



Die Problematik einer systematischen Gestaltung von Berufsgruppen

► Der Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat 2007 beschlossen, dass Wirtschaft und Gewerkschaften „ab sofort“ vor jeder Neuordnung eines Einzelberufs die Zusammenführung mit anderen Berufen in Berufsgruppen „prüfen“ sollen, um eine deutliche Steigerung von Berufsgruppen „in den nächsten fünf Jahren“ auch praktisch zu erreichen. Da nach Auffassung des BMBF offensichtlich bei einigen Akteuren noch Vorbehalte gegen eine Bildung von formalen, d. h. in Ordnungsmitteln festgelegten Berufsgruppen bestehen, soll das Thema systematisch und mit Nachdruck vorangetrieben werden, um nicht nur den Empfehlungen des IKBB Rechnung zu tragen, sondern auch um Betrieben, Auszubildenden und Schulen die möglichen Vorteile aufzuzeigen. Allerdings ist dabei auch auf mögliche Hindernisse und Befürchtungen hinzuweisen, die bei der Bildung von formalen Berufsgruppen entstehen können.



JÖRG-GÜNTHER GRUNWALD

Dr., Leiter des Arbeitsbereichs „Gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe“ im BIBB

Ausgangslage

Um die Empfehlungen des IKBB (BMBF 2007) hinsichtlich der Bildung von Berufsgruppen zu konkretisieren, haben das BMBF sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) 2009 Kriterien vereinbart, die für die Bildung von Berufsgruppen gelten sollen (vgl. BMBF/BMWi 2009). Danach bilden mehrere Ausbildungsberufe eine Berufsgruppe, wenn

- die Ausbildungsinhalte fachlich identisch oder entsprechend sowie für alle betroffenen Berufe wesentlich und typisch sind,
- die Gemeinsamkeiten mindestens 12 Monate umfassen (wobei dies unabhängig vom jeweiligen Ausbildungsjahr gilt),
- die Berufsausbildung um mindestens ein Jahr verkürzt werden kann, und/oder
- eine gemeinsame Beschulung möglich sein sollte.

Das BIBB hat 2010 einen Vorschlag zur Bildung von Berufsgruppen entwickelt, der sich an den o. g. Kriterien orientiert und eine systematische und forschungsbasierte Identifikation der Gemeinsamkeiten (mit anschließender Dokumentation) zum Ziel hat (BRETSCHNEIDER/GRUNWALD/ZINKE 2010). Darüber hinaus werden derzeit in einem BIBB-Forschungsprojekt Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe auf der Basis von Textanalysen der Ordnungsmittel näher untersucht (vgl. BRÖTZ u. a. 2011).

Das Problem der Gruppierung von Berufen

Es gibt verschiedene Formen, Berufe zu Gruppen zusammenzufassen. Die Art und Weise hängt im Wesentlichen von der jeweiligen Zielstellung ab, die mit der Gruppierung verfolgt wird. So haben statistische Ansätze in erster Linie tätigkeitsorientierte Gemeinsamkeiten bei Erwerbsberufen im Blick, wie z. B. die Berufsklassifizierungen der Bundesagentur für Arbeit oder des Statistischen Bundesamtes. Davon zu unterscheiden sind Gruppierungen, die vorwie-

gend (berufs-)bildungspolitische Ziele verfolgen. Maßstab für derartige Zuordnungen sind inhaltliche Gemeinsamkeiten bei der Qualifizierung, die in den entsprechenden Ordnungsmitteln (Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan) verankert sind.

Die gemeinsamen Qualifikationsanteile während der Ausbildung begründen die Funktion derartiger Berufsgruppen. Sie stellen ihr Wesensmerkmal dar und begründen auch deren Nutzen sowohl für Betriebe als auch für Auszubildende und Schulen (vgl. BRETSCHNEIDER/GRUNWALD/ZINKE 2010, S. 23 ff.). Im Rahmen von didaktisch motivierten Berufsstruktur-Untersuchungen, die auf der Basis von Arbeits- und Geschäftsprozessen durchgeführt wurden, können Ausbildungsberufe z. B. grob nach folgenden Kompetenzmustern eingeteilt werden (vgl. HARTMANN 2012):

- Fertigungstechnische Gemeinsamkeiten, d. h. prozessbezogene Kompetenzen, die vorwiegend auf die Produkterstellung ausgerichtet sind, z. B. Metall-, Holz-, Elektroberufe.
- Systemische Gemeinsamkeiten, die ein gegenständliches System betreffen, wie z. B. das Kfz, oder die entsprechende, auf die Diagnostik bezogene Kompetenzen erfordern, wie z. B. mechatronische oder elektronische Berufe.
- Kundenbezogene Gemeinsamkeiten mit starken interaktiven Anteilen, wie z. B. Berufe im Bereich des Verkaufs oder des Service.
- Gemeinsamkeiten, die Geschäftsprozesse Dritter unterstützen, wie z. B. IT-Berufe, oder die sich in die Lebenssituation Dritter einfühlen, wie z. B. Pflegeberufe.

Auch diese Formen der Berufseinteilung sind nicht abschließend und ausschließlich, da für einige Berufe durchaus mehrere der oben genannten Kriterien zutreffen können.

Mögliche Vorteile formaler Berufsgruppen

Der Berufsbildungspolitik geht es derzeit vorrangig darum, vorhandene Gemeinsamkeiten von Berufsinhalten nicht nur faktisch („non-formal“) wirken zu lassen, sondern auch in den Ordnungsmitteln formal zu verankern, um Transparenz herstellen und gleichartiges Handeln bei den Akteuren fördern zu können. Dabei lassen sich vor allem folgende Vorteile nennen.

Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt Für den Bund sind zunächst die erhöhten Chancen auf dem Arbeitsmarkt von Bedeutung, da vor allem Auszubildenden und Beschäftigten eine größere Berufsflexibilität und Mobilität ermöglicht wird, was das Risiko beruflicher Sackgassen vermindern dürfte (vgl. BMBF/BMWi 2009, S. 1 ff.). Wenn die Zusammenfassung mehrerer Berufe zu einer Berufsgruppe allen Beteiligten bekannt ist, ist ein Berufswechsel innerhalb der Berufsgruppe leichter zu realisieren. Diese

Optionsmöglichkeit kommt jedoch nur dann voll zum Tragen, wenn die Gemeinsamkeiten sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (und Auszubildenden) hinreichend transparent sind. Daher ist eine Dokumentation zwingende Voraussetzung. Ein weiterer möglicher Vorteil tritt ein, wenn gemeinsame Kompetenzen, die in einem vorherigen Beruf erworben wurden, bei einer nachfolgenden Beschäftigung leichter berücksichtigt bzw. angerechnet werden können. Dies dürfte zu einer Verminderung von Einarbeitungszeiten und -kosten im Betrieb führen und eröffnet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zudem weitere berufliche Entwicklungsoptionen und Karrierewege, da die Verwendungsmöglichkeiten auch in vertikaler Hinsicht maßgeblich gesteigert werden können.

Verkürzung der Ausbildungszeiten durch Anrechnung erbrachter Lernleistungen Berufsgruppen erleichtern unter bestimmten Voraussetzungen die Anrechnung erbrachter Lernleistungen auf Anschluss-Ausbildungen in verwandten Berufen. Auszubildende, die eine Ausbildung in einem Beruf einer Berufsgruppe begonnen oder abgeschlossen haben, können durch Umschreibung des Ausbildungsverhältnisses bereits absolvierte Ausbildungsabschnitte ganz oder teilweise auf die Ausbildung in einem verwandten Beruf anrechnen lassen, was die Ausbildungszeit maßgeblich verkürzt (§ 5 Abs. 2 Nr. 4 BBiG). Diese Anrechnungsmöglichkeit ist allerdings im Einzelfall im Einvernehmen aller Beteiligten auch „non-formal“ möglich (§ 8 Abs. 1 Satz 1 BBiG).

Ob auch erbrachte Prüfungsleistungen angerechnet werden können, ist juristisch sehr umstritten; eine diesbezügliche gesetzliche Anpassung ist derzeit noch offen.

Gemeinsamer Berufsschulunterricht Im Rahmen von Berufsgruppen sind gemeinsame Beschulungen teilweise leichter möglich, wenn die Rahmenlehrpläne so angelegt werden können, dass sich Lernfelder entsprechen. Diese Möglichkeit einer betriebs- und wohnortnahen Beschulung ist angesichts sinkender Schülerzahlen besonders wichtig, da hierdurch die Einrichtung von Bezirks-, Landes- oder Bundesfachklassen, die die betriebliche Ausbildungsbereitschaft oft negativ beeinflussen, zurückgeführt werden kann. Zudem können die Kosten sowohl für Länder als auch Betriebe spürbar reduziert werden. Durch die Vermittlung gemeinsamer Inhalte aus unterschiedlichen beruflichen Kontexten kann außerdem der Praxis-Theorie-Transfer bereichert werden. Eine gemeinsame Beschulung verschiedener verwandter Berufe bietet darüber hinaus auch die Chance, berufsübergreifende Kooperationen einzuüben und die Perspektiven anderer Berufe kennenzulernen. Dies verbreitert die späteren Einsatzmöglichkeiten nach der Ausbildung und erhöht indirekt auch die Breite des erlernten Berufsbildes.

Gemeinsame betriebliche und überbetriebliche Ausbildung Großbetriebe, die mehrere Berufe einer Berufsgruppe gleichzeitig ausbilden, können gemeinsame Inhalte auch gemein-

sam vermitteln. Dies wirkt sich vereinfachend auf die Ausbildungsorganisation aus und führt unter Umständen auch zu Kostensenkungen und Effizienzsteigerungen im Betrieb. Bei kleinbetrieblichen Strukturen können in einigen Ausbildungsgängen – wenn erforderlich – gemeinsame überbetriebliche Ausbildungsabschnitte organisiert werden. Dies betrifft insbesondere die Formulierung identischer überbetrieblicher Unterweisungspläne bei verwandten Handwerken.

Gemeinsame Ansätze zur Fortbildung Berufe einer oder mehrerer Berufsgruppen können Grundlage gemeinsamer Karrierewege sein. Beispiele hierfür sind die Fortbildungen zum/zur Industriemeister/-in Metall oder zu den sog. Professionals in der Informationstechnik (2002) und der Elektrotechnik (2009), die verschiedene Zugangsberufe alternativ voraussetzen und demzufolge faktisch eine (vertikale) Berufsgruppe bilden.

Hindernisse auf dem Weg zur Umsetzung

Die Bildung formaler Berufsgruppen birgt aber auch gewisse Risiken. Denn es ergeben sich mitunter Akzeptanz-Probleme bei den Betroffenen und offene Fragen, die sowohl den Entstehungsprozess von Berufen als auch die Umsetzung in die Praxis behindern können.

Schnittmengenproblem Berufe werden in der Regel nur einer einzigen Gruppe zugeordnet. Dies hat den Nachteil, dass sogenannte Hybridberufe, die inhaltliche Schnittmengen zu mehreren Bereichen aufweisen, nur einmal erfasst werden. Überschneidungen mit anderen Bereichen werden im Allgemeinen nicht dokumentiert. Dadurch ergeben sich Interpretations- und Zuordnungsschwierigkeiten.

Akzeptanzproblem Bei breit aufgestellten Berufsprofilen besteht die Gefahr, dass betriebliche und berufliche Handlungssituationen nur unzulänglich in den Ordnungsmitteln berücksichtigt werden können. Dies wiederum könnte zu einem Rückgang bei der Ausbildungsbeteiligung spezialisierter Betriebe führen, wenn den Spezialisierungsbedürfnissen im Rahmen der Berufsstruktur nicht hinreichend entsprochen werden kann (z. B. durch die Ermöglichung von Fachrichtungen, Schwerpunkten oder Wahlqualifikationen). Zudem besteht die Gefahr, dass die Identifikation des Betriebs bzw. der Branche mit „ihrem“ Beruf abnehmen könnte, wenn die entsprechenden Profile immer breiter und die Formulierung der Qualifikationen immer abstrakter werden. Unkonkrete und nicht mehr nachvollziehbare Lerninhalte führen zu Unsicherheiten bei der Vermittlung sowie unter Umständen auch zum Verlust von Qualität und Fachlichkeit. Ein überhöhter Stellenwert berufsbildungspolitisch determinierter Gemeinsamkeiten könnte volks- und betriebswirtschaftlich kontraproduktive Wirkungen entfalten,

da eine mangelhafte Passgenauigkeit von Angebot und Nachfrage die Folge sein könnte.

Formulierungsproblem Im Hinblick auf die unterschiedlichen Formulierungen von Berufsbildpositionen und Qualifikationen stellt sich die Frage, ob und wieweit diese überhaupt miteinander vergleichbar („gleichwertig“) sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Neuordnungen die beteiligten Sachverständigen einen entscheidenden Einfluss auf deren Formulierung ausüben. Unterschiedliche Zeitpunkte sowie unterschiedlich zusammengesetzte Expertengremien bei der Neuordnung verwandter Berufe erschweren die Erfassung inhaltlicher Gemeinsamkeiten, da evtl. für gleichwertige Arbeitsaufgaben unterschiedliche Formulierungen gewählt werden.

Vermittlungsproblem Ein konkretes Vermittlungsproblem ergibt sich dann, wenn gemeinsame Inhalte aus den sachlichen Gliederungen gemäß den zeitlichen Gliederungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten vermittelt werden sollen, z. B. bei Beruf A im ersten Ausbildungsjahr, bei Beruf B dagegen im zweiten bzw. dritten Ausbildungsjahr, wie dies z. B. bei den Berufen Speiseeishersteller/-in und Konditor/-in der Fall ist.

Genealogieproblem Einzelne Ausbildungsberufe mit Spezialisierungen sind oft aus Berufsgruppen hervorgegangen, wie z. B. Tierwirt/-in mit derzeit fünf Fachrichtungen und sechs verwandten Monoberufen als Vorgänger. Da derartige Zusammenfassungen in den letzten Jahren zunehmend erfolgten, wird es künftig immer schwerer werden, weitere Integrationen von Monoberufen vornehmen oder Berufsgruppen neu bilden zu können. Inhaltliche Entsprechungen als Zuweisungskriterium müssen künftig zunehmend abstrakter sein, was wiederum die Akzeptanz bei spezialisierten Betrieben negativ tangieren dürfte.

Modernisierungsproblem Die Feststellung inhaltlicher Gemeinsamkeiten verwandter Berufe erfolgt auf Basis der jeweils aktuellen Ausbildungsordnungen. Da der IKBB empfohlen hat, die Zuordnung zu einer Berufsgruppe vor jeder Neuordnung eines Einzelberufes durchzuführen (also auf Basis der „alten“ noch zu modernisierenden Ausbildungsordnung), bedeutet das, dass diese Zuordnung später nochmals überprüft werden müsste. Denn es kann sich durchaus ergeben, dass die neue Ausbildungsordnung aufgrund des Neuzuschnitts der Inhalte zu keiner oder einer anderen Berufsgruppe zuzuordnen wäre. Hinzu kommt, dass Berufsgruppen dynamische Gebilde darstellen, die sich parallel zu Veränderungen in der realen Berufswelt ebenfalls verändern, was in Extremfällen sogar zu ihrer Auflösung führen könnte. Daher wäre es sinnvoll, Berufe einer Berufsgruppe möglichst gleichzeitig zu ordnen, um diese Probleme auszuschließen.

Strukturproblem Bei neueren Struktur- oder Prüfungskonzepten, z. B. im Metall- und Elektrobereich, sind bestimmte Ausbildungsabschnitte in zeitlich kleinere Einheiten aufgeteilt, die berufstypische Prozesse abbilden. Bezugs- und Vergleichsgröße für die Bildung von Berufsgruppen sind danach gleichartige Geschäftsprozesse bzw. betriebliche Handlungsfelder und nicht mehr Berufsbildpositionen bzw. Qualifikationsbeschreibungen aus dem Ausbildungsrahmenplan in der bisher üblichen Form. Hier stellt sich die Frage, wie Gemeinsamkeiten bei Berufen mit unterschiedlichen Strukturmustern erfasst und synchronisiert werden können.

Beschulungsproblem Trotz Festlegung einer Berufsgruppe im Rahmen der Ausbildungsordnung kann es bei der Umsetzung in der Berufsschule Probleme geben, wie das Beispiel der 2003/2007 neu geordneten industriellen Elektroberufe zeigt. Obwohl diese Berufe unstreitig eine Berufsgruppe bilden, ergibt sich bei der gemeinsamen Beschulung im ersten Ausbildungsjahr ein gewisser Widerspruch zwischen der allgemeinen Forderung aus dem KMK-Rahmenlehrplan nach Vermittlung „berufsfeldbreiten grundlegenden Wissens im Kontext typischer, berufsübergreifender beruflicher Handlungsabläufe“ (KMK 2003, Teil IV) und der konkreten Umsetzung, die – dem gleichen Rahmenlehrplan zufolge – auch schon im ersten Jahr „berufsspezifische Aspekte ... durch die Auswahl geeigneter Beispiele und Aufgaben ... berücksichtigen“ soll (ebenda). Das hat für die Berufsschule zur Konsequenz, dass sie faktisch den Unterricht an dieser Stelle in besonderer Weise differenzieren muss. Da die bis 2003 praktizierte gemeinsame Grundbildung nach der Neuordnung der Elektroberufe aufgehoben und seitdem besonderer Wert auf berufsspezifische Qualifizierung gelegt wurde, ist folglich auch bei der gemeinsamen Beschulung dieser Differenzierung zu entsprechen. Der vermeintliche Nutzen von Berufsgruppen relativiert sich somit bei der praktischen Umsetzung.

Definitionsproblem Die Bildung von Berufsgruppen setzt voraus, dass bekannt ist, welche Qualifikationen in welcher Detailtiefe erfasst werden sollen, welche Arbeitsaufgaben als gleich oder ähnlich anzusehen sind und ab welchem Umfang an Gemeinsamkeiten die Zugehörigkeit eines Berufs zu einer Berufsgruppe begründet wird. Diese Festlegungen sollten möglichst normativ durch die politischen Entscheidungsträger vor Beginn des Ordnungsprozesses als handlungsleitende Vorgaben bzw. berufsbildungspolitische Eckwerte festgelegt sein, um möglichen Interpretationsproblemen vorzubeugen.

Ausblick

Um die Vorteile formal „verordneter“ Berufsgruppen für Betriebe, Auszubildende und Schulen stärker herauszustellen, sind die dargestellten Probleme und offenen Fragen von den verantwortlichen Akteuren der beruflichen Bil-

dung vor jeder Neuordnung lösungsorientiert zu erörtern und am besten durch ein wissenschaftliches Vorverfahren zu klären. Die Frage der Bildung von Berufsgruppen wird derzeit eher pragmatisch gelöst. Aus wissenschaftlicher Sicht ist dieses Vorgehen unbefriedigend, da es intransparent, inhomogen und oft von Zufälligkeiten abhängig ist. Da seit dem IKBB-Beschluss die Zahl von Berufsgruppen kaum nennenswert gesteigert wurde, wird vorgeschlagen, mögliche affine Berufe auf ihre Realisierungschancen bezüglich formaler Berufsgruppenbildung zu untersuchen. Diese Analyse sollte abgestimmt und nach einem standardisierten und auf Kriterien gestützten Verfahren erfolgen. Dabei ist zu prüfen, ob und ggf. wie ein wissenschaftlich valides Verfahren mit einem pragmatischen Vorgehen verknüpft werden kann. Ein möglicher Ansatz könnte z. B. darin bestehen, dass vor jeder Neuordnung von Ausbildungsberufen die Zuordnungen zu einer Berufsgruppe obligatorisch in einem Vorprojekt untersucht werden. Sinnvoll wäre es, alle betroffenen Berufe dabei zeitgleich zu ordnen, um möglichst viele der genannten Hindernisse zu umgehen. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, denkbare Verknüpfungen im jeweiligen Berufsfeld von berufsübergreifend zusammengesetzten Gremien analysieren und festlegen zu lassen. Damit könnte die inzwischen nicht mehr weiter verfolgte Idee der Einrichtung von sog. Berufsfachkommissionen (PÜTZ/BRÖTZ 2002) eine Renaissance erfahren. ■

Literatur

- BRETSCHNEIDER, M.; GRUNWALD, J.-G.; ZINKE, G.: *Entwicklung eines möglichen Strukturkonzepts für die Bildung von Berufsgruppen*. In: Bibb (Hrsg.): *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, Heft 113. Bonn 2010 – URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6214> (Stand: 13.06.2012)
- BRÖTZ, R. u. a.: *Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe*. Zwischenbericht Bonn 2011 – URL: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_42202.pdf (Stand: 13.06.2012)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): *10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises Berufliche Bildung*. Berlin 2007 – URL: http://www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf (Stand: 12.03.2012)
- BMBF; BMWi: *Kriterien für die Bildung von Berufsgruppen*, unveröffentlichter Vermerk. Bonn 2009
- BUNDESREGIERUNG: *Aufstieg durch Bildung. Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung*. Bonn, Berlin 2008
- HARTMANN, M.: *Zuordnung von Berufen in Berufsgruppen nach didaktischen Zugängen*. Vortrag im Rahmen des AG BFN-Workshops „Weiterentwicklung von Berufen“ am 17.04.2012 in Bonn – URL: http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-84929F06-ADB3F734/kibb/AGBFFN-WS_2012_B2_Hartmann_prae.pdf (Stand: 13.06.2012)
- KULTUSMINISTERKONFERENZ: *Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Elektroniker für Betriebstechnik/Elektronikerin für Betriebstechnik*, Beschluss vom 16.05.2003 (BAnz. Nr. 16a vom 24.01.2004). Bonn 2003 – URL: <http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Elkbetriebstechnik.pdf> (Stand 13.06.2012)
- PÜTZ, H.; BRÖTZ, R. (2002): *Konstituierung der Berufsfachgruppe Expertenteam Versicherungswirtschaft*. In: BWP 31(2002)3, S. 5–6 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1669 (Stand: 13.06.2012)