

Berufsfamilien als Beitrag zur Stärkung des Berufsprinzips

► Der Innovationskreis berufliche Bildung der Bundesregierung hat mit seinen „10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung“ Vorschläge zur Reform unterbreitet. Mit Bezug auf die Leitlinie 4 geht der Beitrag der Frage nach, wie Berufsfamilien mit gemeinsamen Kernkompetenzen zur Stärkung des Berufsprinzips beitragen können. Auf der Grundlage von Erfahrungen in der Ordnung kaufmännischer Dienstleistungsberufe werden erste Ideen für eine systematische Zuordnung von Berufen dargestellt, aus denen sich neue Impulse für die Ordnungsarbeit und die Ausbildungspraxis ableiten lassen.



RAINER BRÖTZ

Dipl.-Soz., Leiter des Arbeitsbereichs „Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft“ im BIBB



FRANZ SCHAPPEL-KAISER

Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft“ im BIBB



HENRIK SCHWARZ

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft“ im BIBB

Wir danken Heike Krämer und Benedikt Peppinghaus aus dem BIBB für konstruktive Hinweise

Ausdifferenzierung der Berufe und neue Unübersichtlichkeit

Der Diskurs zu Berufsfamilien, Verwandtschaften und Gemeinsamkeiten von Berufen ist nicht neu, sondern wurde bereits im Zusammenhang mit der beruflichen Grundbildung geführt. Er erhält aktuell wieder Bedeutung u. a. vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Problematik der Beschulung in sogenannten Splitterberufen. Auch durch entsprechende Äußerungen aus der Politik gewinnt das Thema an Aktualität. So strebt Bildungsministerin SCHAVAN eine Reduzierung der Ausbildungsberufe und deren Zusammenfassung in „50 bis maximal 100 Berufsgruppen“ an (Bonner Rundschau 2007). Wirtschaftsminister GLOS fordert, die Zahl der Ausbildungsberufe weiter zu reduzieren und verwandte „Spezialberufe“ in „Basisberufen“ zusammenzufassen (BMWi 2007). Zeitgleich diskutieren die Sozialparteien unterschiedliche Konzepte zu Strukturen von Ordnungsmitteln und zu Kernberufen (vgl. SPÖTTL/HEß in diesem Heft).¹ Ziel dieser Initiativen ist der Versuch, die Berufsbildung so aufzustellen, dass sie den Veränderungsprozessen in Wirtschaft und Gesellschaft, zu denen auch die generelle Bedeutungszunahme der Dienstleistungsprozesse zählt (vgl. HALL 2007), gewachsen ist. Bislang wurde diesem Veränderungsdruck in zweierlei Hinsicht begegnet:

- die Neuordnung von Berufen wurde beschleunigt und
- Ausbildungsordnungen wurden zunehmend flexibel und prozessorientiert gestaltet.

BESCHLEUNIGUNG DER NEUORDNUNGSARBEIT

Die Zyklen, in denen bestehende Berufe überarbeitet und neue geschaffen werden, haben sich beschleunigt – und zwar ohne die Gesamtzahl der Ausbildungsberufe zu erhöhen (vgl. zur Entwicklung der Zahl der Ausbildungsberufe: www.bibb.de/de/wlk26560.htm).

Positiv haben die seit 1996 entstandenen 19 neuen kaufmännischen Ausbildungsberufe sowie die zahlreichen Anpassungen bestehender

¹ Im Umgang mit diesen politischen Forderungen sollte allerdings auch nicht vergessen werden, dass es bereits Berufe gibt, die quer zu Branchen liegen und mit flexiblen Bestandteilen ausgestattet sind, wie z. B. die Büro- und Industriekaufleute.

Berufe dazu geführt, dass heute ca. 57 Prozent der Jugendlichen in Dienstleistungsberufen ausgebildet werden können, was den Verschiebungen zwischen den Wirtschaftssektoren Rechnung trägt. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass Ausbildungsberufe als Reaktion auf kurzfristige Anforderungen in der Wirtschaft entstehen und dabei Möglichkeiten einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen und Absolventinnen ungewiss bleiben.

FLEXIBILISIERUNG UND PROZESSORIENTIERUNG

Die inhaltliche Anpassung an die erweiterten Handlungsspielräume der Fachkräfte wird nicht nur in einer stärkeren Prozessorientierung in Ausbildungsordnungen sichtbar, sondern auch in den schulischen Lehrplänen, wo sie sich in der Lernfelddidaktik und der Abkehr von fächerorientiertem Unterricht wiederfindet. Die Chancen, nach der Ausbildung eine Beschäftigung zu finden, soll dadurch erhöht werden. Im Ergebnis hat dies zu einer Ausdifferenzierung neuer Ausbildungsberufe und einer Fülle neuer Strukturvarianten zur flexibleren Differenzierung innerhalb eines Ausbildungsberufs geführt. Damit wurden zugleich Anpassungsspielräume geschaffen, die die Ausbildungsberbereitschaft der Unternehmen erhöhen sollen. Die flexiblen Modelle vereinfachen es, Berufe den veränderten technologischen, arbeitsorganisatorischen und gesellschaftlichen Anforderungen anzupassen.

Diese Entwicklungen führten aber neben teilweise gestiegenen Anforderungen an die Auszubildenden auch zu einer neuen Unübersichtlichkeit bei den Ausbildungsberufen. Sie reicht von fachlich eng spezialisierten sowie nach Ausbildungszahlen eher gering besetzten Berufen bis hin zu komplexen, flexiblen Ausbildungsordnungsstrukturen für stark besetzte Ausbildungsberufe. Daraus resultiert vermehrt der Wunsch nach Vereinheitlichung und Reduzierung. So stellt allein die parallele Ausbildung in unterschiedlichen kaufmännischen Berufen Betriebe und Berufsschulen vor enorme Organisationsprobleme. Die Kultusministerkonferenz, die mittlerweile für mehr als 200 gering besetzte Berufe den Berufsschulunterricht in länderübergreifenden Fachklassen organisieren muss, warnt vor einer weiteren „Zersplitterung“ in der dualen Berufsausbildung und setzt sich für breitere Qualifikationen ein, die letztlich auch im strategischen Interesse der Unternehmen liegen sollten (vgl. KMK 2007).² In die gleiche Richtung geht auch ein Beitrag der BMW Group, der sich für eine Konzentration auf wenige

² Das Sächsische Staatsministerium für Kultus bereitet gegenwärtig ein Projekt Schule – Wirtschaft vor, das eine „Neugestaltung der beruflichen Grundbildung bei kaufmännischen und verwaltenden Berufen“ zum Ziel hat, in dem der Berufsbereich Wirtschaft und Verwaltung überarbeitet und eine Differenzierung der kaufmännischen Berufe in vier Berufsgruppen vorgenommen wird.

und offene Berufsbilder in der betrieblichen Ausbildung ausspricht (vgl. THEUNERT 2007). Gefragt sind demnach strukturelle, langfristige Lösungen bei der Bewältigung der zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Aufwendungen für die duale Berufsausbildung.

Berufsfamilien als Ordnungsprinzip

In den aktuellen Reformvorschlägen von Bundesregierung und Sozialpartnern werden unterschiedliche Begrifflichkeiten wie Berufsgruppen, Berufsfamilien und Kernberufe synonym verwendet, ohne dass diese inhaltlich definiert sind. Die folgende Begriffsklärung (vgl. Kasten) soll verdeutlichen, was wir unter Berufsfamilien verstehen und wie diese systematisch in bestehende Strukturen der beruflichen Bildung eingebunden werden können.

Berufsfamilie

Betrachtet man die unterschiedlichen Ebenen, auf denen sich Handlungskompetenz in Erwerbszusammenhängen differenzieren lässt, so kann man auf der ersten Ebene von Kompetenzen (Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten) sprechen, die Handlungen in bestimmten Zusammenhängen ermöglichen. Bündel dieser Kompetenzen lassen sich zu Berufen zusammenfassen, die zu einer Vielzahl von Tätigkeiten in unterschiedlichen Handlungssituationen befähigen. Indem artverwandte Berufe in Teilen Übereinstimmungen in ihren Kompetenzanforderungen aufweisen, lassen sich daraus für eine Gruppe von Berufen gemeinsame, für diese Gruppe typische Kernkompetenzen ableiten. Diese gemeinsame Basis der die Einzelprofile dieser Berufe miteinander verbindenden Kernkompetenzen „prägt den Charakter“ dieser Gruppe von Berufen und konstituiert sie daher als Berufsfamilie (vgl. Abb.).

Die Zusammenfassung von Berufen mit gemeinsamen Kernkompetenzen bringt Vorteile für die Entwicklung und Umsetzung von Ausbildungsordnungen:

- Die ausgewiesene Schnittmenge gemeinsamer Kernkompetenzen ermöglicht, dass eine Beschulung in gemeinsamen Lernfeldern über weite Strecken der Ausbildung möglich wird.
- Sie ermöglicht den Betrieben eine bessere Koordination verschiedener Ausbildungsgänge.
- Modernisierungen von Ausbildungsbestandteilen lassen sich in einem Verfahren für mehrere Berufe bewältigen.
- Berufsvorschläge und neue Berufe lassen sich besser ein- und zuordnen und schaffen Transparenz.
- Ausgebildete Fachkräfte können mit dieser gemeinsamen Basis leichter in angrenzende Tätigkeitsbereiche wechseln. Auch ein Wechsel während der Ausbildung in einen anderen Beruf derselben Berufsfamilie wird erleichtert (vgl. BORCH/SCHWARZ 2002, S. 24 f.).

Das Strukturmodell basiert auf komplexen Tätigkeiten und darauf bezogenen Kompetenzen. Der dargestellte Überschneidungsbereich zwischen den Berufen einer Berufsfamilie ergibt sich aus den gemeinsamen und vergleichbaren Tätigkeiten und darauf bezogenen Kompetenzen in wesentlichen Qualifikationsbereichen. Nimmt man beispielhaft die kaufmännischen Berufe in der Medienbranche, so ergeben sich Überschneidungen in den auf Vertrieb oder Produktion bezogenen Kompetenzen (vgl. BMBF 2002). In ähnlicher Form lassen sich auch in den Finanzdienstleistungsberufen Überschneidungen u. a. in den

Bereichen Beratung und Verkauf, Kundenorientierung, Marketing, Vertrieb, Zahlungsabwicklung, Versicherungs- und Finanzdienstleistungsprodukte, mobile und immobile Anlageformen etc. finden (vgl. BRÖTZ 2003). Das in nebenstehender Abbildung skizzierte Berufsfamilienmodell enthält auch eine zeitlich-organisatorische Dimension, die im Unterschied zum Modell der beruflichen Grundbildung eine Organisationsform vorsieht, die berufsspezifische Kompetenzen und Kernkompetenzen der Berufsfamilie integrativ über die gesamte Ausbildungszeit vermittelt, wobei der berufsspezifische Anteil mit den Ausbildungsjahren zunimmt. Ausgangspunkt sind ganzheitliche Arbeits- und Geschäftsprozesse (vgl. DORSCH-SCHWEIZER/SCHWARZ 2007), wie sie auch beiden IT-Berufen zugrunde gelegt wurden.

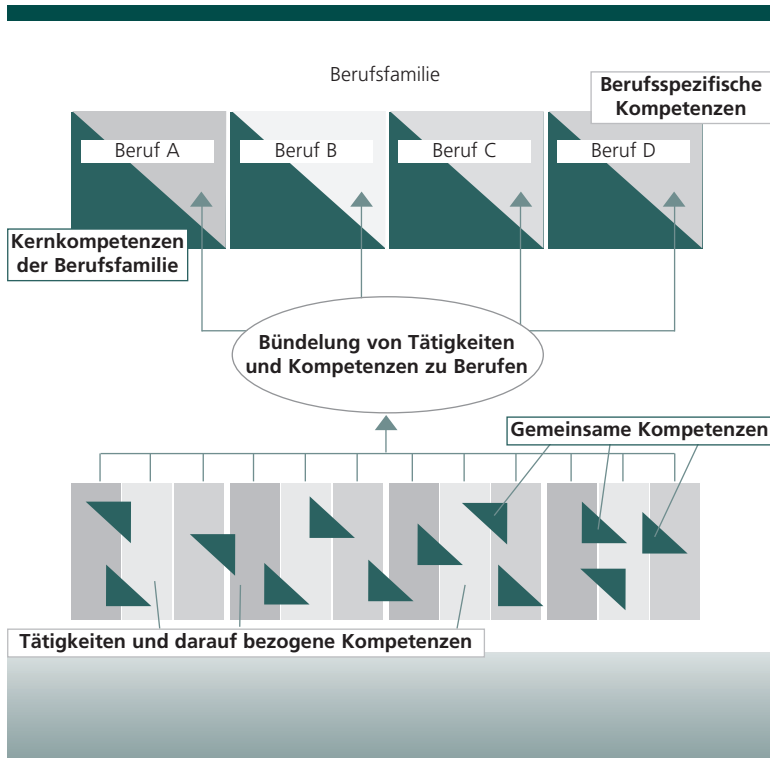
Konstruktionsansätze für Berufsfamilien

Für die Konstruktion von Berufsfamilien liegt noch kein ausgefeiltes Konzept vor, und so sind auch die nachfolgenden Ausführungen als erste Hinweise zu verstehen, denen künftig systematisch nachzugehen ist.

Die Möglichkeiten, „Verwandtschaften“ und Unterschiede zwischen Berufen festzustellen, sind vielfältig und divergieren in Abhängigkeit zu den Verwendungsinteressen und zugrundeliegenden Berufsbegriffen. Aktuelle Diskussionen finden im BIBB im Zusammenhang mit der Qualifikationsbedarfsprognose (vgl. TIEMANN u. a. 2008), der Neuklassifizierung von Berufen³ und den Neuschneidungen von Ausbildungsberufen statt. Dabei unterscheidet sich die arbeitsmarktbezogene Herangehensweise, für die Erwerbstätigkeiten zentral sind, von der berufsbildungsbezogenen Herangehensweise, für die personenbezogene Qualifikationsprofile und die Konstruktion von Ordnungsmitteln und Curricula wesentliche Bezugspunkte sind. Je nach Perspektive lassen sich Tätigkeiten und Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und Werkstoffe, Technologien und typische Arbeitsprozesse und die sie umgebenden Strukturen und Abläufe zum Bezugspunkt nehmen, aber auch Berufs- und Branchentraditionen, Anforderungsniveaus und bildungssystembezogene Übergangswege, die an fachbezogene Kenntnisse anknüpfen.

Im Bundesinstitut für Berufsbildung beginnt aktuell das Forschungsprojekt „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“, das kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Kernkompetenzen herausarbeiten wird. Die Ergebnisse sollen als eine wissenschaftliche Grundlage für die Systematisierung kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe die-

Abbildung **Konstruktionsmodell für Berufsfamilien**



nen (vgl. BIBB 2008). Auch wenn das Projekt nicht explizit auf das Konzept Berufsfamilien abzielt, liefert die methodische Vorgehensweise im Forschungsprojekt Hinweise für mögliche Konstruktionsansätze.

Für die Konstruktion von Berufsfamilien sind demnach neue Bezugspunkte denkbar, die sich stärker auf die Ebene der Tätigkeiten und Arbeitsprozesse beziehen, als auf die Zugehörigkeit zu historischen Traditionen, Branchen, Produkt- und Warengruppen.

Schließlich sind aus den neu entstandenen Berufsfamilien neue Konstruktionspläne und Schneidungen für flexible Berufe abzuleiten, die auch die wirtschafts- und bildungssystembezogenen Verwertungsperspektiven einbeziehen.

Verfahren zur Identifizierung von Berufsfamilien

Durch eine systematische Textanalyse der bestehenden Aus- und Fortbildungsordnungen können Kernkompetenzen für Berufsfamilien herausgearbeitet werden (vgl. BRÖTZ 2006), die mit Hilfe von Expertengesprächen abgesichert werden können. Auf einer ähnlichen Grundlage hat es bereits hinsichtlich der kaufmännischen Medienberufe einen ersten Vorstoß gegeben (vgl. BMBF 2002).

Um die historisch bedingten Prägungen von beruflichen Denk- und Handlungsmustern (vgl. SCHAFFEL-KAISER 2008) einzubeziehen, lässt sich die Genese von Arbeitsteilung, Technologie und Berufen berücksichtigen. Bezieht man auf der Grundlage der Erwerbstätigenbefragung des BIBB sowie betrieblicher Fallstudien und qualitativer Befragungen, die auch Hinweise zur Struktur der Arbeitsprozesse liefern, die tatsächlichen Aufgaben und Tätigkeiten der qualifizierten Fachkräfte mit ein, so können valide Ergebnisse hinsichtlich der Bildung von Berufsfamilien erwartet werden.

³ Ausführungen zu dem Klassifizierungsprojekt 2010 in Zusammenarbeit mit BA, IAB und Destatis finden sich unter: www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000200/html/kldb2010/index.shtml

Motivation und Aussicht

Das Berufskonzept ist hinsichtlich betrieblicher Rekrutierungsstrategien, individueller Identitätsbildung und erfolgreicher Gestaltung von Erwerbsbiografien nach wie vor in Deutschland hoch funktional. Ein Bedeutungsverlust ist empirisch nicht bestätigt. Aus ordnungspolitischer Sicht bietet das Konzept der Berufsfamilien Chancen, Berufe aus einer übergeordneten Sichtweise zu betrachten. Mit dem Konzept von Kernkompetenzen und der Zuordnung von vergleichbaren Berufen würden beiden Lernorten (Betrieb und Schule) bereits durch die Art des Erlasses von Ausbildungsordnungen konkrete Anleitungen bei der Bewältigung der inhaltlichen und organisatorischen Ausbildungsaufgaben gegeben. Ein solches Konzept würde der arbeitsmarkt-, bildungs- und sozialpolitischen Stärke des Berufs gegenüber nicht abschlussbezogenen Qualifikationen Rechnung tragen und zugleich Flexibilitätsspielräume der Berufe aufrecht erhalten (vgl. BRÖTZ 2005).

Die Konstruktion von Berufsfamilien ist zu Recht einbezogen in Prozesse der politischen Willensbildung und die Aushandlung von Interessen. Darum ist das Konzept auf Begeisterung für die Idee und das in ihr enthaltene Potenzial angewiesen. Nicht zuletzt deshalb kann nur eine kommunikativ validierte Entwicklungsweise erfolgreiche Konzepte für Berufsfamilien hervorbringen. Diese verweist auf die Einrichtung von erweiterten Expertenteams, in denen Vertreter der betrieblichen Praxis, der Fachverbände und Gewerkschaften, des Bundes und der Länder, der Bundesagentur für Arbeit etc. zusammenarbeiten und nach konsensualen bildungspolitischen Lösungen suchen (vgl. PÜTZ/BRÖTZ 2002). Sie bieten die Plattform für einen offenen,

fachlichen wirtschaftszweig- und branchenübergreifenden Dialog. Erste Erfahrungen einer solchen Dialogkultur gibt es mit dem beim BIBB bestehenden „Expertenteam Versicherungswirtschaft“. Dieses könnte um Vertreter/-innen der Banken- und Investmentfondsbranche sowie der Immobilienwirtschaft erweitert und zum „Expertenteam Finanzdienstleistungen“ weiterentwickelt werden. Dem BIBB kommt dabei die Rolle des „ehrlichen Maklers“ (vgl. SAUTER 2003) zu, der das Expertenteam moderiert, berät und durch wissenschaftliche Untersuchungen zu aktuellen und dauerhaften Themen der Berufsqualifikation unterstützt. Bei all dem vorhandenen Potenzial, das Berufsfamilien in sich bergen, stellen sie aber auch erhöhte Anforderungen an die Strukturen der Konstruktionsmodelle von Berufen und an die beteiligten Akteure, die ein erweitertes Umfeld berücksichtigen müssen, ohne zugleich die Ausbildungspraxis und die in ihr enthaltenen Anforderungen an Auszubildende und Lehrpersonal aus dem Blick zu verlieren. Berufsfamilien können zur Stärkung der beruflichen Bildung beitragen, wenn es gelingt

- in einem Zusammenklang von systematischer ordnungsbezogener Berufsforschung Gemeinsamkeiten und Unterschieden von Berufen durch empirische Analysen nachzugehen (wie es im o. g. kaufmännischen Forschungsprojekt vollzogen wird) und
- einen offenen Dialog zur gemeinsamen Umsetzung struktureller Überlegungen mit den entscheidenden Akteuren der beruflichen Bildung zu gestalten.

Dies könnte die Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse unabhängiger von kurzfristigen Veränderungen einzelner Berufe und deren Einsatzfelder machen. ■

Literatur

BIBB (Hrsg.): *Jährliches Forschungsprogramm 2008*. Bonn 2008 URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/jfp_2008.pdf (Stand 16. 6. 2008)

BMBF: *Qualifikationsentwicklung bei kaufmännischen Berufen in der Medienbranche. Bestandsaufnahme und Entwicklungslinien*. Bonn 2002

BMWi: *Fachkräfte der Zukunft durch Modernisierung der dualen Ausbildung*. Pressemitteilung v. 6. 7. 2007

BORCH, H.; SCHWARZ, H.: *Die Berufe der Informations- und Telekommunikationstechnik. Zur Konzeption und Entwicklung der neuen IT-Berufe*. In: BORCH, H., WEISSMANN, H.: *IT-Berufe machen Karriere*. Bonn 2002, S. 11–38

BRÖTZ, R.: *Neue Strukturkonzepte für die Berufsbildung in der Finanzdienstleistungswirtschaft*.

In: *Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Dokumentation 4. BIBB-Fachkongress (CD-ROM)*. Bielefeld 2003

BRÖTZ, R.: *Das Berufsprinzip im Kontext neuer Strukturkonzepte der Aus- und Weiterbildung und der Flexibilisierungsdiskussion*. In: JACOBS, M.; KUPKA, P. (Hrsg.): *Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt*. Nürnberg 2005, S. 161–176

BRÖTZ, R.: *Entwicklung der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe aus Sicht der ordnungsbezogenen Qualifikationsforschung und Ordnungsarbeit*. In: WEIß, R. u. a. (Hrsg.): *Innovationen in der kaufmännischen Bildung!? Bielefeld 2006*, S. 19–26

Bund will weniger Lehrberufe. Ministerin Schavan strebt Reform der Ausbildungsordnung an. In: *Bonner Rundschau* v. 21. 5. 2007

DORSCH-SCHWEIZER, M.; SCHWARZ, H.: *Beruflichkeit zwischen Arbeitsteilung und Prozessorientierung?* In: *Sozialwissenschaft und Berufspraxis* 30 (2007) 2, S. 300–318

HALL, A.: *Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen*. In: WALDEN, G. (Hrsg.): *Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich*. Bielefeld 2007, S. 153–208

KMK: *„Trend zur Überspezialisierung in der Berufsausbildung stoppen“*. Pressemitteilung zur 317. Plenarsitzung am 28. Februar 2007, Berlin URL: www.kmk.org/aktuell/pm070228b.htm (Stand 16. 6. 2008)

PÜTZ, H.; BRÖTZ, R.: *Konstituierung der Berufsfachgruppe Expertenteam Versicherungswirtschaft*. Erste Berufsfachgruppe – BIBB

moderiert Branchendialog. In: *BWP* 31 (2002) 3, S. 5–6

SAUTER, E.: *Strukturen und Interessen. Auf dem Weg zu einem kohärenten Berufsbildungssystem*. Bonn 2003

SCHAPFEL-KAISER, F.: *Beruf und Zeit*. Bielefeld 2008

THEUNERT, M.: *Konzentration auf wenige breite Berufsbilder: Neue Chancen für Spezialisierung und Flexibilität im Unternehmensnetzwerk*. In: *f-bb* (Hrsg.): *Effizienz in der Ausbildung – Strategien und Best-Practice-Beispiele*. Bielefeld 2007, S. 49–55

TIEMANN, M. u. a.: *Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der KldB 1992* (Stand 9. April 2008). Bonn 2008 URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_BIBB-Berufsfelder_090408.pdf (Stand 16. 6. 2008)