



Berufliche Flexibilisierung und Berufsprinzip

► Die Diskussion um mangelnde Ausbildungsplätze, nicht ausbildungsreife Jugendliche und den europäischen Qualifizierungsrahmen hat die Flexibilisierungsdebatte von Berufen in der Ordnungsarbeit neu entfacht. Dabei stellt sich die Frage nach der gesellschaftlichen Bedeutung des Berufsprinzips im Allgemeinen und die der Handlungsorientierung und gestaltungsoffenen Strukturkonzepte im Besonderen. Welche Möglichkeiten bietet die Flexibilisierung von Berufen, und welche Auswirkungen hat diese auf das Berufsprinzip? In diesem Zusammenhang werden die Positionen der politischen Parteien und Sozialpartner bei der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) dargestellt. Abschließend entwickelt der Autor Thesen für eine Weiterentwicklung des Berufsprinzips.



RAINER BRÖTZ

Dipl.-Soziologe, Leiter des Arbeitsbereichs „Kaufmännische Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft, A.WE.B“ im BIBB

Die Entwicklung des Berufsprinzips – Rückblick

Ein historisches Verdienst des BBiG von 1969 war es, dass neben einer bundeseinheitlichen Regelung der Berufe das Berufsprinzip gesetzlich verankert wurde. Zu den Kernelementen des deutschen Berufsausbildungssystems gehören die in § 1 BBiG verankerten Standards wie

- die Vermittlung der notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigen;
- die Durchführung der Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang;
- der Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung;
- die berufliche Fortbildung, die die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten;
- die berufliche Umschulung, die zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen soll.

Vor diesem Hintergrund verabschiedete 1974 der Bundesausschuss für Berufsbildung eine Empfehlung zu „Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen“.

Der Hauptausschuss des BIBB bestätigte im Jahre 2000 in einem Diskussionspapier die Empfehlung und schlug vor, die Kriterien „als wesentliche Entscheidungsgrundlage“ für die Anerkennung von Ausbildungsberufen heranzuziehen. Die qualifikatorisch-arbeitsmarktbezogenen Funktionen, die sozio-kulturelle und sozial-integrative sowie die individuell-subjektive Bedeutung des Berufsprinzips wurde u. a. von LAUR-ERNST herausgearbeitet. LAUR-ERNST weist zu Recht darauf hin, dass mit dem Beruf „Vertrauen“ geschaffen wird und die Berufsverbände, Kammern und Gewerkschaften den Inhaber eines Berufes „protektionieren“. Je vielschichtiger und anspruchsvoller ein Beruf definiert sei, desto geringer sei die Zahl der Mitbewerber und desto höher die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zu erhalten.

Die CDU/CSU-Fraktion vertritt die Auffassung, dass aufgrund der Wissensgesellschaft die Berufsbilder immer theorielastiger würden. „Vor diesem Hintergrund sei es wichtig, dreijährige Berufsbilder auch stufenweise zu organisieren, um eine Zwischenzertifizierung zu erreichen.“ (ebd. S. 38)



Ausbildungszentrum des Jugendsozialwerks für arbeitslose Jugendliche in Dresden
Quelle: Bundesbildstelle

Die Fraktion der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN weist in diesem Zusammenhang darauf hin, „... dass die Forderung nach mehr Flexibilität und das Eingehen auf betriebliche Erfordernisse nicht zu einer Schmalspurausbildung führen dürfe.“ (ebd. S. 40)

Die FDP-Fraktion plädierte für eine stufenweise Ausbildung und Modularisierung der Ausbildungsgänge, um „soziale Härtefälle zu lösen“. „Durch die Gliederung der Ausbildung in Grund- und Qualifizierungsbausteine würden auch Unternehmen mit eingeschränkten Ausbildungsmöglichkeiten in die Berufsausbildung einbezogen.“ (ebd. S. 41)

Die Bundesregierung schätzt die Öffnung für die Stufenausbildung wie die SPD- und die Grünen-Fraktion verhalten ein: „Es gebe natürlich Bereiche der beruflichen Ausbildung, die sich nicht für eine Stufenausbildung eignen. Auf der anderen Seite sollen für benachteiligte junge Menschen Korridore durch Stufenausbildungen geschaffen werden. Das BMBF habe hier keine feste zahlenmäßige Vorstellung, aber man habe ein Verfahren gewählt, das in jedem Einzelfall eine Begründung für den eingeschlagenen Weg erfordere.“ (ebd. S. 42)

In der Einzelbegründung zu § 5 heißt es schließlich: „Die damit zum Ausdruck gebrachte Priorität für einen grundsätzlich flexibleren Aufbau der Ausbildungsordnungen stellt keineswegs eine Abkehr vom Berufsprinzip dar. Dies wird durch die weiterhin am Berufsprinzip orientierten bundesweit einheitlichen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen weiterhin gewährleistet.“ (ebd. S. 44)

Die Gewerkschaften haben ihre ablehnende Haltung gegenüber zweijährigen Berufen bekräftigt. Dem Modell der Stufenausbildung stehen nicht alle Gewerkschaften ablehnend gegenüber. Die Arbeitgeberverbände begrüßen die Öffnung für zweijährige Berufe, kritisieren aber die Vertragsgestaltung der Stufenausbildung, die einen Vertrag über die gesamte Dauer der Ausbildung vorsieht.

Anforderungen an moderne Ausbildungsberufe

1. VERTIKALE UND HORIZONTALE DURCHLÄSSIGKEIT ERMÖGLICHEN

Die Flexibilität des Berufs „nach unten“ ist im Sinne des Berufsprinzips nicht beliebig dehnbar. Bei gestuften und flexiblen Berufen sollten Konzepte im Vordergrund stehen, die einen hohen Grad an Durchlässigkeit der unteren zu höheren Stufen ermöglichen.

Als Kriterien für flexible und gestufte Berufe werden vorgeschlagen

- Berufe entsprechen den Bestimmungen des BBiG. Das beinhaltet berufliche Handlungsfähigkeit, die weiterführende berufliche Fachbildung u. a. als Vorbereitung auf eine vielseitige, berufliche Tätigkeit ermöglicht.
- Berufe müssen den Kriterien der Empfehlungen des Bundes- bzw. Hauptausschusses zur Anerkennung von Ausbildungsberufen entsprechen.
- Durch mindestens einen Brücken- oder mehrere Anschlussberufe ist die Fortsetzung der Ausbildung zu einem voll- oder höherwertigen Abschluss sicher zu stellen (BRÖTZ, SCHWARZ 2004a).
- Dies setzt die curriculare Abstimmung der Inhalte und die Anerkennung der bisher erworbenen beruflichen Qualifikationen (Berufsausbildungsvorbereitung und zweijährige Berufe) voraus.
- Jede Form der Ausbildung sollte so angelegt sein, dass sie eine horizontale und vertikale Durchlässigkeit auf den unterschiedlichen Qualifikationsebenen ermöglicht. Eine auf Integration setzende Stufenausbildung ist so umzusetzen, dass sie die individuelle Förderung von unterschiedlich begabten Jugendlichen ermöglicht.
- Modelle der (Stufen-)Ausbildung sind so anzulegen, dass sie einer zu starken Spezialisierung entgegenwirken und die Anzahl der Berufe verringern.
- Bei gestuften und flexiblen Ausbildungsmodellen ist darauf zu achten, dass es zu keinem Qualifikationsgefälle zwischen Groß- und Kleinbetrieben, zwischen Ballungsgebieten und strukturschwachen Regionen und zu Verwerfungen zwischen Ost- und Westdeutschland kommt.
- Berufe (= Ausgangsniveau) zu stufen ist sinnvoll, wenn die Stufen nach oben führen, außerdem aus Gründen der Didaktik und der Lernmotivation. Deshalb sind alle fle-

xibel gestalteten Ausbildungsberufe so anzulegen, dass der Durchstieg zu einem voll- oder höherwertigen Abschluss möglich ist. Also: „Kein Abschluss ohne Anschluss!“ (BELLAIRE, BRANDES 2004)

2. FÖRDERUNG DER BENACHTEILIGTEN STATT ANLERNBERUFE

Die Befürworter der Einführung von zweijährigen theoriegeminderten Ausbildungsberufen haben zwei Ziele: die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhöhen und zugleich benachteiligte Jugendliche fördern. Ob sich damit neue Ausbildungsplätze erschließen lassen, und inwieweit mit einer verkürzten und inhaltlich reduzierten Ausbildung neue Ausbildungs- und Beschäftigungschancen eröffnet werden, muss sich noch erweisen (BRÖTZ, SCHWARZ 2004b). Eine kürzere Ausbildungsdauer von Berufen für lern- und leistungsschwache Jugendliche verkennt zwei Probleme. Zum einen selektiert und stigmatisiert sie eine bestimmte Gruppe von Jugendlichen, anstatt ihnen bildungspolitische Optionen zu eröffnen, und zum anderen verkürzt sie gerade jenen Auszubildenden die Ausbildungsdauer, die einer besonderen fachlichen oder pädagogischen Unterstützung bedürfen.

Auch ist nicht ausgemacht, dass Einfachberufe überhaupt Jugendlichen mit schlechteren Voraussetzungen zugute kommen werden oder ob nicht bei knappem Angebot ein Verdrängungswettbewerb durch Ausbildungsplatzsuchende mit höherer Vorbildung stattfindet.

Absolventen zweijähriger Berufe unterliegen auch einem höheren Arbeitsplatzrisiko als Absolventen dreijähriger Berufe. Während im Jahre 2002 das Risiko, nach der Ausbildung arbeitslos zu werden, im Durchschnitt aller Berufe bei 8,8% lag, waren es bei den zweijährigen Ausbildungsberufen 11,1%. Am stärksten von Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung betroffen sind Fachkräfte im Gastgewerbe (24,1%), Teilezurichter (20,1%), Hochbaufacharbeiter (19,6%) und Handelsfachpacker (18,1%) (Quelle: BERUFE-Net, abgefragt am 18. 5. 2005). Die Zahlen spiegeln den signifikanten Zusammenhang wider zwischen niedriger Qualifikation und erhöhtem Arbeitsplatzrisiko. „Je niedriger die formale Qualifikation, desto schlechter die Position auf dem Arbeitsmarkt.“ (DOSTAL 2001)

Ab dem Ausbildungsjahr 2007 wird eine Trendwende bei den Absolventen/-innen der allgemein bildenden Schulen einsetzen. Ausgehend von den Prognosen wird sich ihre Zahl in den neuen Bundesländern von heute 160.000 auf 80.000 bis 2015 halbieren. Die geschätzte Nachfrage im Westen wird auch im Jahre 2015 noch bei 490.000 bis 500.000 liegen und damit um 10.000 bis 20.000 höher sein als im Jahre 2000 (BROSI, TROLTSCH, ULRICH 2001). Es gilt also rechtzeitig dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Denn volkswirtschaftlich wird der Wettbewerb nicht mit gering qualifizierten Fachkräften, sondern mit breit und höher qualifizierten Arbeitskräften entschieden.

Dem Beispiel des dreigegliederten Schulsystems zu folgen und Anlernberufe (durch Einstiegsqualifizierung), Einfachberufe (durch theoriegeminderte 2-jährige Berufe) und Fachberufe (3-jährige Berufe) zu etablieren, könnte eher zu Stigmatisierung und Statusverlust führen, als die Förderung benachteiligter Jugendlicher zielgruppengerecht zu verbessern. Auch ist das dreigegliederte Schulsystem im internationalen Vergleich nicht unbedingt ein Vorbild. Es sollten keine weiteren Barrieren aufgebaut werden, die die Durchlässigkeit behindern.

3. „BASISBERUFE“ KONTRA ZERSPLITTERUNG

„Basisberufe“, die sich am Berufsprinzip und an einheitlichen Standards orientieren, können eine Lösung sein, um die Qualifikationsanforderungen eines Hightech-Landes zukünftig zu erfüllen: Basisberufe – mit gemeinsamen Inhalten und flexiblen Anteilen – können den Rahmen für eine umfassende Qualifizierung bilden. Basisberufe könnte bedeuten, Inhalte und Vermittlung an einem definierten beruflichen Anforderungsprofil auszurichten und einen verbindlichen Rahmen zu schaffen, der es allen Akteuren erlaubt, ihre jeweiligen Stärken besser einzusetzen. Beispielhaft sollen die Berufe in der Finanzwirtschaft genannt werden. Ausgehend vom Wandel der Finanzmärkte, neuer Arbeits- und Unternehmensstrukturen und den Auswirkungen der Globalisierung wird es künftig nicht mehr ausreichen in den Kategorien einzelner Teilbranchen der klassischen Finanzwirtschaft zu denken. Eine adäquate Antwort sind neue Strukturmodelle für die gesamte Finanzdienstleistungsbranche, eingebunden in ein Konzept lebensbegleitenden Lernens. Analog zum Branchenkonzept der IT-Berufe wären Kernqualifikationen für die Berufe Bank-, Versicherungs-, Investmentfondskaufleute und ggf. der Immobilienkaufleute denkbar. Ziel einer solchen Ausbildung bleibt die volle berufliche Handlungsfähigkeit, die durch eine Kombination von Kern- und Fachqualifikationen erreicht werden. Das „Neue“ und „Andere“ ist, dass die Inhalte nicht mehr als Aufbaustufen verstanden werden, sondern integrativ vermittelt werden bzw. bei denen die Grenzen zwischen Kern- und Fachqualifikationen fließend sind. Ausbildungskonzepte dieser Art sind so angelegt, dass die Beruflichkeit vom ersten Tage der Ausbildung umgesetzt wird. Insofern greift die häufig erhobene Kritik und Skepsis nicht, dass Berufe dieser Art zu wenig praxisorientiert seien und damit Nachlernzeiten zur Folge hätten. Das Gegenteil ist der Fall, die Ausbildung kann sich schon im ersten Ausbildungsjahr am Berufsprofil orientieren, stärker auf betriebliche Belange eingehen, eine gemeinsame Beschulung ist möglich und der Wechsel in andere Berufe der Branche wird erleichtert.

Alternative zum Berufs- prinzip ist nicht in Sicht

Die Evaluation der vier IT-Berufe hat gezeigt, dass die Gesamtstruktur stimmig ist und hohe Akzeptanz in den Betrieben und bei den Jugendlichen gefunden hat: Ausgerichtet am Profil eines Basisberufes sollten betriebliche und schulische Ausbildungszeiten nach Dauer und Zeitpunkt innerhalb eines Rahmens verhandelbar sein. Je nach grundlegenden, übergreifenden, fachtheoretischen oder fachspezifischen, arbeitsprozessorientierten Inhalten würde mal der Betrieb bzw. der betriebliche Ausbildungsverbund oder die Schule einen größeren Anteil der Vermittlung übernehmen.

Lern- und Ausbildungsschwierigkeiten der Jugendlichen müssten auf die gleiche Weise durch zeitlich, inhaltlich und pädagogisch individuell differenzierte Fördermöglichkeiten ausgeglichen werden. Basisberufe sollten eine bestimmte Mindestdauer (zwei bis drei Jahre) haben und den Durchstieg zu höheren Ausbildungsgängen sowie zur Hochschule ermöglichen.

Jugendliche, die trotz individueller Förderung einen Berufsabschluss nicht schaffen, sollten die Möglichkeit der Anerkennung und Zertifizierung erworbener Qualifikationen erhalten sowie die des Wiedereinstiegs. Dies würde den beruflichen Durchstieg erleichtern und eine Lücke, die das BBiG gelassen hat, schließen. Basisberufe könnten schließlich die Anzahl der existierenden Berufe vermindern und damit auch zu weniger Bürokratie und Regulierung beitragen.

Fazit

Das Berufsprinzip wird durch seine offene und dynamische Form den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Anforderungen gerecht. Seine Orientierungsfunktion sollte deshalb nicht aufgegeben werden. Der Beruf bildet immer noch einen, wenn nicht den „Kristallisationspunkt sozialer Identität“.

Bei der Umsetzung des neuen BBiG wird von Bedeutung sein:

- welche Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses ergriffen werden,
- welchen Stellenwert das Berufsprinzip bei der Schaffung des nationalen und europäischen Qualifizierungsrahmens einnehmen wird
- und welche Rolle schließlich Bund und Länder im Rahmen der Zuständigkeit der Berufsbildung spielen werden (Stichwort Föderalismusdebatte).

Das neue BBiG hält am Berufsprinzip fest. Gleichzeitig ist mit der Flexibilisierung eine Tendenz entstanden, Berufe zu zersplittern und das Berufsprinzip auszuhöhlen. Dies gilt für alle Berufe ohne Anschlussfähigkeit und mit geringer Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt, unabhängig von der Ausbildungsdauer. Offen ist auch, ob der Wegfall einer „breit angelegten beruflichen Grundbildung“ zu mehr theoriegeminderten Berufen führen und das Berufsprinzip unterhöhlen wird. Der Ausgang der Debatte ist ungewiss, eine Alternative zum Berufsprinzip, die diese Vermittlungs- und Steuerungsfunktion übernehmen könnte, ist nicht in Sicht. ■

Literatur

* Vgl. dazu auch: Brötz, Rainer: „Das Berufsprinzip im Kontext neuer Strukturkonzepte in der Aus- und Weiterbildung und der Flexibilisierungsdiskussion“. In: IAB Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „Perspektiven des Berufskonzeptes – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt“ Sammelband, Hrsg. Jacob/Kupka 2005

Bellaire, E.; Brandes H.: Kein Abschluss ohne Anschluss – zur Gestaltung zweijähriger Berufe in der Schweiz. In: BWP 33 (2004) 3, S. 42–45

Borch, H.; Weißmann, H. (Hrsg.): IT-Berufe machen Karriere, Hrsg. BIBB, Bielefeld 2002

Brötz, R.; Schwarz, H.: Flexibilisierung der beruflichen Ausbildung bzw. Stufenausbildung und Modularisierung, Thesenpapier im Rahmen der Expertenanhörung zur Reform der beruflichen Bildung im Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW am 5. Oktober 2004, 2004 a

Brötz, R.; Schwarz, H.: Mehr Ausbildungsplätze durch Einfachberufe? BIBB, Bonn 2004 www.bibb.de/de/13684.htm, zuletzt abgefragt am 18. 5. 2005, 2004 b

Brosi, W.; Trotsch, K.; Ulrich, J. G.: Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen. Analyse und Prognosen 2000–2015. Forschung Spezial, Heft 2. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2001

Deutscher Bundestag, 15. Wahlperiode, Drucksache 15/4752 vom 26. 1. 2005 Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (17. Ausschuss)

Dostal, W.: Neue Herausforderungen an Qualifikation und Weiterbildung im Zeitalter der Globalisierung, Nürnberg 2001

Krämer, H.: Evaluation Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Ergebnisse und Ausblicke, Hrsg. BIBB, Bonn 2004; vgl. auch: Neuer Ausbildungsberuf „Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien“ in der Praxis. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: BWP 30 (2001) 5, S. 9–13

Laur-Ernst, U.: Das Berufskonzept – zukunftsfähig auch für Jugendliche mit schlechten Startchancen. In: Benachteiligte durch berufliche Qualifizierung fördern. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Bonn 2001