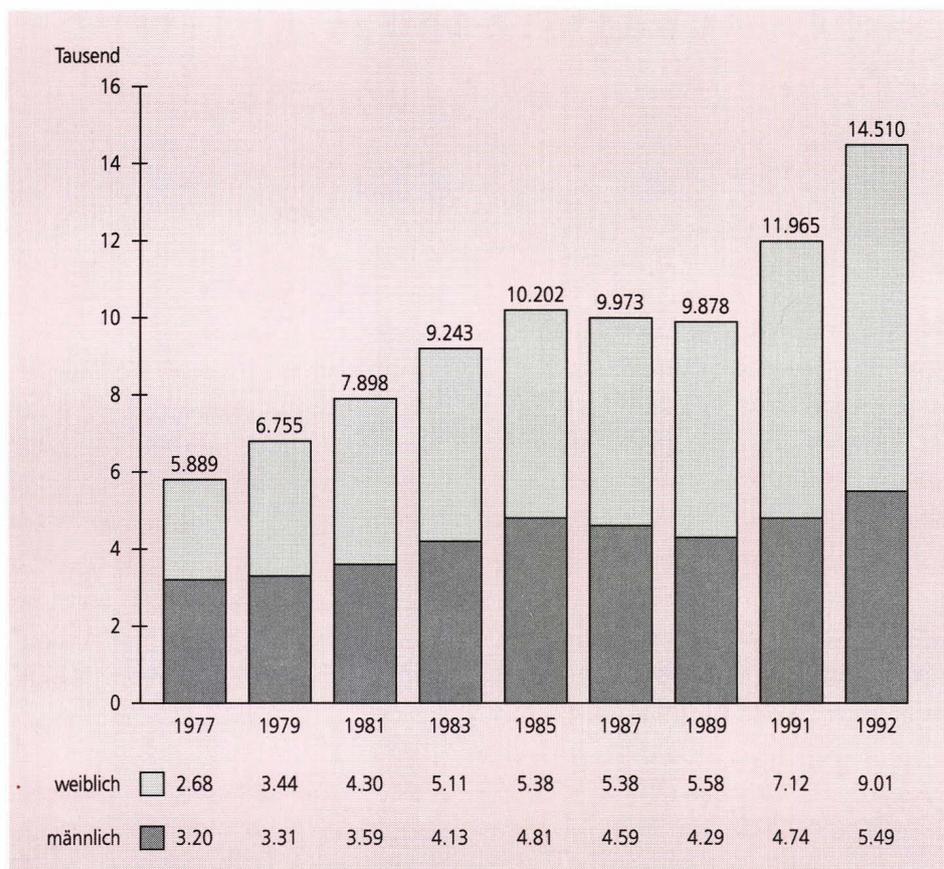
zialversicherung vertraut sein muß. Dieser Einsicht und dem Gedanken der Mobilität und Flexibilität folgend, sind in der ersten Ausbildungsordnung von 1971 die Ausbildungsinhalte in einen allgemeinen Teil der Ausbildung für alle Zweige der Sozialversicherung und in den besonderen Teil der Ausbildung mit vier Fachrichtungen gefaßt worden (Krankenversicherung, Unfallversicherung mit Altershilfe für Landwirte, Rentenversicherung und Knappschaftsversicherung).

Anlaß für die Überarbeitung der Ausbildungsordnung von 1971 waren vor allem Unzulänglichkeiten des Ausbildungsrahmenplans (das Fehlen von Lernzielen und Mängel in der zeitlichen Gliederung) sowie Schwierigkeiten in der zeitlichen Koordinierung zwischen den Vollzeitlehrgängen der Sozialversicherungsträger und dem Berufsschulunterricht. Im Ergebnis eines längeren und intensiven Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahrens ist eine zweite, völlig neue Ausbildungsordnung (vom 22. Juli 1977) entstanden.

Diese zur Zeit gültige Ausbildungsordnung weist eine Reihe sehr wichtiger Veränderungen auf. Dazu zählen u. a.:

- Spezialisierung der Ausbildung nach Schwerpunkten mit einheitlichem Berufsbild, das zehn Berufsbildpositionen enthält,
- Ausweitung auf acht Spezialisierungen durch Aufnahme von besonderen Schwerpunkten zur landwirtschaftlichen und knappschaftlichen Sozialversicherung,
- inhaltliche Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule mit zeitlicher Regelung

Abbildung 1: **Ausbildungsverhältnisse bei Sozialversicherungsfachangestellten nach Geschlecht von 1977 bis 1992**



von betrieblichen Vollzeitlehrgängen und Berufsschulunterricht als Block- oder Phasenunterricht in Fachklassen,

- Zuweisung von Aufgaben an betriebliche Lernorte,
- neue zeitliche und sachliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans in schwerpunktübergreifende Ausbildungsinhalte für die gesamte Ausbildungszeit oder für die ersten drei Ausbildungshalbjahre und in schwerpunktbezogene Ausbildungsinhalte für die letzten drei Ausbildungshalbjahre,
- Ausbildungsinhalte als formulierte Lernziele, die an den Tätigkeiten bzw. Funktionen des Sozialversicherungsfachangestellten orientiert sind, mit Orientierungen nach vier tätigkeitsbezogenen und vier einsichtsbezogenen Lernstufen,
- veränderte Bestimmungen zur Zwischen- und Abschlußprüfung (Zahl der schriftlichen Arbeiten in der Zwischenprüfung, Einbezie-

hen von Lerninhalten der Berufsschule, Dauer der schriftlichen Arbeiten, mündliche Prüfung als Prüfungsgespräch u. a.).

Es kann eingeschätzt werden, daß sich besonders mit der Ausbildungsordnung vom 22. 7. 1977 der Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten zu einem angesehenen, bewährten und begehrten anspruchsvollen Ausbildungsberuf des öffentlichen Dienstes entwickelt hat.

Die Anzahl der Auszubildenden hat sich seit 1977 mehr als verdoppelt (Abb. 1). 1991 gab es rd. 12 000 Auszubildende, davon 72,3 Prozent im Schwerpunkt „allgemeine Krankenversicherung“, 19,7 Prozent im Schwerpunkt „Angestellten- oder Arbeiterrentenversicherung“, drei Prozent im Schwerpunkt „allgemeine und See-Unfallversicherung“, 2,6 Prozent in den zwei Schwerpunkten „knappschaft-

liche Krankenversicherung“ und „knappschaftliche Rentenversicherung“ sowie 2,3 Prozent in den drei Schwerpunkten „Krankenversicherung der Landwirte“, „landwirtschaftliche Unfallversicherung“ und „Altershilfe für Landwirte“. Die grundlegenden Proportionen haben sich in den letzten Jahrzehnten kaum verändert (Abb. 2).

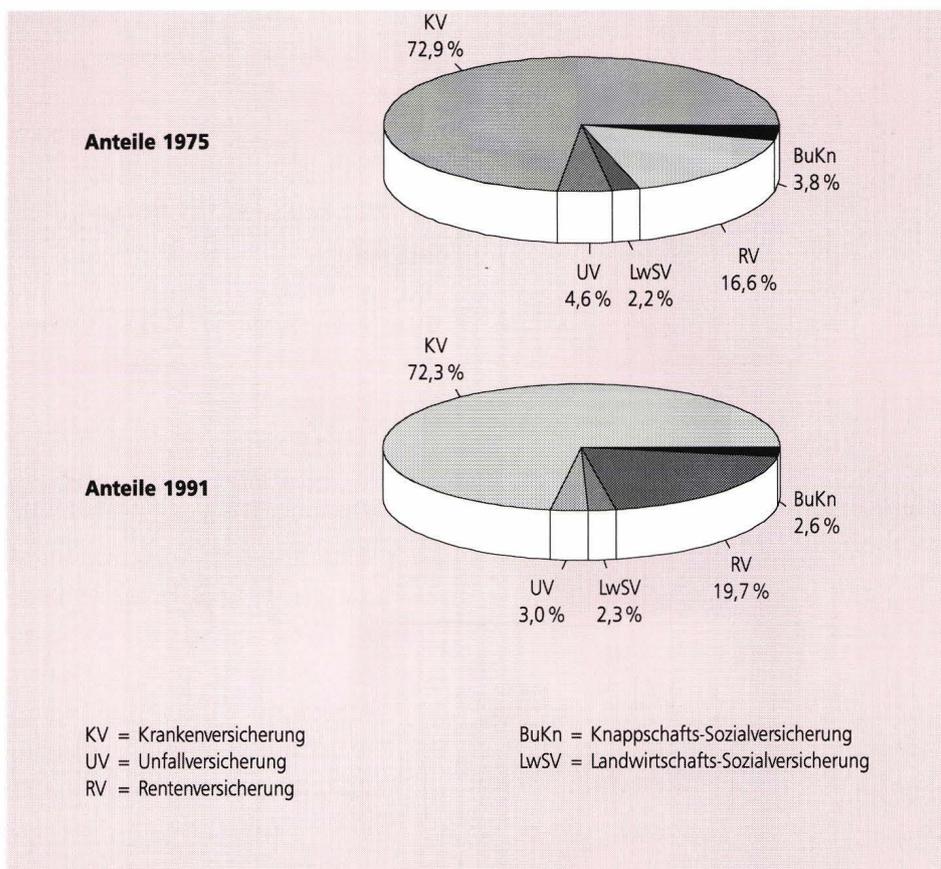
Die Sozialversicherungsfachangestellten sind in den Sozialversicherungsträgern vor allem in den Beitrags- und Leistungsabteilungen als Sachbearbeiter/-innen bzw. als Zu- und Bearbeiter/-innen tätig. In verschiedenen Trägern erfüllen sie ihre Aufgaben in Zusammenarbeit mit Dienstordnungsangestellten oder Beamten. 1991 umfaßte das Fachpersonal der Krankenkassen (ohne Auszubildende) 126 996 Beschäftigte, der Rentenversicherungsträger 46 391 und der Unfallversicherungsträger 21 425 Beschäftigte (Abb. 3), von denen ein beachtlicher, aber unterschiedlich hoher Anteil als Sozialversicherungsfachangestellte ausgebildet wurde.

Besonders bei den Krankenkassen haben sich in den letzten Jahren in Aufgaben und Organisation Veränderungen vollzogen, die auch Änderungen der Mindestanforderungen an die Ausbildung zur Folge haben. Dazu zählen

- die Herausbildung eines Krankenkassenmarktes unter Wettbewerbsbedingungen mit sich verschärfender Tendenz durch das Gesundheitsstrukturgesetz vom 21. Dezember 1992,
- die verstärkte Ausrichtung der Tätigkeit der Fachangestellten auf Kundenberatung mit Profilwandel vom Sachbearbeiter zum Kaufmann und
- die Änderung der Arbeitsteilung durch Aufheben der Spezialisierung an Arbeitsplätzen, die Herausbildung komplexer computerunterstützter Sachbearbeitung.

In den anderen Zweigen der Sozialversicherung sind gravierende Veränderungen solchen Ausmaßes nicht eingetreten.

Abbildung 2: **Ausbildungsverhältnisse bei Sozialversicherungsfachangestellten nach Zweigen der Sozialversicherung 1975 und 1991**



Die differenzierten Entwicklungen in den Zweigen der Sozialversicherung und die damit verbundenen unterschiedlichen Interessen sowie zu klärende Fragen für eine Neuordnung führten in Übereinstimmung der Sozialparteien zu einem Forschungsprojekt.

Ziel und Methoden im Forschungsprojekt

Am 4./5. Februar 1992 ist vom Hauptauschuß des Bundesinstitutes für Berufsbildung das Forschungsprojekt „Grundlagen für die Neuordnung des Ausbildungsberufes Sozialversicherungsfachangestellte(r)“ beschlossen worden. Im Oktober 1993 wurde das Ergebnis vom Forschungsbeirat, in dem Vertreter der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger und der Gewerkschaften mitwirkten, abschließend beraten und befürwortet.¹

Ziel der Forschung war die Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen zur Neuordnung des Ausbildungsberufes, insbesondere zu den gegenwärtigen und künftigen Qualifikationsanforderungen, zu den betrieblich zu vermittelnden fachlichen und fachübergreifenden Qualifikationen, zur Schneidung und Struktur des künftigen Ausbildungsberufes sowie zur Ausbildungsberufsbezeichnung. Als erforderlich wurde angesehen, Untersuchungen zur Ausbildungssituation, zur Verwertung der erworbenen Qualifikationen, zur technischen und wirtschaftlichen Entwicklung in den Sozialversicherungsträgern einschließlich neuer Qualifikationsanforderungen und zu Vorstellungen über eine künftige Ausbildung durchzuführen.

Als Hauptmethode wurden Befragungen in Form leitfadengestützter Interviews in 22 Sozialversicherungsträgern, in zehn Schulungs-

einrichtungen der Träger und Verbände, in sechs zuständigen Stellen sowie in zehn Berufsschulen durchgeführt. Außerdem wurden u. a. Betriebsbegehungen und Analysen betrieblicher Unterlagen vorgenommen.

Die Befragungen wurden durch das Bundesinstitut für Berufsbildung und durch einen Auftragnehmer für Fremdforschung realisiert.² Insgesamt konnten in den Monaten September 1992 bis Januar 1993 201 Personen befragt werden, darunter 185 aus Trägern der Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung einschließlich der knappschaftlichen und landwirtschaftlichen Sozialversicherung. Befragt wurden Vertreter des Personalwesens, der Berufsbildung, des Personal- oder Betriebsrates, Sozialversicherungsfachangestellte und Auszubildende.

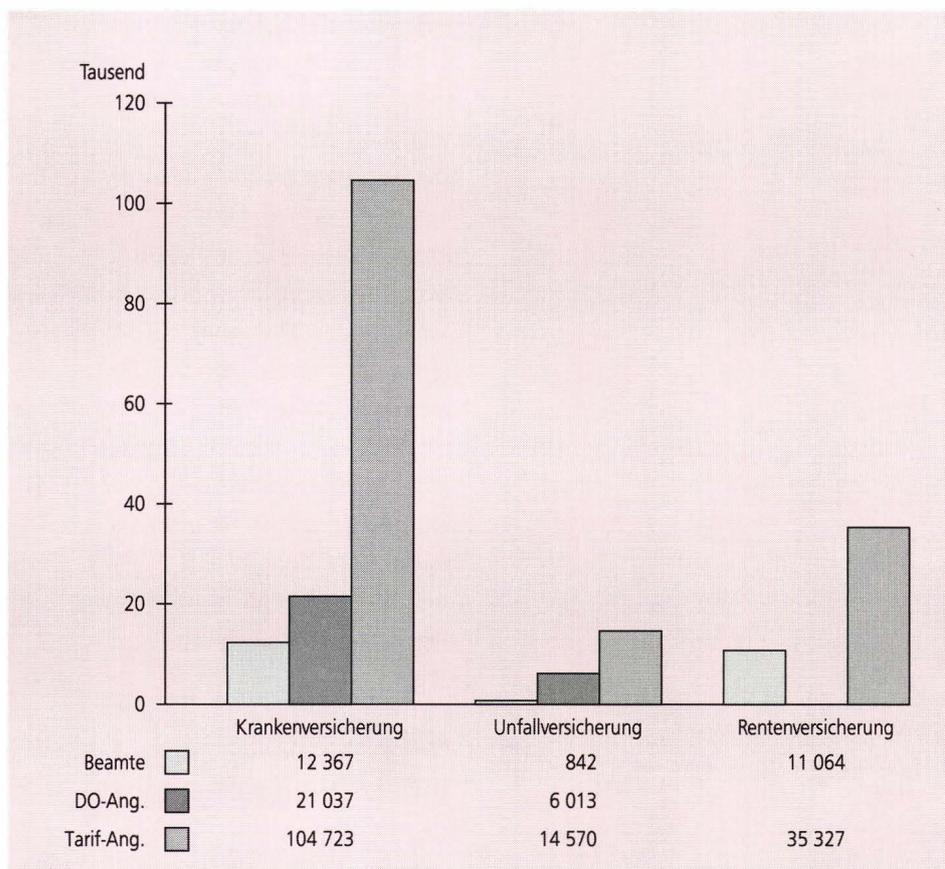
Ausgewählte Untersuchungsergebnisse

Im Ergebnis der Untersuchung kann festgestellt werden, daß sich die Ausbildungsordnung vom 22. Juli 1977 über einen längeren Zeitraum bewährt hat und noch heute für mehrere Schwerpunkte der Ausbildung verwendbar ist. Es werden Sozialversicherungsfachangestellte ausgebildet, die die vorgesehenen Aufgaben in den Sozialversicherungsträgern erfüllen können. Sie sind auf dem Arbeitsmarkt begehrt. Der Beruf Sozialversicherungsfachangestellte(r) gilt als sozial sicher; er genießt in den Kreisen der Sozialversicherung ein hohes Ansehen.

Im allgemeinen sind die ausgebildeten Sozialversicherungsfachangestellten und die Auszubildenden selbst mit der Ausbildung zufrieden und haben die Wahl des Berufes nicht bereut. Die Quote der Lösungen von Ausbildungsverträgen betrug 1992 7,7 Prozent, die Erfolgsquote der Prüfungsteilnehmer 96,8 Prozent.³

Bezüglich der Notwendigkeit einer Überarbeitung der Ausbildungsordnung kann folgende Aussage getroffen werden:

Abbildung 3: **Zusammensetzung des Fachpersonals in den Zweigen der Sozialversicherung 1991 (ohne Auszubildende)**



Eine Novellierung der Ausbildungsordnung ist aus der Sicht der Krankenkassen unbedingt notwendig. Hier sind die Mindestanforderungen in der Ausbildungsordnung durch veränderte Geschäftspolitik, Veränderung der Aufgaben der Beschäftigten, den Beginn einer neuen Organisation der Arbeitsplätze mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik überholt. Der Rahmen der gegenwärtigen Ausbildungsordnung ist ausgeschöpft. Neue fachspezifische und fachübergreifende Qualifikationen stehen auf der Tagesordnung, die prüfungsrelevant zu vermitteln wären. Aus der Sicht der anderen Sozialversicherungszweige und Fachbereiche wäre eine Aktualisierung der Ausbildungsordnung jedoch auch wünschenswert.

Im Ergebnis der Untersuchung liegen detaillierte Erkenntnisse zur Ausbildungssituation, zur Verwertung der erworbenen Qualifika-

tionen, zur Entwicklung in den Sozialversicherungsträgern und zu Vorstellungen über eine künftige Ausbildung vor.

Ausbildungssituation

Die Anzahl der Bewerber pro Ausbildungsplatz beträgt im Durchschnitt fünf bis acht. In wenigen Fällen kann auch von einem Mangel an geeigneten Bewerbern gesprochen werden. Die Mehrzahl der Bewerber besteht aus Absolventen der Realschule; 37,7 Prozent hatten 1992 das Abitur. Bei Rentenversicherungsträgern werden, wenn auch in geringem Umfang, Hauptschüler eingestellt. Allgemein wird ein weiteres Absinken der Qualität der Ausbildungsbewerber befürchtet. Zwei Drittel der Sozialversicherungsträger setzen zur Vorauswahl unter anderem Tests ein.

Die Mehrzahl der befragten Sozialversicherungsfachangestellten und Auszubildenden suchten nach einem Beruf im kaufmännischen bzw. im Verwaltungsbereich, nur ein kleinerer Teil wollte direkt als Sozialversicherungsfachangestellte(r) ausgebildet werden.

Die Ausbildungsdauer von drei Jahren wird meist in Anspruch genommen. Eine Verkürzung der Ausbildung, besonders nach § 29 Absatz 2 BBiG, wird insgesamt gesehen in geringem Umfang als leistungsstimulierendes Element praktiziert.

Die Ausbildungsinhalte sind theorieintensiv angelegt, insbesondere durch das zu vermittelnde und sich schnell verändernde Sozialversicherungsrecht. Über die Mindestanforderungen in der Ausbildungsordnung hinausgehend, werden bereits jetzt weitere Ausbildungsinhalte ohne Prüfungsrelevanz vermittelt. Dazu zählen Inhalte zur Kundenberatung (nur im Bereich der Krankenkassen), zur Datenverarbeitung und die Herausbildung allgemeiner Fähigkeiten, wie Zusammenhangsdenken, Selbständigkeit, soziale Kommunikation u. a. In den drei Schwerpunkten der landwirtschaftlichen Sozialversicherung werden auch Grundlagen der anderen Sozialversicherungszweige gelegt. Die beiden Schwerpunkte der knappschaftlichen Sozialversicherung sind in der Ausbildung zusammengefaßt.

Besondere Probleme bereitet der Aufbau der Ausbildungsordnung nach Schwerpunkten durch die gemeinsame eineinhalbjährige Ausbildung. Diese ist in der Mehrzahl der Träger so nicht zu verwirklichen. Die betriebliche Ausbildung verläuft entsprechend den Anforderungen und den Ausbildungsmöglichkeiten von Anbeginn spezialisiert, wobei aber auch gemeinsame Inhalte vermittelt werden.

Weitere Hauptprobleme in der Ausbildung sind

- die Vielzahl der Lernorte (Berufsschule, Vollzeitunterricht der Verbände, regelmäßige

oder dienstbegleitende Unterweisung, Ausbildung am Arbeitsplatz) mit nicht immer erkennbaren inhaltlichen Abstimmungen,

- die Diskrepanz zwischen dem Lernen für die spätere Tätigkeit und dem Lernen für die Prüfungen,
- fehlende Systematik und mangelnde Qualität der Ausbildung an noch zu vielen Ausbildungsplätzen in den Beitrags- und Leistungsabteilungen der Träger, bedingt durch zu viele Auszubildende in bestimmten Abteilungen, Überforderung vieler Ausbildungshelfer in den Abteilungen und nicht immer ausreichende PC-Ausstattung für Auszubildende.

Als wichtiger betrieblicher Lernort, der auch von Angestellten und Auszubildenden als Hauptstütze der Ausbildung angesehen wird, gilt der Vollzeitunterricht in meist bei den Verbänden zentral durchgeführten Vollzeitlehrgängen. Hier werden nahezu alle Berufsbildpositionen behandelt. Systematisch werden die Grundlagen des Sozialversicherungsrechts — und besonders des jeweiligen Zweiges — gelehrt. (Im Berufsschulunterricht wird dagegen das Sozialversicherungsrecht in seiner Breite oder jeweils das Recht der anderen Zweige der Sozialversicherung behandelt, wenn der Unterricht in Fachklassen das ermöglicht.) Eine wichtige Funktion des Vollzeitunterrichts ist die Vorbereitung auf die (theorieintensiven) Prüfungen. Auch soll der Vollzeitunterricht nach Möglichkeit die Ausbildung beim Träger theoretisch vorbereiten, was nicht durchgängig möglich ist.

Die Hauptfunktion der Ausbildung am Arbeitsplatz in den verschiedenen Abteilungen des Trägers wird als Vorbereitung auf die Berufstätigkeit verstanden. Sie macht vor allem mit der Realität des Versicherungs-, Beitrags- und Leistungswesens bekannt, aber auch mit der Rehabilitation und anderen Aufgaben. Der Anteil der Ausbildung am Arbeitsplatz beträgt rund 50 Prozent der Ausbildungszeit. Viele Befragte vertreten die Auffassung, diesen Anteil zu erhöhen. Die Ausbildung am

Arbeitsplatz wird ihrer Bedeutung noch nicht überall gerecht. Die bestehenden Probleme sind den Verantwortlichen in den Sozialversicherungsträgern bewußt.

Positiv wird die praktische Ausbildung dann eingeschätzt, wenn sie durch Ausbildung in speziellen Ausbildungsabteilungen vorbereitet oder ergänzt wird. Hier werden praktische Regelfälle als Grundlage für systematisches Vermitteln der jeweiligen Rechtsgrundlagen durch Ausbilder und Ausbilderinnen genutzt. Theoretische Grundlegung und praktische Ausführung sind hier meist idealtypisch vereint. Diese spezielle Organisationsform war bei einem Drittel der Träger anzutreffen.

Die Zwischenprüfung wird als erstes Erleben einer Prüfungssituation meist befürwortet. Der schriftliche Abschnitt der Abschlußprüfung, in dem Fälle nach dem Sozialversicherungsrecht gelöst werden, gilt als anspruchsvoll, wenn auch teilweise zu stark theoretisiert bzw. konstruiert. Der mündliche Abschnitt der Abschlußprüfung unterliegt zumeist im Bereich der Krankenversicherung heftiger Kritik (Abfragen von Fakten).

Verwertung der erworbenen Qualifikationen

Die ausgebildeten Sozialversicherungsfachangestellten werden fast ausnahmslos vom jeweiligen Träger übernommen. In den meisten Fällen wird eine Einarbeitungszeit am jeweiligen Arbeitsplatz von einem halben Jahr angegeben, bis der/die Fachangestellte alle anfallenden Aufgaben selbständig und eigenverantwortlich lösen kann. Die relative Breite der Ausbildung ist eine gute Grundlage für den Aufstieg über eine Fortbildung. Diese ist für die Sozialversicherungsfachangestellten nach dem Erwerb von praktischen Erfahrungen und bei entsprechenden Leistungen möglich, wenn in den einzelnen

Zweigen und Sozialversicherungsträgern auch recht differenziert. Es existieren verschiedene Fortbildungstarifverträge; im Bereich der Ersatzkassen gibt es keine solche Regelung. So können die Fachangestellten z. B. Lehrgänge oder Seminare besuchen, die zweite Verwaltungsprüfung ablegen bzw. über die jeweilige Fortbildungs- und Prüfungsordnung in den gehobenen nichttechnischen Dienst aufsteigen. Bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften gilt die Berufsausbildung sogar fast ausschließlich als Grundqualifikation für eine Fortbildung mit Aufstieg zum Dienstordnungs-Angestellten (gehobener Dienst).⁴

Trotz Berufs- und Arbeitszufriedenheit im allgemeinen gibt es bei den Ausgebildeten Wünsche nach schnellerem Aufstieg, nach mehr Abwechslung in der Arbeit, nach mehr Verantwortung und nach mehr Kontakt zu Versicherten oder Mitgliedern, besonders letzteres weniger in der Krankenversicherung als in der Renten- und Unfallversicherung.

Ein Arbeitsplatzwechsel erfolgt sowohl innerhalb eines Zweiges als auch zu anderen Zweigen der Sozialversicherung, meist mit Weiterbildung verbunden. Höherer Verdienst und günstigere Aufstiegschancen spielen dabei eine größere Rolle.

Entwicklungen in den Sozialversicherungsträgern

Die Sozialversicherungsträger haben in den letzten Jahren, besonders durch die Wiedervereinigung, ein Wachstum des Versicherten- bzw. Mitgliederbestandes zu verzeichnen, verbunden mit einer Ausweitung der zu lösenden Aufgaben. Einher damit ging die Zunahme der Komplexität und der Kompliziertheit des Sozialversicherungsrechts sowie die Häufigkeit seiner Veränderung.

Die Erwartungshaltung der Versicherten und Mitglieder hat zugenommen. Des weiteren

läßt sich ein Bedeutungszuwachs hinsichtlich der Dienstleistungs- bzw. Kundenorientierung konstatieren. Im Bereich der Krankenkassen wird das besonders durch die Zunahme des Wettbewerbs gefördert mit dem Bemühen um Sicherung des Bestandes und der Gewinnung neuer Versicherter bzw. Mitglieder, Verbesserung der Leistungen und schließlich Gewährleistung der Rentabilität der Kassen.

50 bis 100 Prozent der Sachbearbeiterplätze sind insgesamt mit Bildschirmen ausgestattet. Der Einsatz der elektronischen Datenverarbeitung wird ständig ausgeweitet und vervollständigt; die Aufgabengebiete, die so bearbeitet werden, nehmen zu. Nach dem Einzug der Datenverarbeitung in das Beitragswesen erfolgte dieser auch in das Leistungswesen und absehbar in die vor- bzw. nachgelagerten Bereiche. Die Datenverarbeitung dient nicht nur der Erfassung und Abfrage, sondern zunehmend der Bearbeitung und Berechnung.

Die horizontale und vertikale Arbeitsteilung — und damit die Arbeitsorganisation — ist in den Sozialversicherungsträgern recht differenziert. Bei den Krankenkassen zeichnet sich tendenziell eine Veränderung vor allem in der horizontalen Arbeitsteilung durch Vereinigung von Beitrags- und Leistungswesen ab, durch Zusammenfassen von Sachbearbeitertätigkeiten mit Auskunfts- und Beratungsaufgaben und Fallbearbeitungsaufgaben („Leistung aus einer Hand“). Andererseits gibt es neue Arbeitsteilungen zwischen Kundenberatern und Arbeitskräften für Problem- und Sonderfälle, aber auch für Routinearbeiten. Außerdem ist eine Abnahme in der vertikalen Arbeitsteilung zu verzeichnen, indem Mitarbeiter mit mehr Entscheidungskompetenz ausgestattet werden.

In den Unfall- und Rentenversicherungsträgern ist besonders die vertikale Struktur der Arbeitsteilung auffällig, bedingt durch die verschiedenen Beschäftigtengruppen (Beam-

te, Dienstordnungs-Angestellte, Angestellte nach dem Bundesangestelltentarif; höherer, gehobener und mittlerer Dienst). Sozialversicherungsfachangestellte sind im Bereich des mittleren Dienstes für meist einfache Aufgaben eingesetzt.

Die Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen der Sozialversicherungsfachangestellten werden unterschiedlich akzentuiert beurteilt. Ein hoher Bedeutungszuwachs wird in den allgemeinen fachübergreifenden Qualifikationen gesehen, besonders in der Befähigung zum Umgang mit anderen Menschen, zur Betreuung und zur Gesprächsführung (besonders bei den Krankenkassen), aber auch für das Denken und Handeln in Zusammenhängen, für Verantwortungsbewußtsein, Selbständigkeit und Weiterbildungsbereitschaft. Im Vordergrund fachlicher Qualifikationen steht u. a. nach wie vor das Beherrschen handlungsorientierter Rechtsgrundlagen. Fremdsprachen werden nicht als besonders wichtig herausgestellt.

Der Personalbestand bei den Sozialversicherungsträgern wird im wesentlichen mit „konstant“ angegeben. Die Berufsbildung wird auch für die Zukunft als wichtigste Quelle zur Gewinnung von Fachpersonal angesehen.

Vorstellungen über eine künftige Ausbildung

Zwei Drittel aus dem Kreis des Ausbildungspersonals aller Sozialversicherungsträger sprechen sich auch weiterhin für einen gemeinsamen Ausbildungsberuf mit verschiedenen Spezialisierungen aus. Allerdings treten aber etwas mehr als die Hälfte des Ausbildungspersonals aus dem Bereich der Krankenkassen für eine Herauslösung ihres Schwerpunktes aus dem Sozialversicherungsfachangestellten und damit für einen selbständigen Ausbildungsberuf „Sozialversicherungskaufmann“ ein. Werden die befragten Sozialversicherungsfachangestellten

und ihre Vertreter aus allen Zweigen der Sozialversicherung hinzugenommen, dann ergibt sich eine größere Mehrheit für die Beibehaltung der gegenwärtigen Breite der Ausbildung, um den Zusammenhang innerhalb der Sozialversicherung zu wahren und die berufliche Mobilität zu erhalten.

Besonders aus der Sicht der Krankenkassen und der Rentenversicherungsträger wird vermerkt, daß aber das gegenwärtige Ausbildungsmodell nicht mehr tauglich sei; erforderlich sei eine stärkere und frühzeitige Spezialisierung.

Aus den Befragungen zur knappschaftlichen Kranken- und Rentenversicherung geht hervor, daß ein Zusammenfassen der bisherigen zwei Schwerpunkte für die spätere Tätigkeit sinnvoll ist. Auch für die Krankenversicherung der Landwirte, die landwirtschaftliche Unfallversicherung und die Altershilfe der Landwirte wird eine Fusion angestrebt. Zum Teil gibt es hier aber Bedenken gegenüber einer zu großen Breite.

Grundsätzliche Änderungsvorstellungen in den Ausbildungsinhalten werden fast ausnahmslos von den Vertretern der Krankenversicherungsträger vorgetragen. Das betrifft Ausbildungsinhalte

- zum Umgang mit Kunden und anderen Gesprächspartnern und
- zum Marketing.

Veränderungsvorstellungen, die von allen Trägern präferiert werden, beziehen sich auf

- die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (allgemeine Befähigung),
- die Vermittlung von Qualifikationen zur Datenverarbeitung,
- die Aktualisierung einzelner Berufsbildpositionen und Lernziele.

Die Zwischenprüfung sollte nach Ansicht der Mehrzahl der Befragten beibehalten werden, jedoch sollte das Ergebnis einen entsprechenden Stellenwert erhalten und bei der Abschlußprüfung eine Rolle spielen. Die überzogene Theorieintensität sei abzubauen,

dafür wird mehr Praxisnähe gewünscht. Es werden keine programmierten Prüfungen durchgeführt und angestrebt. Nach Ansicht vieler Befragter ist der Charakter der Abschlußprüfung zu verändern, indem bisherige Ergebnisse aus Lernkontrollen und Zwischenprüfung anzurechnen seien. Auf dem Gebiet der Wirtschaftslehre wird besonders die zeitliche Differenz zwischen Abschluß des Unterrichts und der Prüfung beklagt. Die mündliche Prüfung wird als zu formal betrachtet. Sie sollte mehr dem Nachweis von Schlüsselqualifikationen dienen.

Zur bisherigen Berufsbezeichnung gibt es, den gemeinsamen Ausbildungsberuf vorausgesetzt, keine Alternative.

Schlußfolgerungen

Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse, der Auswertung schriftlicher Materialien, insbesondere zur Historie der Ausbildung von Sozialversicherungsfachangestellten, der Erfahrungen bei der Neuordnung anderer kaufmännischer und verwaltender Berufe und der realen Möglichkeiten wird vorgeschlagen, den Ausbildungsberuf „Sozialversicherungsfachangestellter / Sozialversicherungsfachangestellte“ weiterhin zu erhalten, ihn aber inhaltlich und strukturell weiterzuentwickeln.

Bedingt durch die notwendige Aufnahme neuer spezifischer Ausbildungsinhalte, die besonders die Krankenkassen berühren, wird es für günstig angesehen, den Ausbildungsberuf künftig nach Fachrichtungen zu spezialisieren. Die Anzahl der bisherigen Spezialisierungen sollte dabei von acht auf fünf reduziert werden. Die Fachrichtungen wären

- allgemeine Krankenversicherung,
- allgemeine und See-Unfallversicherung,
- Arbeiter- oder Angestelltenrentenversicherung (allgemeine Rentenversicherung),
- knappschaftliche Sozialversicherung,
- landwirtschaftliche Sozialversicherung.

Die Spezialisierungen der allgemeinen Krankenversicherung, der allgemeinen und See-

Unfallversicherung sowie der Arbeiter- oder Angestelltenrentenversicherung sind nach wie vor unbestritten. Ausbildungsinhalte der bisherigen zwei Schwerpunkte in der knappschaftlichen Sozialversicherung (Kranken- und Rentenversicherung) und der bisherigen drei Schwerpunkte in der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (Kranken- und Unfallversicherung sowie Altershilfe für Landwirte) werden bereits gegenwärtig ganz oder teilweise gemeinsam vermittelt, um den Anforderungen der Träger zu entsprechen. Bestimmte Ausbildungsinhalte, zum Beispiel zum Kreis der versicherten Personen, brauchen nur einmal behandelt zu werden. In bestimmten Fällen wird eine geringere Eindringtiefe für das Ausbildungsziel als ausreichend angesehen.

Die Besonderheiten erlauben der knappschaftlichen und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung nur schwer ein Aufgehen in die drei allgemeinen Versicherungsbereiche der Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung. Zum Beispiel gehören zur Altershilfe für Landwirte gegenüber der allgemeinen Rentenversicherung auch wirtschafts- und strukturpolitische Maßnahmen.

Es bestehen Berührungspunkte zu vielen kaufmännischen und verwaltenden Berufen, vorzugsweise zum/zur Fachangestellten für Arbeitsförderung, zum/zur Fachangestellten für Bürokommunikation und zum/zur Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau.

Bei der Erarbeitung der Ausbildungsziele im Detail könnten zum/zur Fachangestellten für Arbeitsförderung und zum/zur Fachangestellten für Bürokommunikation durch gleich- oder ähnlich lautende Ausbildungsziele Verbindungen hergestellt werden, um Gemeinsamkeiten zum Ausdruck zu bringen, wenn auch nur in begrenztem Umfang. Das betrifft u. a. die Informationsverarbeitung, arbeits- und verwaltungsrechtliche Positionen. Die Ausbildungsinhalte in den vorgeschlagenen Fachrichtungen sind nicht überwiegend identisch. Es existieren unterschiedliche sozialrechtliche Grundlagen, aber viele ähnli-

che Ausbildungsinhalte mit gemeinsamen Elementen. Gemeinsame und spezielle Inhaltsbestandteile treten miteinander eng verflochten auf. Um dem allgemeinen Ansatz von zwei Drittel gemeinsamen und einem Drittel spezifischen Ausbildungsinhalten für Ausbildungsberufe mit Spezialisierungen zu respektieren, werden die wesensbestimmenden Berufsbildpositionen zum Versicherungs-, Beitrags- und Leistungswesen im Ausbildungsrahmenplan sowohl als gemeinsame als auch differenzierte Positionen auszuweisen sein. Bei Anwendung der Zeitrahmenmethode wäre ein Weg zu finden, für das erste Ausbildungsjahr eine gemeinsame und für jede Fachrichtung ab zweitem Ausbildungsjahr eine gesonderte zeitliche Gliederung (mit weiteren gemeinsamen und mit speziellen Inhalten) zu realisieren.

Auf der Grundlage des Forschungsberichts finden bei den Sozialpartnern auswertende Beratungen mit Zustimmung zu einem gemeinsamen Ausbildungsberuf, der in Fachrichtungen spezialisiert ist, statt. Der weitere Weg zur Neuordnung wird über die Konsensfindung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften verlaufen und in das Antragsgespräch zur Neuordnung des Ausbildungsberufes beim Verordnungsgeber einmünden.

Anmerkungen:

¹ Der Forschungsbericht „Grundlagen für die Neuordnung des Ausbildungsberufes Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte“ (Forschungsprojekt 3.925) ist zur Veröffentlichung in der Schriftenreihe des Bundesinstitutes für Berufsbildung „Berichte zur beruflichen Bildung“ vorgesehen.

² Auftragnehmer war die Arbeitsgemeinschaft für angewandte Sozialforschung (AGAS), München

³ Im Vergleich dazu betragen die Lösungsquoten bei allen kaufmännischen und verwaltenden Berufen (ohne Handwerk) 17,7 und bei allen Ausbildungsberufen 26,3, die Erfolgsquoten bei allen kaufmännischen und verwaltenden Berufen 89,5 und bei allen Ausbildungsberufen 88,2 Prozent (vgl. Datenbank AZUBI der Abt. 3.3).

⁴ Die Fortbildung ist besonders im Zusammenhang mit dem Gesundheitsstrukturgesetz über den künftigen Verzicht auf Dienstordnungs-Angestellte im Bereich der Krankenkassen ebenfalls in die Diskussion geraten.