

Heft 113

Markus Bretschneider,
Jörg-Günther Grunwald, Gert Zinke

**Entwicklung eines möglichen
Strukturkonzepts
für die Bildung von Berufsgruppen**

Abschlussbericht
des Entwicklungsprojektes 4.0.895

Bonn, 31. März 2010

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

**Bundesinstitut
für Berufsbildung**

BiBB ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung - Keine kommerzielle Nutzung - Keine Bearbeitung - 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons Info-Seite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 - Kommunikation
- Veröffentlichungen -
53142 Bonn

Bestell-Nr.: 14.113

Copyright 2010 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-878-1

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: [urn:nbn:de:0035-0418-3](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0418-3)

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	5
1.1 Ausgangssituation	5
1.2 Zielsetzung	6
1.3 Methodisches Vorgehen.....	7
2. Begriffsverständnis	8
2.1 Erwerbsberuf und Ausbildungsberuf	8
2.2 Berufsfamilie versus Berufsgruppe	9
3. Zugänge zum Thema Berufsgruppen	11
3.1 Statistische Ansätze zur Bildung von Berufsgruppen auf der Ebene der Erwerbsberufe	12
3.2 Bildungspolitische Überlegungen zur Bildung von Berufsgruppen auf der Ebene der Ausbildungsberufe.....	16
4. Zwischenbilanz	23
4.1 Bezugsgrößen für die Bildung von Berufsgruppen	23
4.2 Möglicher Nutzen von Berufsgruppen	23
5. Prozessbeschreibung zur Bildung von Berufsgruppen.....	27
5.1 Ausgangslage.....	27
5.2 Ziel.....	29
5.3 Vorgehensweise.....	31
5.4 Ergebnis	33
6. Offene Fragen bei der Bildung von Berufsgruppen	35
7. Ausblick	40
8. Literaturverzeichnis.....	41

1. Einführung

1.1 Ausgangssituation

Im Diskurs um die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit Deutschlands kommt dem berufsbildenden System ein herausragender Stellenwert zu. Dabei wird immer wieder die Entwicklung der bundesdeutschen Berufelandschaft im dualen System thematisiert. Ein Teilbereich dieser Diskussion ist die mögliche Bildung bzw. Stärkung von Berufsgruppen.

Ausgangspunkt des vom BIBB initiierten Entwicklungsprojektes sind die Ausführungen des **Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB)** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom Juli 2007, in dessen Leitlinie 4 „Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung der beruflichen Bildung voranbringen“ es unter anderem heißt:

*„ ...Ziel ist es konkret, bei Ausbildungsberufen, die in verwandten Tätigkeitsbereichen geschaffen wurden, eine Strukturierung in **Berufsgruppen** mit gemeinsamer Kernqualifikation und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten durch Wirtschaft und Gewerkschaften zu prüfen und geeignete Vorschläge zu unterbreiten.*

*...Wirtschaft und Gewerkschaften prüfen ab sofort vor jeder Neuordnung eines Einzelberufs die Zusammenführung mit anderen Berufen in **Berufsgruppen**. Ziel ist es, durch diese Vorgehensweise eine deutliche Steigerung von Berufsgruppen in den nächsten fünf Jahren auch praktisch zu erreichen.*

Bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen sollten bestimmte Gestaltungsgrundsätze berücksichtigt werden. Hierzu gehören unter anderem die Vermittlung der Inhalte eines möglichst breiten, arbeitsmarktrelevanten Berufsbilds, die Option auf den Erwerb von Zusatzqualifikationen und die Offenheit neugeordneter Berufe für die möglichst enge Verzahnung von Aus- und Weiterbildung.“
(BMBF 2007, S. 18)

Das Thema „Bildung von Berufsgruppen“ wurde kurze Zeit später auch vom Bundeskabinett aufgegriffen, das im Rahmen der im Januar 2008 beschlossenen Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ ein „Innovationspaket für die berufliche Ausbildung“ umsetzen will, zu dem u.a. gehört, dass

„...gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern... die ca. 350 Ausbildungsberufe in Berufsgruppen gebündelt, gemeinsame Kernqualifikationen identifiziert und darauf aufbauende Spezialisierungsmöglichkeiten und -wege eröffnet (werden)“ sollen (Bundesregierung 2008, S. 29).

1.2 Zielsetzung

Da im Nachgang zu den Empfehlungen des IKBB des BMBF und der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung das BIBB im Rahmen von Weisungen der zuständigen Bundesressorts auch die Frage beantworten muss, in welcher Weise z.B. der Bedarf an neuen Ausbildungsberufen strukturiert und zu einer gemeinsamen Berufsgruppe verzahnt werden kann¹, ist als Arbeitsgrundlage für die Vorbereitung von Ausbildungsordnungen und sonstigen Rechtsverordnungen in der Berufsbildung eine Verständigung darüber notwendig, wie Berufsgruppen überhaupt definiert werden können und welche Bestimmungsgrößen für diese gelten. In diesem Rahmen ist auch darzustellen, welcher Nutzen und welche Synergieeffekte durch die Bildung von Berufsgruppen erreicht werden können. Zielsetzung der vorliegenden Untersuchung ist es deshalb, Antworten insbesondere zu folgenden Fragen zu finden:

- Was macht eine Berufsgruppe (funktional) aus?
- Welche konzeptionellen Ansätze zur Bildung von Berufsgruppen liegen bereits vor und in welcher Form wird darin eine Schneidung von Berufsgruppen vorgenommen?
- Wie kann mit Blick auf den gesetzlichen Auftrag des BIBB *„...an der Vorbereitung von Ausbildungsordnungen und sonstigen Rechtsverordnungen, die nach diesem Gesetz oder nach dem zweiten Teil der Handwerksordnung zu erlassen sind, mitzuwirken“* (§ 90 Berufsbildungsgesetz (BBiG)) der Begriff der Berufsgruppe definiert und gebraucht werden?

¹ Als Beispiel sei hier genannt die Weisung des BMWi im Jahre 2008 zur Überprüfung des Ausbildungsbedarfs im Metallbereich. Dabei sollte das BIBB neben einer Evaluation von 10 sog. Metall-Altberufen auch untersuchen,

„...in welcher Weise der Bedarf an neuen Ausbildungsberufen unter Berücksichtigung bestehender Altberufe strukturiert und zu einer gemeinsamen Berufsgruppe mit den etablierten Metallberufen verzahnt werden kann, damit eine optimale Beschulung und ein reibungsloser Übergang von 2jährigen in 3 oder 3 ½ jährige Ausbildung gewährleistet werden kann.“

Der Abschlussbericht wurde vom BIBB im Februar 2009 vorgelegt (WESTPFAHL, PADUR 2009)

- Welche Wirkungen/Nutzen könnte die Schaffung/Berücksichtigung von Berufsgruppen auf/für die Ordnung und die Gestaltung der Aus- und Fortbildung haben?
- Welche Kriterien können ausgehend von unterschiedlichen Funktionen zur Bildung von Berufsgruppen heran gezogen werden?

1.3 Methodisches Vorgehen

Um die oben formulierten Forschungsfragen beantworten zu können, wurden qualitative Untersuchungsmethoden angewendet. Dies betraf insbesondere folgende Verfahren und Methoden:

- Durchführung von Dokumenten-/Literaturanalysen zur Sichtung der Thematik,
- Durchführung eines internen Diskussionsforums innerhalb der Ordnungsabteilung des BIBB,
- Durchführung eines externen Workshops zur Vorstellung und Diskussion des Konzeptentwurfes mit zentralen Akteuren im Feld (Vertreter von Sozialparteien, Bundesressorts, Ländern),
- Erstellung eines mit den Ordnungsaufgaben des BIBB konformen Konzeptes zur Bildung von Berufsgruppen (Prozessbeschreibung).

2. Begriffsverständnis

2.1 Erwerbsberuf und Ausbildungsberuf

Bei dem Begriff des Berufes ist zu unterscheiden zwischen dem Erwerbsberuf und dem Ausbildungsberuf. Unter **Erwerbsberuf** ist eine typische Kombination von Arbeitsverrichtungen und Tätigkeiten zu verstehen, die unabhängig von der absolvierten Ausbildung vom Erwerbstätigen faktisch ausgeübt werden. **Ausbildungsberufe** sind demgegenüber solche Berufe, deren Qualifikationen vom Erwerbstätigen vorher im Rahmen eines systematischen Ausbildungsganges erworben wurden. Sie sind demnach

„...ein wissenschaftlich, gesellschaftlich und arbeitsmarktlich begründetes Konstrukt und eine im Konsens von Sozialpartnern und Staat vereinbarte Ordnungskategorie, mit deren Hilfe die Auswahl und Bündelung von Tätigkeiten und zugehörigen erforderlichen Qualifikationen vorgenommen wird. Das Beherrschen der in einem anerkannten Ausbildungsberuf zusammengefassten Arbeitsaufgaben ist Ziel der jeweiligen Berufsausbildung (berufliche Handlungskompetenz).“ (Laur-Ernst 2004, S. 661)

Der juristische Rahmen für Ausbildungsberufe wird in Deutschland durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) gesteckt. Er legt fest, dass Betriebe Jugendliche unter 18 Jahren nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausbilden dürfen und dass jeder Ausbildungsberuf durch eine entsprechende Ausbildungsordnung bestimmt ist, die inhaltliche, organisatorische und zeitliche Mindestanforderungen an die Ausbildung in dem jeweiligen Beruf festlegt. Damit wird dem Begriff des Ausbildungsberufs in Deutschland eine standardisierende Rechtsverbindlichkeit eingeräumt, die andere Strukturansätze, wie sie etwa durch eine Modularisierung oder auch eine Bildung von Berufsgruppen denkbar wären, nicht ohne weiteres zulässt. Daher können Berufsgruppen nicht an die Stelle von Ausbildungsberufen treten.

2.2 Berufsfamilie versus Berufsgruppe

In der aktuellen Diskussion werden die Begriffe „Berufsgruppe“ und „Berufsfamilie“ häufig als Synonyme verwendet, obwohl durchaus begriffliche Unterschiede festzustellen sind. So wird der Begriff „**Familie**“ sprachwissenschaftlich verstanden als „*Gemeinschaft der Eltern und ihrer Kinder*“, gelegentlich auch im weiteren Sinne von „*Gruppe der Blutsverwandten und Sippe*“ (Duden 1997, S. 175). Diesem Verständnis liegt somit ein unmittelbares Abstammungsverhältnis zugrunde. Bezogen auf Ausbildungsberufe bedeutet das, dass sich eine Berufsfamilie ausgehend von einzelnen Ausbildungsberufen durch eine Aktualisierung und Ausdifferenzierung von Qualifikationsinhalten allmählich im Zeitablauf heraus bildet. Dies kann einerseits zu einer Modernisierung bereits bestehender Ausbildungsberufe führen, wobei sich eine Berufsfamilie in diesem Fall über die Genealogie von Ausbildungsberufen (re-)konstruieren ließe, andererseits können neue Ausbildungsberufe entstehen, deren Verwandtschaftsverhältnisse sich möglicherweise nicht so eindeutig bestimmen lassen. In diesem Zusammenhang erscheint die Definition des aus dem lateinischen „*familiaris*“ abstammenden Begriffes „familiär“ als „eng verbunden“ (ebenda) hilfreich, da hiermit auch ein nicht unmittelbares Abstammungsverhältnis im Sinne eines „indirekteren Verwandtschaftsverhältnis“ zum Ausdruck gebracht werden kann.

Insgesamt erscheint der Begriff „Berufsfamilie“ für unsere Untersuchungszwecke weniger geeignet zu sein, da er sich im Kern vorrangig auf eine aus einem unmittelbaren Abstammungsverhältnis entstehende Gemeinschaft bezieht und damit vor allem einen generationsübergreifenden vertikalen Bezug im Längsschnitt herstellt. Der eigentlich im Mittelpunkt stehende horizontale Bezug zwischen Ausbildungsberufen im Querschnitt kommt dabei jedoch nur unzureichend zum Ausdruck.

Der Begriff „**Gruppe**“ wird im Allgemeinen verstanden als „*eine Ansammlung mehrerer Individuen oder Gegenstände, die durch gleich geartete Interessen oder Zwecke, durch gemeinsame Merkmale o.Ä. miteinander verbunden sind*“ (Duden 1997, S. 259). Im Unterschied zum Verständnis des Begriffes „Familie“ kommt darin eine nicht auf einem naturwüchsigen Abstammungsverhältnis beruhende Gleichheit zum Ausdruck, sondern eine auf einem aktiven und Kriterien geleiteten Prozess beruhende Entstehung einer Verknüpfung von Ausbildungsberufen. Dieses Begriffsverständnis kommt somit dem politischen Anliegen einer „*Steigerung [von Berufsgruppen]*“

(BMBF 2007, S. 19) nahe, da diese auch unabhängig von den gewachsenen familiären Beziehungen gebildet werden können.

Insgesamt erscheint damit die Verwendung des Begriffes „Berufsgruppe“ geeigneter als die Verwendung des Begriffes „Berufsfamilie“ zu sein, um die Zusammenfassung mehrerer Erwerbs- oder Ausbildungsberufe beschreiben zu können, die durch gleichartige Zwecke, durch die Gleichheit wesentlicher Merkmale oder durch Gemeinsamkeiten oder Zweckbestimmungen - hier beispielsweise Qualifikationen oder Kompetenzen - miteinander verbunden sind. Im Folgenden wird daher die Bezeichnung „Berufsgruppe“ verwendet.

3. Zugänge zum Thema Berufsgruppen

Die Zusammenfassung von Berufen zu Berufsgruppen gibt es, seit dem es Berufe gibt. Dabei ist diese Zusammenführung stets unter den jeweils verfolgten Gruppierungszielen zu sehen, die sich durchaus von einander unterscheiden können.

Wenngleich die hier geführte Diskussion zur Bildung von Berufsgruppen in Deutschland vor allem die anerkannten Ausbildungsberufe zum Gegenstand hat, so sollten bei dem Prozess zur Bildung von Berufsgruppen Erwerbsberufe nicht außer Acht gelassen werden. Zum einen liefern die hier zugrunde liegenden Konstruktionsprinzipien einen wertvollen theoretischen Beitrag zur Bildung von Berufsgruppen, zum anderen zeigen sich im synoptischen Vergleich bereits bestehender Gruppierungen von Erwerbsberufen möglicherweise mehr oder weniger voneinander abweichende Strukturen. Für die Bildung von Berufsgruppen auf der Ebene von Ausbildungsberufen ist daher die Berücksichtigung solcher konkreten Ausprägungen insofern von Nutzen, als sie Anhaltspunkte für einen ersten Zuschnitt bieten, die Grundlage für weitere Überlegungen sein können. So stellt zum Beispiel das systematische Aufgreifen bestehender wissenschaftlicher Klassifizierungssysteme auf der Ebene der Erwerbsberufe in diesem Sinne einen reflexiven Baustein in einem noch näher zu beschreibenden Gesamtprozess der Bildung von Berufsgruppen auf der Ebene der Ausbildungsberufe dar.

Weiterhin fällt auf, dass der Begriff der „Berufsgruppe“ - zumindest bei der Betrachtung von Erwerbsberufen – häufig zusammen mit anderen Begriffen verwendet wird. So finden sich etwa „Berufsabschnitte“, „Berufsarten“, „Berufsbereiche“, „Berufsfamilien“, „Berufsfelder“, „Berufsgattungen“, „Berufsklassen“ oder „Berufsordnungen“. In einem Fall werden „Berufsgruppen“ zudem in „Berufshauptgruppen“ und „Berufsuntergruppen“ differenziert. Für die weiteren Überlegungen entscheidend sind hier die Kriterien der Differenzierung zwischen den einzelnen Ebenen, nicht jedoch die etymologisch-semantisch präzise Verwendung der einzelnen Begriffe.

3.1 Statistische Ansätze zur Bildung von Berufsgruppen auf der Ebene der Erwerbsberufe

Im folgenden werden insbesondere statistisch begründete Systeme beschrieben, wie sie in Deutschland vor allem von der Bundesagentur für Arbeit als auch vom Statistischen Bundesamt und im Ausland insbesondere von der Internationalen Arbeitsagentur (ILO) und der Europäischen Union (EUROSTAT) verwendet werden.

Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit von 1988 (KldB 88)

Die Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 88) ist Bestandteil des Konzeptes der differenzierten Information zur Beurteilung von Beschäftigungsaussichten. Mit diesem vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entwickelten Ansatz zur Berufsprognose wird eine Klassifizierung von Erwerbsberufen aus arbeitsmarktpolitischer Sicht vorgenommen. Bezugsgröße sind ausgeübte bzw. angestrebte Tätigkeiten unabhängig von der absolvierten Ausbildung. Unterschieden werden Berufsbereiche, Berufsfelder, Berufsgruppen und Berufsordnungen.

Berufsbereiche werden in produktionsorientierte Berufe, primäre Dienstleistungsberufe und sekundäre Dienstleistungsberufe gegliedert. Diese sind an Tätigkeitsschwerpunkte des Mikrozensus angelehnt. Auf der darunter liegenden Ebene werden 20 *Berufsfelder* voneinander unterschieden, die anhand der Dimensionen Arbeitsaufgabe bzw. Tätigkeit, Art des verwendeten Materials, Berufsmilieu und allgemeine Arbeitsanforderungen gebildet werden. Diese Berufsfelder gliedern sich wiederum in 83 *Berufsgruppen*, die den sogenannten Zweistellern der Berufssystematik entsprechen und ebenfalls aufgrund der Dimensionen Arbeitsaufgabe bzw. Tätigkeit, Art des verwendeten Materials und Berufsmilieu gebildet werden. Im Hinblick auf das Wesen der Berufsaufgabe werden die Berufsgruppen wiederum weiter unterteilt, und zwar in 319 *Berufsordnungen*, die den sogenannten Dreistellern der Berufssystematik entsprechen und als Basiseinheiten gefasst sind, in der sich gleichartige Berufstätigkeiten finden.

Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit von 2010 (KldB 2010)

Die KldB 88 der Bundesagentur für Arbeit (BA) soll voraussichtlich 2011 durch die KldB 2010 ersetzt werden. Ein Arbeitskreis, der sich aus der Bundesagentur für Ar-

beit (BA), dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) sowie dem Statistischen Bundesamt (Destatis) zusammensetzt, hat hierzu einen ersten Entwurf vorgelegt. Bezugsgröße für die Strukturbildung sind die fachlichen Kompetenzen (Kompetenzprofile) von 3.881 Berufen, so wie sie in der Datenbank BERUFENET der BA dargestellt sind. Diese Angaben stammen einerseits von Personen im erwerbsfähigen Alter auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit (= vorhandene Kompetenzen) bzw. andererseits von Unternehmen auf der Suche nach Arbeitskräften (= für die Ausübung einer Tätigkeit erforderliche Kompetenzen). Diese so aufgelisteten Kompetenzen werden mithilfe eines statistischen Verfahrens geclustert. Die Ähnlichkeit von Berufen ist dabei vor allem durch ähnliche Fachkompetenzen, die für einen Beruf benötigt werden, und ähnliche Tätigkeiten, die verrichtet werden, gekennzeichnet. Um den möglichen Nachteil einer rein statistisch-theoretischen Generierung dieser Klassifizierung zu begegnen, wurde diese Struktur 2009 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) einer Plausibilitätsprüfung unterzogen (BIBB-Projekt 4.3.219).

Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes (KIdB 92)

Das Statistische Bundesamt legt bei seiner Klassifizierung der Berufe von 1992 (KIdB 1992) den Mikrozensus zugrunde. Dabei ist die Art der beruflichen (ausgeübten) Tätigkeit ausschlaggebendes Kriterium dieser Systematisierung. Abhängigkeitsverhältnisse, Status oder Rangordnung innerhalb des Beschäftigungsbetriebes sowie auch die berufliche Ausbildung sind keine Bestimmungsmerkmale.

Hierarchisch voneinander unterschieden werden in dieser Systematik Berufsbereiche, Berufsabschnitte, Berufsgruppen, Berufsordnungen und Berufsklassen. Sechs *Berufsbereiche* werden traditionell hinsichtlich Urproduktion, Fertigung und Dienstleistungsorientierung unterschieden. Die darunter gefassten 33 *Berufsabschnitte* differenzieren sich im Hinblick auf das Wesen einer Berufsaufgabe, die Berufstätigkeit, die Art des verarbeiteten Materials oder „in anderer Hinsicht“. Die nachfolgende Ebene umfasst 88 *Berufsgruppen*. Hier erfolgt eine Zusammenfassung nach fachlich näher zueinander gehörenden, dem Wesen ihrer Berufsaufgabe und Tätigkeit nach verwandten Berufen. Im Berufsbereich der Fertigung dient zudem das verwendete Material als Leitprinzip, weil es die Art der Berufstätigkeit entscheidend prägt. Die

Gleichartigkeit des Wesens der Berufsaufgabe und der Tätigkeit bildet für die darunter liegenden 369 *Berufsordnungen* das Differenzierungskriterium. Für den Mikrozensus wird die Klassifikation nur bis zu dieser Ebene ausgewiesen. Schließlich finden sich 2.287 *Berufsklassen*, die letztlich die einzelnen Berufe und Berufsarten darstellen. Sie erfassen derzeit etwa 29.500 Berufsbezeichnungen.

Berufsfeld-Definitionen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) arbeiten derzeit an einer Neukonzeption der Projektion des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs nach Qualifikationen. Diese Neukonzeption umfasst sowohl Prognosen für die mittlere als auch solche für die lange Frist. Identifiziert und dargestellt werden sollen mit diesem Instrument vor allem drohende Mismatches auf dem Arbeitsmarkt. Projiziert werden soll dabei insbesondere der Bedarf an Qualifikationen nach Qualifikationsstufen (ISCED - internationale Vergleichbarkeit) in den Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern (unter Einbeziehung von Tätigkeitsmerkmalen) sowie das Angebot nach Qualifikationsstufen und Berufsfeldern. Hierzu sollen die bestehenden Sektor- und Qualifikationsprognosen des IAB zum Bedarf (INFORGE, GWS) zusammengeführt und ergänzt werden um Angebotsprojektionen für die Qualifikationsstufen nach ISCED sowie für rund 50 Berufsfelder (DEMOS, GWS / Modell des FIT (Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik)).

Das BIBB legte im Jahre 2008 Definitionen für 54 Berufsfelder vor, auf deren Grundlage die Projektionen erfolgen sollen (TIEMANN, SCHADE u.a. 2008). Bezugspunkt ist die KldB 92 des Statistischen Bundesamtes, das Abgrenzungskriterium ist hier ebenfalls die Artverwandtschaft von Tätigkeiten. Als Ordnungskriterien liegen die Besonderheiten eines zu verarbeitenden Materials, das spezielle Berufsmilieu, das spezifische Objekt der Berufstätigkeit, der Wirtschaftszweig, die Stellung im Betrieb und die Qualifikation zugrunde.

„International Standard Classification of Occupations“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ISCO-88, ISCO-08)

Die Berufssystematik International Standard Classification of Occupations (ISCO-88) ist ein von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) entwickeltes, international verwendetes monohierarchisches Klassifikationsschema für Berufe. Sie bildet die

Grundlage für die internationale Vergleichbarkeit von Bevölkerungs-, insbesondere aber von Arbeitsmarktstatistiken.

Ausgangspunkt dieser Klassifizierung sind die von einer Person wahrzunehmenden Aufgaben und Pflichten. Entsprechend dem Ausmaß, in dem sie sich ähneln, werden Tätigkeiten zu Berufen zusammen gefasst. Grundlage für die Bildung einer Berufseinheit ist dabei nicht eine zu erbringende Leistung, sondern die Ähnlichkeit der zur Bewältigung einer Aufgabe erforderlichen Fähigkeiten. Unterschieden werden zehn Berufshauptgruppen, 28 Berufsgruppen, 116 Berufsuntergruppen und 390 Berufsgattungen.

Die ISCO-88 verwendet zudem die Dimensionen „skill level“ und „skill specialisation“. *Skill level* haben den Grad der Komplexität einer Aufgabe zum Gegenstand, *skill specialisation* bestimmte Gebiete, in denen Kompetenzen erforderlich sind, Produktionsprozesse, die eingesetzte Technik, Materialien, mit denen gearbeitet wird, erzeugte Waren und Dienstleistungen.

Aufgrund der Entwicklungen auf den internationalen Arbeitsmärkten in den letzten 20 Jahren und aufgrund auch von Erfahrungen bei der Anwendung der Klassifikation ISCO-88 hat die ILO 2008 eine Aktualisierung vorgenommen. Die neue sog. ISCO-08 basiert jedoch weitgehend auf den oben genannten Strukturen und Dimensionen.

International Standard Classification of Occupations (ISCO-88 (COM)) von EUROSTAT (Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften)

Bei diesem Klassifizierungssystem handelt es sich um eine auf die Belange der Europäischen Gemeinschaft ausgelegte Variante der ISCO-88. Sie dient in erster Linie als gemeinsame Basis für länderübergreifende statistische Zwecke in Europa.

3.2 Bildungspolitische Überlegungen zur Bildung von Berufsgruppen auf der Ebene der Ausbildungsberufe

In diesem Abschnitt werden die wesentlichen Überlegungen und Vorschläge, die von verschiedenen Institutionen der beruflichen Bildung sowie auch von Einzelpersonen zur Gruppierung von Ausbildungsberufen in den letzten Jahren veröffentlicht wurden, beschrieben. Mit Ausnahme der Deckungsanalyse von SCHMIEL, die aus methodischer Sicht von Interesse ist, und der Berufsfeldzuordnungen im Rahmen der Anrechnungen des schulischen Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) nehmen alle genannten Vorschläge Bezug auf die Empfehlungen des IKBB von 2007, der somit als aktueller Impulsgeber für dieses Thema gelten kann (siehe Kapitel 1.1).

Deckungsanalyse der Ausbildungsordnungen

Die von Martin Schmiel 1971 vorgelegte Deckungsanalyse ist zwar nicht aktuell, doch ist sie unseres Erachtens die erste Beschreibung zur systematischen Feststellung von Gemeinsamkeiten bei Ausbildungsberufen (SCHMIEL 1971). Denn im Rahmen einer Vergleichsuntersuchung wird festgestellt, ob und in welchem Umfang anerkannte Ausbildungsberufe inhaltliche Deckungen aufweisen.

Mithilfe einer Analyse von Ausbildungsordnungen und den von der BA herausgegebenen (aber zwischenzeitlich eingestellten und durch die Internet-Datenbank BERUFENET ersetzt) „Blättern zur Berufskunde“ wurden seinerzeit etwa 10.000 Ausbildungsinhalte und -ziele ermittelt und zu 492 Ausbildungseinheiten zusammengefasst. Eine Verteilung auf damals 534 anerkannte Ausbildungsberufe erfolgte nach der Häufigkeit ihres Vorkommens sowie nach ihrer Streuung über Ausbildungsberufsgruppen. Durch Vergleich der in jedem Ausbildungsberuf enthaltenen Ausbildungseinheiten mit den Inhalten aller anderen Ausbildungsberufe wurden die jeweiligen Überdeckungen festgestellt und in Prozentwerten ausgedrückt. Berücksichtigt wurden dabei gut 100 mit mehr als 1.000 Auszubildenden besetzte Berufe.

16 Ausbildungsberufe wiesen Deckungsgrade von mehr als 80% mit einem oder mehreren anderen Ausbildungsberufen auf. 45 Ausbildungsberufe deckten sich mit anderen zu mehr als 60%, aber weniger als 80%. Bei 39 Ausbildungsberufen wurden Deckungsgrade von mehr als 40%, aber weniger als 60% festgestellt. Nur zwei Ausbildungsberufe wiesen Deckungsgrade von weniger als 40% auf.

Einschränkend zu berücksichtigen ist, dass zum Zeitpunkt der Untersuchung 43% der Ausbildungsordnungen älter als 25 Jahre waren, die Mehrzahl der Ausbildungsordnungen inhaltsarm und im Begriffsgebrauch uneinheitlich war, sodass auf die tatsächlich ausgeübte Ausbildungspraxis von der Untersuchung der Ausbildungsnormen nicht unbedingt geschlossen werden konnte.

Gemeinsame Berufsgrundbildung

Aufgrund einer Verordnungsermächtigung im sog. „alten“ Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 (§ 29 Absatz 1) bzw. in der seinerzeit gültigen Handwerksordnung (HwO § 27a Absatz 1) haben das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) und die sonst zuständigen Fachministerien (Bundeslandwirtschaftsministerium bzw. Bundesinnenministerium) in den Jahren zwischen 1978 und 1989 verschiedene sog. *Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnungen*² erlassen, nach denen anerkannte Ausbildungsberufe, auf deren Ausbildungszeit der Besuch schulischer Berufsgrundbildungsjahre (BGJ) anzurechnen ist, bestimmten Berufsfeldern zugeordnet wurden. Dabei wurden insgesamt 13 *Berufsfelder* unterschieden, die sich in einigen Fällen noch weiter in Schwerpunkte unterteilten. Wesentliches Kennzeichen der Zuordnung war, dass die Ausbildung im ersten Jahr der Berufsausbildung inhaltlich für alle Berufe eines Berufsfeldes gleich war. Dies führte beim Übergang von der schulischen zur betrieblichen Berufsausbildung zu einer entsprechenden (obligatorischen) Verkürzung der Ausbildungszeit.

Nach dem Berufsbildungsreformgesetz (BerBiFG Art. 8 Abs. 3) von 2005 sind zum 01.08.2006 sämtliche Anrechnungsverordnungen des Bundes außer Kraft getreten. Eine entsprechende Verordnungsermächtigung für das Fachministerium zum Erlass von Anrechnungsverordnungen gibt es seitdem im „neuen“ BBiG nicht mehr. Für eine Übergangszeit bis zum 31. Juli 2009 konnten stattdessen die Länder entsprechende Regelungen für eine Anrechnung von teilqualifizierenden schulischen Bil-

² Es handelt sich um folgende Berufsbildungsjahr-Anrechnungsverordnungen:

- Gewerbliche Wirtschaft vom 17.07.1978 (BGBl. I S. 1061),
- Landwirtschaft vom 20.07.1979 (BGBl. I S. 1142),
- Öffentlicher Dienst vom 20.06.1980 (BGBl. I S. 738)
- Hauswirtschaft vom 02.07.1980 (BGBl. I S. 827)
- Industrielle Metall- und Elektroberufe vom 10.03.1988 (BGBl. I S. 229),
- Handwerkliche Elektroberufe vom 31.05.1988 (BGBl. I S. 719)
- Handwerkliche Metallberufe vom 08.06.1989 (BGBl. I S. 1084)

dungsgängen erlassen. Von dieser befristeten Ermächtigung haben jedoch nicht alle Länder Gebrauch gemacht. Seit dem 01.08.2009 ist eine Anrechnung nur noch dann möglich, wenn Auszubildende und Ausbilder sich darauf verständigen (Gemeinsamer Antrag gemäß § 7 Abs. 2 BBiG).

Kriterienpapier von BMBF und BMWi

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) haben im August 2009 ein Papier „*Kriterien für die Bildung von Berufsgruppen*“ vorgelegt (BMBF/BMWi 2009), das als Orientierungsrahmen für die weitere politische Bewertung dienen soll. Danach ist es das Ziel der Bildung von Berufsgruppen, durch größere Berufsflexibilität und weniger berufliche Sackgassen mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Für die Bildung von Berufsgruppen nennen die Ressorts vier Kriterien:

- Die Ausbildungsinhalte von mehreren Ausbildungsberufen müssen über fachlich identische oder zumindest fachlich entsprechende Ausbildungsinhalte verfügen, die für alle Berufe einer Gruppe wesentlich und typisch sind.
- Die gemeinsamen fachlichen Inhalte müssen im Umfang mindestens 12 Monate umfassen.
- Auf Grund der identischen oder gleichartigen Ausbildungsinhalte muss in der Regel eine Verkürzung einer weiteren Berufsausbildung in einem anderen zur Berufsgruppe gehörenden Ausbildungsberuf mindestens um ein Jahr möglich sein.
- Die gemeinsamen Fachinhalte der Ausbildung sollten eine entsprechende gemeinsame Beschulung ermöglichen.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Die im Jahre 2007 im Rahmen der Beratungen im IKBB veröffentlichte Position der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zielt auf ein Berufsgruppenprinzip, das in Fällen greift, in denen sich Kompetenzen zwischen verwandten Berufen überlappen. Dies sollte nach Ansicht der BDA durch eine gemeinsame Verordnung untermauert werden; als Beispiele werden die Elektro- und Metallberufe genannt (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2007, S. 12f.).

Während der Ausbildung sollen hier Bausteine einer Berufsgruppe kombiniert werden.

„Die umfassende Orientierung an Berufen bzw. Berufsgruppen soll ... nicht einem atomisierten, völlig beliebig kombinierbaren Bausteinsystem weichen, sondern bleibt in ihrer Ganzheitlichkeit erhalten und wird systemgerecht weiterentwickelt ...“ (ebenda, S. 11).

Eine Ausbildung würde für eine Berufsgruppe erfolgen, sodass zu Beginn der Ausbildung die Spezialisierung und Berufsbezeichnung noch nicht festgelegt wäre. Der damit verbundene Nutzen ist aus Sicht der BDA, dass *„Betriebe in gleichen Berufen/der gleichen Berufsgruppe für unterschiedliche Anforderungen ausbilden ...“* (ebenda, S. 8) und Beschäftigte aufgrund einer breiten Grundqualifizierung flexibel einsetzen können.

„Im Hinblick auf eine flexible und offene Ausgestaltung der Ausbildung wird in der Ausbildungsordnung nur festgelegt, dass die – für alle Berufe der jeweiligen Berufsgruppe definierten – gemeinsamen Kernqualifikationen (50% der Ausbildungszeit) integriert mit den berufsspezifischen Fachqualifikationen (50% der Ausbildungszeit) vermittelt werden. Kern- und Fachqualifikationen können dabei je nach den betrieblichen Anforderungen und Prozessabläufen unterschiedlich miteinander verzahnt werden ... Zur Sicherung eines möglichst flächendeckenden schulischen Angebots sind die Pläne so angelegt, dass Berufsprofile einer Berufsgruppe weitgehend gemeinsam unterrichtet werden können“ (ebenda, S. 12).

Eine Spezialisierung erfolgt in der Regel bedarfsgerecht in Form von Wahlbausteinen und Zusatzqualifikationen während der Erstausbildung oder im Anschluss an eine lediglich zweijährige Erstausbildung in einer zweiten Qualifizierungsphase.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Der DIHK hat sein Modell *„Dual mit Wahl“* ebenfalls 2007 im Rahmen der Beratungen beim IKBB vorgestellt (DIHK 2007). Kern dieser Überlegungen ist, dass verwandte Berufe von Berufsgruppen eine inhaltlich gleiche Gestaltung von Teilen der Regelausbildungszeit aufweisen. Dabei werden in einem ersten von zwei Ausbildungsabschnitten grundlegende Qualifikationen einer Branche oder Berufsgruppe im Sinne von Kernkompetenzen vermittelt. Damit soll zugleich ein gemeinsamer Berufs-

schulunterricht ermöglicht werden. In einem zweiten Ausbildungsabschnitt, der bis zum Abschluss der Berufsausbildung dauert, erwerben die Auszubildenden anschließend die Kompetenzen, die zu einer Berufsausübung in einem einzelnen Beruf befähigen. Das Modell ermöglicht Berufsabschlüsse sowohl für zwei- als auch für dreijährige Berufe.

Industriegewerkschaft Metall

Eine der Leitlinie zur Gestaltung von moderner Beruflichkeit in europäischen Kernberufen der IG Metall lautet „*Kernberufe statt Berufewildwuchs*“. Im Mittelpunkt stehen hier gemeinsame Qualifikationen als Spezialisierungsgrundlage, die sich aus integrativ zu vermittelnden Kern- und Fachqualifikationen zusammensetzen. Einem Kernberuf in einer Berufsfamilie sollen alle diejenigen Qualifikationsanforderungen zugeordnet werden, die in allen Ausbildungsordnungen der Berufsfamilie gleich beschriebene Tätigkeiten enthalten (vgl. IG Metall-Vorstand 2007, S. 26 ff.). Erkennen lässt sich dabei jedoch nicht, mit welchem Vorgehen eine Berufsgruppe gebildet werden kann.

Kultusministerkonferenz (KMK)

Die KMK hat in ihrer „*Erklärung gegen die Überspezialisierung in der dualen Berufsausbildung*“ (KMK 2007a) deutliche Kritik an den Neuordnungsverfahren der letzten Jahre geübt. Diese hätten dazu geführt, dass die sogenannten „Splitterberufe“, bei denen die Anzahl der Auszubildenden häufig bundesweit unter 100 liegen, spürbar zugenommen haben. Die KMK fordert daher ein Umdenken bei den Neuordnungen und eine Zugrundelegung eines *Berufskonzepts von breit angelegten gemeinsamen Kern- und grundlegenden Fachqualifikationen*. In ihrer „*Empfehlung zur Sicherung der Effizienz und Qualität in der Berufsschule*“ (KMK 2007b) nimmt sie daher ausdrücklich Bezug auf die Beschlüsse des Innovationskreises Berufliche Bildung beim BMBF (IKBB), der sich für eine deutliche Reduzierung der Anzahl der Ausbildungsberufe zu Gunsten einer breiten Grundbildung und einer darauf aufbauenden vertiefenden modularisierten Spezialbildung ausgesprochen habe. Daher ergebe sich nach Meinung der KMK das Erfordernis, Ausbildungsberufe nach Berufsbereichen und Berufsgruppen zusammenzufassen.

Für die KMK liegt der *Nutzen von Berufsgruppen* in der Verbesserung von

- Qualität und Zukunftsfähigkeit der Berufsausbildung,
- Unterrichtsorganisation in den beruflichen Schulen,
- regionaler Standortplanung für Ausbildungsberufe,
- Reduzierung länderübergreifender Fachklassen,
- Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen einschließlich Lehrerbildung sowie von
- Aus- und Fortbildung von Berufsschullehrer(inne)n

Die KMK veröffentlichte daher eine Liste von Berufsbereichen und Berufsgruppen, die zeigt, wie den Organisationserfordernissen der Berufsausbildung für den Bereich der Berufsschule derzeit für den Unterricht im ersten Ausbildungsjahr nachgekommen werden kann.

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB)

Das Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) stellte als Basis für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems ebenfalls im Jahr 2007 eine Analyse der bestehenden Ausbildungsberufe vor, in der unter anderem „16 Berufsgruppen mit insgesamt 76 Berufen“ (KWB 2007, S. 3) identifiziert wurden. Berufsgruppen definieren sich in dieser Untersuchung dadurch,

- dass sie gemeinsame Qualifikationen und Spezialisierungen aufweisen,
- dass es sich um breite Branchen- bzw. Querschnittsberufe handelt,
- dass Anrechnungsmodelle oder -optionen bestehen oder
- dass eine gemeinsame Beschulung im ersten Ausbildungsjahr möglich ist.

Diese Überlegungen werden vom KWB später noch weiter konkretisiert, indem Kriterien für Berufsgruppen genannt werden (KWB 2009):

- Es müssen mindestens 2 Berufe/Profile zusammengefasst werden,
- Es müssen gemeinsame Qualifikationen/Ausbildungsinhalte von mind. 1 Jahr vorliegen ,
- Es müssen spezielle Qualifikationen der jeweiligen Profile sowie
- Anrechnungsoptionen (das heißt Anrechnungsmöglichkeiten von Teilqualifikationen auf weiterführende Qualifizierungsgänge) gegeben sein.

Bezüglich des Vorgehens zur Schaffung weiterer Berufsgruppen werden zwar Prüfaufträge formuliert, wie die Integration in bestehende Berufe oder Berufsgruppen bei neuen Berufsvorschlägen erfolgen könnte, jedoch fehlen Vorschläge zur konkreten Gestaltung eines solchen Prozesses.

Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH)

Der Vorschlag des ZDH sieht vor, Berufsabschlüsse des Handwerks in gewerbe- bzw. branchenspezifische und gewerbeübergreifende Berufebaukästen einzuordnen, die sich über beschäftigungswirksame gewerbliche Strukturen wie etwa Branchen, Monogewerbe oder Gewerbegruppen definieren (vgl. ZDH 2004, S. 31 f.) und im Ergebnis eine umfassende Berufskompetenz hervorbringen. Sogenannte Bausätze

„...können innerhalb eines Berufebaukastens (Regelfall) oder auch in einen anderen Baukasten hinein, im Sinne unterschiedlicher Karrierewege, individuell als handwerksbezogene Berufslaufbahn kombiniert werden“ (ZDH 2004, S. 33).

Die Vorschläge bleiben jedoch ohne weitere Konkretisierung im Hinblick auf die inhaltliche Entwicklung einer Berufsgruppe.

4. Zwischenbilanz

4.1 Bezugsgrößen für die Bildung von Berufsgruppen

Betrachtet man die dargestellten Ansätze, so fällt zunächst auf, dass der Begriff „Berufsgruppe“ im Kontext von Ausbildungsberufen auf nationaler Ebene zwar schlagwortartig verwendet wird, dahinterstehende Konzepte, wie die Bildung erfolgen könnte, jedoch kaum erkennbar werden. Die dargestellten Überlegungen geben allenfalls Hinweise, anhand welcher Kriterien Berufsgruppen geschnitten werden könnten. Danach kämen zunächst folgende Merkmale für eine Schneidung in Betracht, die insbesondere unter statistischen Gesichtspunkten zu sehen sind:

- Wirtschaftszweige,
- spezielle Berufsmilieus im Sinne von Tätigkeitsumfeldern,
- spezifische Objekte der Berufstätigkeit,
- Besonderheiten eines zu bearbeitenden Materials oder
- Stellung im Betrieb.

Ein herausragendes Kriterium sind gemeinsame Qualifikationsanteile. Diesbezüglich lassen sich folgende Ebenen unterscheiden:

- Berufsbildpositionen,
- Geschäftsprozesse bzw. Handlungsfelder,
- Profilbestandteile beruflicher Handlungsfähigkeit,
- Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten sowie
- Kompetenzen.

4.2 Möglicher Nutzen von Berufsgruppen

Die Funktionen von Berufsgruppen erwachsen aus den gemeinsamen Qualifikationsanteilen. Sie stellen daher das Wesensmerkmal von Berufsgruppen dar und begründen deren „Nutzen“.

Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt

BMBF und BMWi sehen den maßgeblichen Nutzen von Berufsgruppen in den erhöhten Chancen auf dem Arbeitsmarkt, indem insbesondere den Auszubildenden und Beschäftigten größere Berufsflexibilität und Mobilität eingeräumt und das Risiko von

beruflichen Sackgassen vermindert wird (BMBF/BMWi 2009, S.1ff). Wenn die Zusammenfassung von mehreren Berufen zu einer Berufsgruppe allen Beteiligten bekannt ist, ist ein Wechsel von einem Beruf zu einem anderen der gleichen Berufsgruppe leichter möglich. Denn diese Optionsmöglichkeit ist durch die Dokumentation einer Berufsgruppe sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern (und Auszubildenden) hinreichend transparent. Hinzu kommt, dass gemeinsame Kompetenzen, die in dem vorherigen Beruf erworben wurden, bei der nachfolgenden Beschäftigung leichter berücksichtigt werden können. Dies führt in der Regel zu einer Verkürzung der Einarbeitungszeiten und -kosten, wenn auf inhaltlichen Gemeinsamkeiten aufgebaut werden kann. Arbeitnehmern können dadurch unter Umständen weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege aufgezeigt werden.

Verkürzung der Ausbildung durch Anrechnung von Ausbildungszeiten und erbrachten Lernleistungen

Innerhalb von Berufsgruppen ist unter bestimmten Voraussetzungen die Anrechnung von erbrachten Lernleistungen auf weitere Ausbildungsverhältnisse möglich. Jugendliche oder Erwachsene, die eine Ausbildung in einem der Berufsgruppe zugehörigen Berufe begonnen oder abgeschlossen haben, können durch Umschreibung des Ausbildungsverhältnisses bei ganzer oder teilweiser Anrechnung bereits absolvierter Ausbildungszeiten die Ausbildung in einem zweiten zur Berufsgruppe zugehörigen Beruf fortsetzen oder nach erfolgreicher Beendigung der ersten Ausbildung eine weitere Berufsausbildung in einem ebenfalls zur Berufsgruppe zugehörigen Beruf in deutlich verkürzter Form absolvieren. Sofern dies nicht bereits schon in der Ausbildungsordnung festgelegt ist (§ 5 Absatz 2 Nr. 4 BBiG), geschieht dies im Einvernehmen zwischen zuständiger Stelle, Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden bzw. gesetzlichem Vertreter (§ 8 Absatz 1 Satz 1 BBiG).

Ob neben der Anrechnung von Ausbildungszeiten darüber hinaus auch erbrachte Prüfungsleistungen angerechnet werden können, ist derzeit juristisch noch umstritten. Dies betrifft beispielsweise die Anrechnung der Abschlussprüfung in einem zweijährigen Beruf auf die Zwischenprüfung bzw. Teil 1 der Gestreckten Abschlussprüfung in einem zur Berufsgruppe gehörenden 3- bzw. 3 ½-jährigen Beruf. Es wird vorgetragen, dass für eine generelle Anrechnung die gesetzlichen Voraussetzungen

fehlen würden, die bei allen in Frage kommenden Berufen gleich sein müssten. Diese Bedingung sei derzeit nur bei einigen wenigen Berufen gegeben. Ob und ggf. wann es zu der geforderten gesetzlichen Anpassung kommt, ist derzeit noch offen.

Gemeinsamer Berufsschulunterricht

Ausbildungsberufe einer Berufsgruppe können eine teilweise gemeinsame Beschulung der Auszubildenden ermöglichen, wenn auch die Rahmenlehrpläne so angelegt sind, dass sich Lernfelder entsprechen oder Lernfelder gleich sind.

Allerdings ergeben sich bei der konkreten Umsetzung durchaus Probleme wie das Beispiel der 2003/2007 neugeordneten industriellen Elektroberufe zeigt. Obwohl diese Berufe von vielen berufsbildungspolitischen Akteuren unstreitig als Berufsgruppe deklariert werden, ergibt sich hier bei der gemeinsamen Beschulung ein gewisser Widerspruch zwischen der allgemeinen Forderung des Rahmenlehrplans und der konkreten schulischen, betrieblichen und regionalen Umsetzung. So heißt es unter anderem im Rahmenlehrplan für den Elektroniker/-in für Betriebstechnik:

„In den Lernfeldern des ersten Ausbildungsjahres wird ein Schwerpunkt auf den Erwerb eines berufsfeldbreiten grundlegenden Wissens im Kontext typischer, berufsübergreifender beruflicher Handlungsabläufe gelegt. Berufsspezifische Aspekte sind durch die Auswahl geeigneter Beispiele und Aufgaben zu berücksichtigen.“ (KMK 2003, Teil IV).

Da die Beschulung der industriellen Elektroberufe im ersten Ausbildungsjahr gemeinsam erfolgen kann (soll), hat das für die Berufsschullehrer(innen) zur Konsequenz, dass sie faktisch den Unterricht an dieser Stelle in besonderer Weise differenzieren müssen, denn sie müssen schon im ersten Jahr *„berufsspezifische Aspekte...berücksichtigen“*. Da die bis zur Neuordnung 2003 praktizierte gemeinsame Grundbildung aufgehoben und vom ersten Tag Wert auf berufsspezifische Aspekte gelegt wurde, muss folglich auch bei einer gemeinsamen Beschulung dieser Differenzierung entsprochen werden. Der vermeintliche „Nutzen“ von Berufsgruppen relativiert sich folglich in der Praxis.

Gemeinsame (über)betriebliche Ausbildung

In bestimmten Ausbildungsgängen, können unter bestimmten Voraussetzungen in den Berufen einer Berufsgruppe gemeinsame überbetriebliche Ausbildungsabschnitte organisiert werden. So sind zum Beispiel bei den handwerklichen Elektroberufen die überbetrieblichen Unterweisungspläne für das erste Ausbildungsjahr bei mehreren Berufen gleich formuliert (vgl. Heinz-Piest-Institut (Hrsg.) 2004). Im Unterschied zu den industriellen Elektroberufen sind die Ordnungsmittel im Handwerk nach einem Fachrichtungsmodell konzipiert, sodass auch in den Ordnungsmitteln eine gemeinsame Grund- und Fachbildung ausgewiesen ist. Damit ist – zumindest bei einigen Handwerksberufen – sowohl die Möglichkeit einer gemeinsamen Beschulung (siehe oben) als auch eine gemeinsame (über)betriebliche Ausbildung gegeben.

Gemeinsame Ansätze zur Fortbildung

Berufe einer oder mehrerer Berufsgruppen können Grundlage gemeinsamer Karrierewege sein. Beispielgebend seien hier die Fortbildung zum Industriemeister Metall oder die Fortbildungen zu den Professionals in den Bereichen der Informationstechnik (2002) und der Elektrotechnik (2009) genannt, die verschiedene Zugangsberufe aufweisen, und demzufolge faktisch eine Berufsgruppe bilden.

5. Prozessbeschreibung zur Bildung von Berufsgruppen

Nach Auswertung der verschiedenen Zugänge kann eine Berufsgruppe zusammenfassend definiert werden

- als eine inhaltliche Verknüpfung von Ausbildungsberufen,
- die auf der Basis von gemeinsamen Schnittmengen (zum Beispiel gemeinsame Lernziele, Kompetenzen) vorgenommen wird.
- Die Schnittmengen können bei den Berufen unterschiedlich umfangreich sein.
- Sie können im Rahmen eines wissenschaftlichen Verfahrens zunächst identifiziert werden und
- anschließend von den Sozialpartnern und Bundesressorts im Sinne eines „Eckwertevorschlages“ definiert werden, um dann
- in einem Ordnungsverfahren mit Sachverständigen festgelegt werden zu können.

5.1 Ausgangslage

Bei der Bildung von Berufsgruppen sind zwei Fragen zu beantworten:

- Was ist fachlich/berufskundlich sinnvoll und machbar?
- Was ist (berufs-)bildungspolitisch gewollt und durchsetzbar?

Beide Fragen müssen sowohl durch eine fachlich/berufskundliche als auch durch eine (berufs-) bildungspolitische Brille betrachtet werden. Für beide Perspektiven gilt, dass das jeweils Sinnvolle (bzw. Gewollte) nicht immer machbar (bzw. durchsetzbar) ist – und umgekehrt. Dabei bezieht sich die erste Frage in erster Linie auf wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse, die nach einem auf Kriterien basierenden, unten näher beschriebenen Analyseverfahren (zum Beispiel im Rahmen eines Forschungs- oder Entwicklungsprojektes) erhoben werden. Demgegenüber betrifft die zweite Frage die politische Willensbildung bei den berufsbildungspolitischen Entscheidungsträgern (insbesondere Bundesressorts, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Länder). Folglich muss bei einer Beschreibung des Prozesses zur Bildung von Berufsgruppen beiden Perspektiven Rechnung getragen werden.

Den ersten Impuls für die Bildung einer Berufsgruppe wird es in der Regel bei der Einleitung von Neuordnungsverfahren für mindestens einen Beruf geben. Denn nach den Beschlüssen des Innovationskreises Berufliche Bildung des BMBF (IKBB) von Juli 2007 sollen

„...Wirtschaft und Gewerkschaften ab sofort vor jeder Neuordnung eines Einzelberufes die Zusammenführung mit anderen Berufen in Berufsgruppen (prüfen)“ (BMBF 2007, S. 19).

Während danach in erster Linie nur die Sozialparteien Verantwortung für die Bildung von Berufsgruppen tragen, hat die Bundesregierung mit der im Januar 2008 vom Kabinett beschlossenen Qualifizierungsinitiative (QI) „Aufstieg durch Bildung“ später auch einen gewissen Handlungsauftrag für sich selbst formuliert:

„Gemeinsam mit den Sozialpartnern und Ländern werden die ca. 350 Ausbildungsberufe in Berufsgruppen gebündelt, gemeinsame Kernqualifikationen identifiziert und darauf aufbauende Spezialisierungsmöglichkeiten und -wege eröffnet.“ (Bundesregierung 2008, S. 29)

Das bedeutet, dass auch die Bundesressorts berufsbildungspolitische Entscheidungen treffen werden, ob zum Beispiel vor Beginn des Neuordnungsverfahrens eine Prüfung auf Bildung einer möglichen Berufsgruppe zu veranlassen ist (oder nicht). Die Abstimmung mit Sozialparteien und Ländern ist in der Berufsbildung selbstverständlich; sie betrifft aber nur die Bildung von Berufsgruppen selbst, nicht jedoch die Überprüfung und Untersuchung im Vorfeld, was lediglich als Beratung der Bundesregierung zu verstehen ist.

Diese Überprüfung, das heißt die fachliche und berufskundliche Expertise, sollte idealerweise von einer interessenunabhängigen wissenschaftlichen Institution durchgeführt werden. Dabei bietet sich sinnvollerweise das BIBB an, das seine Aufgaben im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung durchführt (§ 90 Absatz 1 BBiG) und das sowohl durch Forschung als auch aufgrund von Weisungen an der Ordnung der Berufsbildung mitzuwirken hat.

5.2 Ziel

Ziel des Prüfverfahrens ist zunächst die **Identifizierung von Gemeinsamkeiten** mehrerer bereits vorhandener und/oder neu zu schaffender Ausbildungsberufe im Hinblick auf wahrzunehmende Arbeitsaufgaben und notwendige Kompetenzen. Dabei ist allerdings bislang noch nicht eindeutig geklärt, auf was sich diese Gemeinsamkeiten bei den Ordnungsmitteln konkret beziehen.

Nach den Beschlüssen des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) des BMBF und der Qualifizierungsinitiative (QI) der Bundesregierung werden Gemeinsamkeiten ausschließlich auf der Ebene der **Kernqualifikationen** gesucht. Dieser Begriff wird zwar in der Berufsausbildung insbesondere seit der Neuordnung der Informationstechnischen Berufe 1997 und der industriellen Elektro- und Metallberufe 2003/2004 als ein Ausdruck für gemeinsame fachliche Inhalte von verwandten Berufen einer Berufsgruppe verstärkt verwendet, doch findet sich in der Literatur bislang keine allgemeingültige Definition. Vielmehr werden Kernqualifikationen oft nur dadurch beschrieben, indem die Berufsbildpositionen aufgezählt werden, die bei allen Berufen der Berufsgruppe wortidentisch sind. Neben den üblichen Standardpositionen

- Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht;
- Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes;
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit;
- Umweltschutz

sind dies z. B. im Bereich der industriellen Metallberufe³:

- betriebliche und technische Kommunikation,
- Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergebnisse
- Unterscheiden, Zuordnen und Handhaben von Werk- und Hilfsstoffen,
- Herstellen von Bauteilen und Baugruppen
- Warten von Betriebsmitteln,
- Steuerungstechnik,
- Anschlagen, Sichern und Transportieren
- Kundenorientierung

³ Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen, vom 23. Juli 2007 (BGBl., Teil I Nr. 35, S. 1599 ff) § 3 Abs. 2

Diese Berufsbildpositionen sind bei allen fünf industriellen Metallberufen (Anlagenmechaniker/-in, Industriemechaniker/-in, Konstruktionsmechaniker/-in, Werkzeugmechaniker/-in, Zerspanungsmechaniker/-in) wortidentisch.

Als weitere Beispiele bei einer Reihe von anderen gewerblich-technischen Berufen werden u.a. genannt: Elektrofachkraft, Metallverarbeitung oder Lebensmittelhygiene. Demgegenüber zählen berufsübergreifende Schlüsselqualifikationen wie zum Beispiel Organisationstalent oder (allgemeine) Kommunikationsfähigkeit etc. ausdrücklich nicht zu den Kernqualifikationen, da sie nicht in einem berufsfachlichen Kontext stehen.

BMBF und BMWi haben im Sommer 2009 in dem bereits zitierten gemeinsamen Kriterienpapier für die Bildung von Berufsgruppen die Gemeinsamkeit als „*fachlich entsprechende oder sogar deckungsgleiche fachliche Ausbildungsinhalte*“ definiert. Der Zusatz „oder sogar deckungsgleich“ bedeutet, dass nicht zwingend eine Wortidentität bei den Formulierungen in den Ordnungsmitteln, das heißt Berufsbildpositionen und/oder Lernziele, bestehen muss.

Bei den nachfolgenden Überlegungen übernehmen wir diese Definition. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Begriff „Kernqualifikation“ durchaus unterschiedlich interpretiert werden kann. Denn die Bundesregierung geht in ihrer Qualifizierungsinitiative 2008 davon aus, dass bei einer Berufsgruppe zunächst gemeinsame Kernqualifikationen identifiziert werden müssen und dass anschließend Spezialisierungsmöglichkeiten und -wege „*darauf aufbauen*“ sollen. Dieses (auch den Modellen von DIHK und BDA zu Grunde liegende) gestufte Verständnis könnte so interpretiert werden, dass Kernqualifikationen quasi einer berufsfeldbreiten Grundbildung entsprechen, wie dies bis 2005 bei der BGJ-Anrechnung der Fall war. Dies wäre jedoch ein Widerspruch zur aktuellen Ausbildungspraxis in einigen Bereichen. Denn danach haben Kernqualifikationen häufig auch schon berufsprägenden Charakter, wie das Beispiel der Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie zeigt. Denn die gemeinsamen Kernqualifikationen aller Berufe einer Berufsgruppe werden dort mit den berufsspezifischen Fachqualifikationen „*verteilt über die gesamte Ausbildungszeit integriert...vermittelt*“ (§ 3 Abs. 2 VO über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen). Das bedeutet, dass zwar berufsübergreifend Gemeinsamkeiten in der sachlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans verordnet werden,

dass aber nach der zeitlichen Gliederung die Vermittlung vom ersten bis zum letzten Tag der Berufsausbildung „integriert“, d. h. unauflöslich verbunden mit den berufstypischen Fachqualifikationen erfolgt.

5.3 Vorgehensweise

Für die Identifikation der Gemeinsamkeiten kommen mindestens folgende vier *Untersuchungsebenen* in Frage, die möglichst nacheinander zu durchlaufen sind, um ein umfassendes Bild bei der Erfassung gemeinsamer Fachinhalte zu erhalten:

1. **Ordnungsebene:** Sie steht eindeutig im Vordergrund der Betrachtung, da es hier um die Analyse und den Vergleich der in Frage kommenden Ordnungsmittel und Berufsprofile geht (zum Beispiel Qualifikationsprofile sowie Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gemäß Ausbildungsrahmenplan; Lernfelder gemäß schulischem Rahmenlehrplan)
2. **Statistikebene:** Diese Betrachtungsebene kommt ergänzend zu Ebene 1 hinzu. Denn hier geht es konkret um die Überprüfung der insbesondere vom Statistischen Bundesamt und von der Bundesagentur für Arbeit verwendeten Klassifizierungssysteme der Ausbildungs- und Erwerbsberufe. Diese Ebene dient der Überprüfung der Analyseergebnisse von Ebene 1, um ggf. noch weitere verwandte oder ähnliche Berufe identifizieren zu können.
3. **Erwerbsebene:** Auch diese Untersuchungsebene kommt in erster Linie nur als Ergänzung in Frage, da die Anforderungen und Bedingungen der Arbeitsrealität dem Grunde nach bereits schon bei der Schaffung bzw. Modernisierung der Ausbildungsberufe berücksichtigt sein sollten (Ebene 1). Trotzdem kann es (z.B. bei zeitlich sehr weit zurückliegenden Neuordnungen) durchaus sinnvoll sein, zusätzlich noch aktuelle Qualifikationsuntersuchungen in der Arbeitswelt durch zu führen. Dabei geht es dann insbesondere um die Erfassung der faktisch ausgeübten Tätigkeiten am Arbeitsplatz (Arbeitsaufgaben) und die Abgrenzung bzw. Nähe von (möglichen) Ausbildungsberufen einer Berufsgruppe.

4. **Zukunftsebene:** Hier geht es um die Abschätzung künftiger Entwicklungen, Wertigkeiten und Anforderungen der betrachteten Berufe aus Sicht der Technologie- und Organisationsentwicklung sowie des quantitativen und qualitativen Qualifikationsbedarfs. Diese ebenfalls ergänzenden Untersuchungen werden zum Beispiel im Rahmen der Früherkennung oder der Dauerbeobachtung insbesondere bei den Berufsfeldern durchgeführt, deren Neuordnungen ebenfalls schon sehr lange zurückliegen.

Um zu einer aussagefähigen Bewertung zu gelangen, sollten möglichst alle vier Ebenen durchlaufen werden. Dabei könnten für eine Überprüfung insbesondere folgende *Kriterien* herangezogen werden:

- a) Erstes Kriterium: Es gibt vergleichbare, das heißt **ähnliche Arbeitsaufgaben**, Arbeitsgegenstände; Arbeitstechnologien und/oder Geschäftsprozesse in jeweils berufstypischen Handlungsfeldern, die hinreichend umfangreich sind.
- b) Zweites Kriterium Es gibt eine Schnittmenge an **gemeinsamen beruflichen Kompetenzen**, die hinreichend groß ist.
- c) Drittes Kriterium: Es gibt Ansätze und Möglichkeiten der gegenseitigen **Anrechnung von** im Rahmen der Berufsausbildung **erbrachten Lernleistungen**, wie z. B. Teilqualifikationen und Abschlüsse.
- d) Viertes Kriterium: Es besteht die Möglichkeit der **Fortbildung in einem gemeinsamen Profil** als Spezialist, Professional, Meister oder Techniker.
- e) Fünftes Kriterium: Die Möglichkeit einer **gemeinsamen Beschulung** ist gegeben.

Aus Sicht des für die Berufsbildung federführenden Bundes sind insbesondere die ersten drei Kriterien von vorrangiger Bedeutung. Demgegenüber dürften die Länder auch dem fünften Kriterium eine wichtige Rolle zuweisen, wobei sie allerdings die gemeinsame Beschulung weniger als Kriterium für die Bildung von Berufsgruppen ansehen, sondern eher als deren Konsequenz.

Als mögliche *Methoden* zur Überprüfung dieser Gemeinsamkeiten kommen in erster Linie qualitative Forschungsmethoden in Frage, wie zum Beispiel Literatur- und Dokumentenanalysen, teilnehmende Beobachtungen und Experten- sowie Gremienbefragungen. Sicherlich nur in wenigen Fällen werden ausführliche Tätigkeitsanalysen am Arbeitsplatz erforderlich sein (insbesondere Ebene 3 und 4).

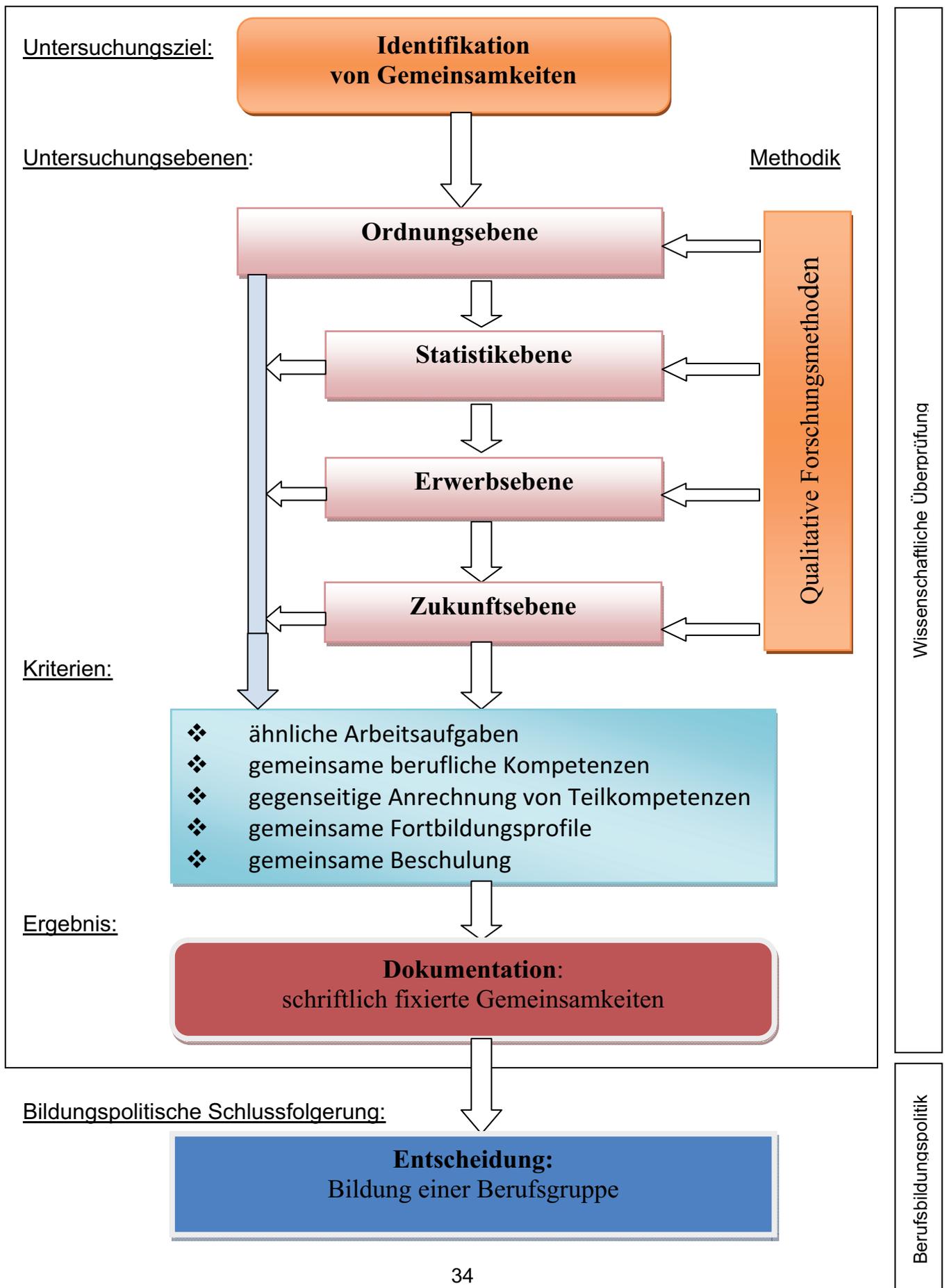
5.4 Ergebnis

Gelangt die Untersuchung zu dem Ergebnis, dass die Schnittmengen gemeinsamer beruflicher Kompetenzen bzw. Arbeitsaufgaben hinreichend groß sind, dann liegt die Vermutung nahe, dass eine Berufsgruppe vorliegt. Die Ergebnisdarstellung sollte die Berufsprofile bzw. die künftigen Eckwerte der neu zu ordnenden Berufe, die zu dieser möglichen Berufsgruppe gehören, vergleichbar dokumentieren. Dies gilt auch, wenn es sich nur um einen einzigen Beruf handelt, der aktuell neu geordnet wird, aber mit anderen bestehenden Berufen eine Berufsgruppe bilden soll. Dabei sollten die gemeinsamen Kompetenzen besonders herausgestellt werden. Die Ergebnisdarstellung verbessert somit die Transparenz und kann daher als eine praktikable Grundlage für die Meinungsbildung und Entscheidungsfindung dienen.

Falls die Entscheidungsträger den Vorschlägen der Wissenschaft folgen und für die Bildung einer Berufsgruppe votieren sollten, dann sollten diese Ergebnisse anschließend auch öffentlich dokumentiert werden, damit sich der mögliche Nutzen von Berufsgruppen auch tatsächlich ergeben kann. Auch wenn Berufsgruppen gesetzlich nicht definiert sind, so könnte doch pragmatisch eine Veröffentlichung in den entsprechenden Informationsmedien z.B. des BIBB erfolgen. Zu nennen wären beispielhaft das jährlich aktualisierte Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe und/oder das Internetportal AWeB (Informationssystem Aus- und Weiterbildungsberufe). In dem Zusammenhang wäre dann auch zu prüfen, ob und ggf. wie die für die Berufsgruppe maßgeblichen gemeinsamen Ausbildungsinhalte kenntlich gemacht werden können.

Der Prozess zur Bildung von Berufsgruppen ist grafisch dargestellt in Abbildung 1.

Abbildung 1: Der Prozess zur Bildung von Berufsgruppen



6. Offene Fragen bei der Bildung von Berufsgruppen

Im Zusammenhang mit der Bewertung der Ergebnisse muss auf verschiedene offene Fragen hingewiesen werden, die vor einer fachlichen wie auch politischen Entscheidung gelöst werden müssen. So hat zum Beispiel auf der Statistikebene die Berufsklassifizierung den Nachteil, dass ein sogenannter Hybridberuf nur einem einzigen Berufsbereich (bzw. einem Berufsabschnitt oder einer Berufsgruppe oder -ordnung oder -klasse) zugeordnet ist, obwohl er aufgrund seiner fachlichen Inhalte eigentlich verschiedenen Bereichen zugewiesen werden müsste. Dies hat zur Folge, dass in diesem Fall unbedingt weitere Untersuchungsebenen durchlaufen werden müssen, um die Querverweise und die weiteren beruflichen Verwandtschaftsbeziehungen ermitteln zu können.

Beim ersten Kriterium ist beispielsweise unklar, welche Kompetenzen in welcher Detailtiefe erfasst werden sollen, und was bei der Feststellung der gemeinsamen Schnittmenge eigentlich „hinreichend“ ist, das heißt ab welchem Umfang an Gemeinsamkeiten man in diesem Fall überhaupt von einer Berufsgruppe sprechen kann (und will).

Beim zweiten Kriterium gibt es das Problem, dass offen ist, wann die Arbeitsaufgaben „vergleichbar“ oder „ähnlich“ sind.

Normative Setzungen

Die offenen Fragen sind Bewertungsfragen; sie können dem Grunde nach nur im Rahmen von normativen Setzungen beantwortet werden. Das heißt es muss festgelegt werden,

- welche Kompetenzen (bzw. Qualifikationen) in welcher Detailtiefe erfasst werden sollen (zum Beispiel Berufsbildpositionen oder Lernziele),
- welche Arbeitsaufgaben gleich oder ähnlich sind (gleichartig oder gleichwertig) und
- ab welchem Umfang an Gemeinsamkeiten die Zugehörigkeit eines Berufes zu einer Berufsgruppe begründet wird.

Eine derartige normative Festlegung sollte möglichst vor Beginn der Untersuchung erfolgt sein (etwa durch Weisung des Auftraggebers oder Annahmen des Untersuchenden), um als handlungsleitende Vorgabe dienen zu können. Nach der Untersu-

chung, also bei der politischen Bewertung, könnte höchstens noch entschieden werden, welcher Umfang an Gemeinsamkeiten notwendig ist, eine Berufsgruppe zu begründen.

Eindeutigkeit und Unschärfe bei der Formulierung von Ausbildungsordnungen

Im Hinblick auf die unterschiedlichen Formulierungen von Berufsbildpositionen und/oder Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und/oder Kompetenzen in Ausbildungsordnungen stellt sich die Frage, ob und wieweit diese überhaupt miteinander vergleichbar sind.

Hinzu kommt, dass bei Neuordnungen die jeweiligen Sachverständigengruppen miteinander einen entscheidenden Einfluss auf die Formulierung bei den Feinlernzielen und Qualifikationen ausüben. So ist zu vermuten, dass zum Beispiel bei Neuordnungen verschiedener Ausbildungsberufe, die potenziell einer Berufsgruppe zugeordnet werden könnten, für identische berufliche Arbeitsaufgaben durchaus nicht identische Formulierungen entwickelt werden könnten, wenn mehrere unterschiedliche Sachverständigengremien mitwirken. Eine Vergleichbarkeit der Inhalte wird dadurch mindestens erschwert.

Diese im Ergebnis unterschiedlichen Formulierungen könnten auch im fiktiven Fall der Neuordnung eines einzigen Ausbildungsberufes durch zwei parallel arbeitende Sachverständigengruppen entstehen. Diese Formulierungsunschärfe stellt sich aber nicht nur im Querschnitt, sondern auch bei einer Längsschnittbetrachtung von Ausbildungsordnungen. Der Vergleich von Inhalten aktueller Ausbildungsordnungen mit Ausbildungsordnungen, die bereits seit Jahren oder Jahrzehnten bestehen, ist ein Vergleich von Formulierungen, die auf unterschiedlichen Rahmenbedingungen beruflicher Lebenswelten fußen.

Asynchronität der Neuordnungszeitpunkte von Ausbildungsordnungen einer potenziellen Berufsgruppe

Sollen mehrere Ausbildungsberufe zu einer Berufsgruppe zusammengefasst oder ein weiterer Beruf einer bestehenden Berufsgruppe zugeordnet werden, so gelangt man zu der Frage, wie Berufsbildpositionen und/oder Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten und/oder Kompetenzen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Zeitpunkte und Beschreibungsmuster von Neuordnungen vergleichbar formuliert werden.

Asynchronität der Vermittlungszeiträume von gemeinsamen Inhalten in Ordnungsmitteln

Ein konkretes Vermittlungsproblem könnte sich dann ergeben, wenn gemeinsame Inhalte, wie sie nach der sachlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans feststehen, aufgrund der Vorgaben durch die zeitliche Gliederung von einander abweichen. Beispielsweise werden bei Beruf A die gemeinsamen Inhalte im ersten Ausbildungsjahr und bei Beruf B im dritten Ausbildungsjahr vermittelt.

Anerkannte Ausbildungsberufe mit Spezialisierungen als Quasi-Berufsgruppen

Es kann die Frage aufgeworfen werden, wieweit einzelne Ausbildungsberufe mit Spezialisierungen wie etwa Fachrichtungen oder Wahlqualifikationseinheiten bereits als eine Berufsgruppe aufgefasst werden können. Geht man davon aus, dass Ausbildungsberufe, die solche weitreichenden Ähnlichkeiten aufweisen, genealogisch bereits im Rahmen entsprechender Strukturmodelle zu einem Ausbildungsberuf integriert wurden bzw. solche Integrationen in Neuordnungsverfahren erfolgen, so wird die Bildung von Berufsgruppen aus Ausbildungsordnungen tendenziell immer schwieriger. Inhaltliche Ähnlichkeiten als Zuweisungskriterium müssen dann auf einem zunehmend abstrakten Niveau hergestellt werden.

Berufsgruppenbildung nur auf Grundlage aktualisierter Berufsprofile

Sofern Berufsbildpositionen und/oder Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und/oder Kompetenzen von Ausbildungsordnungen miteinander verglichen werden, erfolgt dies zwangsläufig auf Basis bestehender Ausbildungsordnungen. Die Zuordnung eines Ausbildungsberufes zu einer Berufsgruppe soll aber entsprechend der Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung vor jeder Neuordnung eines Einzelberufes durchgeführt werden. Das bedeutet, dass eine solche Zuordnung auf Grundlage der „neuen“, noch zu entwickelnden Berufsbildpositionen und/oder Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und/oder Kompetenzen erfolgen soll und nicht auf Grundlage der „alten“ noch zu modernisierenden Ausbildungsordnung. Andernfalls würde ein veraltetes Berufsprofil in Bezug zu einem modernen Zuschnitt einer Berufsgruppe gesetzt werden.

Erschwerte Berufsgruppenbildung bei berufstypischen Geschäftsprozessen

Für die Entwicklung von Ausbildungsinhalten werden zunehmend berufstypische Arbeits- oder Geschäftsprozesse zugrunde gelegt. Bei verschiedenen Struktur- oder Prüfungskonzepten wie zum Beispiel der Gestreckten Abschlussprüfung oder bei Wahlqualifikationseinheiten werden daher Ausbildungsabschnitte in zeitlich kleinere Einheiten aufgeteilt, die diese berufstypischen Prozesse berücksichtigen. Bezugs- und Vergleichsgröße für die Bildung von Berufsgruppen wären hier folglich Geschäftsprozesse und nicht mehr Berufsbildpositionen und/oder Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und/oder Kompetenzen in der bisherigen Form. Hier stellt sich daher die Frage, in welchem Umfang bei den einzelnen Ausbildungseinheiten Gemeinsamkeiten bestehen und wie eine gemeinsame Ausbildung in Berufen einer Berufsgruppe synchronisiert werden kann bzw. welche darüber hinausgehende Funktion eine Berufsgruppe in diesen Fällen haben könnte.

Dynamik von Berufsgruppen

Berufsgruppen müssen notwendigerweise ein dynamisches Gebilde darstellen, das sich parallel zu Veränderungen in der realen Berufswelt proaktiv und reaktiv verändert. Damit verändert sich auch die Zusammensetzung der anerkannten Ausbildungsberufe einer Berufsgruppe, in Extremfällen kann sich eine Berufsgruppe auch auflösen.

Berufsbildungspolitische Konsequenzen

Die hier dargestellten offenen Fragen sind von allen verantwortlichen Akteuren der beruflichen Bildung vor jeder Neuordnung lösungsorientiert zu erörtern. Die Frage der Bildung von Berufsgruppen wird derzeit eher pragmatisch gelöst. Dieses Vorgehen ist aus wissenschaftlicher Sicht eher unbefriedigend, da es intransparent und inhomogen ist. Unseres Erachtens sollte die Bildung von Berufsgruppen möglichst abgestimmt und standardisiert erfolgen. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Frage, ob – wie in Kapitel 5 vorgeschlagen – vor jeder berufsbildungspolitischen Entscheidung zur Bildung von Berufsgruppen jeweils eine wissenschaftlich begründete Untersuchung zur Ermittlung der Gemeinsamkeiten bzw. Ähnlichkeiten von Kompetenzen bzw. Berufsbildpositionen und/oder Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten vor-

geschaltet werden sollte. Dabei ist auch zu diskutieren, ob und ggf. wie ein wissenschaftlich valides Verfahren mit einem pragmatischen Vorgehen verknüpft werden kann. Ein möglicher Ansatz könnte darin bestehen, bei jeder Neuordnung von Ausbildungsberufen im Rahmen von *Vorverfahren* gleichzeitig auch die Zuordnung eines Ausbildungsberufes zu einer Berufsgruppe wissenschaftlich prüfen zu lassen. Eine weitere Möglichkeit könnte auch bei sogenannten *Berufsfachgruppen* liegen, die berufsübergreifend zusammengesetzt sind und daher als prüfende Gremien mögliche Verknüpfungen im jeweiligen Berufsfeld diskutieren und entwickeln könnten (vgl. PÜTZ, BRÖTZ 2002).

Zusammenfassend können sich damit für die berufsbildungspolitische Ebene folgende zu berücksichtigenden Aspekte und Fragestellungen ergeben:

- Wie lassen sich unterschiedliche (Be-) Deutungen identischer Formulierungen in Ausbildungsordnungen und damit der Grad der Gemeinsamkeit erfassen?
- Wie können die Auswirkungen der zeitlichen Abstände von Neuordnungen inhaltlich überbrückt werden?
- Wieweit haben anerkannte Ausbildungsberufe mit Spezialisierungen (Fachrichtungen, Schwerpunkte) bereits den Charakter von Berufsgruppen und können überhaupt noch in einer Berufsgruppe aufgehen?
- Wie werden für die Bildung von Berufsgruppen wissenschaftliche Grundlagen und unterschiedliche Interessenlagen von Sozialparteien, Bund und Ländern verknüpft?
- Welchen Beitrag können neue Strukturkonzepte, wie z.B. Ausbildungsbau- steine, zur Schaffung von Berufsgruppen haben?
- Wie können die konstituierenden Elemente zur Bildung einer Berufsgruppe aktuell gehalten werden?
- In welcher Form können erbrachte Lernleistungen verbindlich angerechnet werden ?

7. Ausblick

Der in Kapitel 5 dargestellte Prozess zur Bildung von Berufsgruppen ist vor dem Hintergrund der Einbindung des BIBB in die prozesshafte Entwicklung von Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen entwickelt worden. Erlassene Ordnungsmittel basieren in der Regel auf einem Konsens zwischen Arbeitgebern, Arbeitsnehmern, Bund und Ländern. Ein analoger Abstimmungsprozess ist daher auch für die Bildung von Berufsgruppen erforderlich (vgl. Kap. 5.1.), zumal Wirtschaft und Gewerkschaften sowie auch die Bundesressorts nach dem gemeinsamen Beschluss des IKBB sowie der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung vor jeder Neuordnung eines Einzelberufes die Zusammenführung mit anderen Berufen in Berufsgruppen prüfen sollen.

Es wird vorgeschlagen, den dargestellten Entwicklungsprozess bei den weiteren Beratungen über die Modernisierung von Ausbildungsberufen als mögliches Analysewerkzeug zugrunde zu legen. Dabei könnte unter anderem auch entschieden werden, ob z.B. das BIBB exemplarisch für eine ausgewählte Berufsgruppe die Überprüfung der beteiligten Berufe nach dem vorgeschlagenen Modell vornehmen soll, und/oder ob bereits bestehende Berufsgruppen und deren mögliche Weiterentwicklung analysiert werden sollen.

8. Literaturverzeichnis

- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2009): Berufsausbildung 2015 – Eine Entwicklungsperspektive für das duale System. Gütersloh
- BRÖTZ, Rainer; SCHAPFEL-KAISER, Franz; SCHWARZ, Henrik (2008): Berufsfamilien als Beitrag zur Stärkung des Berufsprinzips. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 37, 4, S. 23 – 26
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (BMBF 2007): 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises Berufliche Bildung. Berlin. Download unter http://www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung und Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMBF/BMWi 2009): Kriterien für die Bildung von Berufsgruppen, Unveröffentlichtes Papier, Bonn (Stand: 18.08.2009)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi 2009): Anteil zweijähriger Berufsfamilien erhöhen. In: Q-Magazin Februar 2009
- Bundesregierung (2008): Aufstieg durch Bildung. Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung. Bonn, Berlin 2008
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA 2007): Neue Strukturen in der dualen Ausbildung. Beschluss des BDA-Ausschusses Bildung/Berufliche Bildung und des BDA-Arbeitskreises Berufliche Bildung. Berlin
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB 2009): Mehr Chancen durch Modernisierung der Ausbildungsberufe – Positionspapier. Berlin, Februar 2009
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK 2007): „Dual mit Wahl“. Ein Modell der IHK-Organisation zur Reform der betrieblichen Ausbildung. Berlin
- Duden (1997): Etymologie. Herkunftswörterbuch der deutschen Sprache. Band 7. Mannheim/Leipzig/Wien/Zürich, überarb. Nachdruck der 2. Auflage.
- Heinz-Piest-Institut (Hrsg.): (HPI 2004): Kennziffer: ET1/04 Unterweisungsplan für einen Lehrgang der überbetrieblichen beruflichen Bildung zur Anpassung an die technische Entwicklung im ELEKTROTECHNIKER-HANDWERK, Hannover.
- IG Metall-Vorstand (2007): Unser Projekt. Europäische Kernberufe. Leitlinien der IG Metall für die Gestaltung von Berufen. Frankfurt am Main
- KREMER, Manfred (2008): Flexibilisierung und Berufsprinzip – Antagonismus oder zwei Seiten einer Medaille? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 37, 4, S. 4
- KRUSE, Wilfried; STRAUSS, Jürgen; BRAUN, Frank; MÜLLER, Matthias (2009): Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des Dualen Systems beruflicher Bildung, Hrsg. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 167. Düsseldorf
- Kultusministerkonferenz (KMK 2003): Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Elektroniker für Betriebstechnik/Elektronikerin für Betriebstechnik (Beschluss vom 16.05.2003)

Kultusministerkonferenz (KMK 2007a): Erklärung gegen die Überspezialisierung in der dualen Berufsausbildung (Beschluss vom 28.02.2007)

http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2007/2007_02_12-Erklaerung-KMK-duale-Berufsausbildung.pdf, letzter Download 23.4.2009

letzter Download 23.4.2009

Kultusministerkonferenz (KMK 2007b): Empfehlung zur Sicherung der Effizienz und Qualität in der Berufsschule im Rahmen der Umsetzung der Erklärung der KMK gegen die Überspezialisierung in der dualen Berufsausbildung vom 28.02.2007 (Beschluss vom 15.06.2007), unveröffentlichtes Manuskript

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB 2006): Mehr Flexibilität, Durchlässigkeit, Praxisbezug. Neue Impulse für die berufliche Bildung. Bonn

Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.) (KWB 2007): Ausbildungsberufe – Strukturen, Beschulung, Ausbildungsplätze. Bonn. Letzter Download am 25.01.2010: http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2007_Ausbildungsberufe_Berufsgruppen.pdf

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB 2009): Berufsgruppen im dualen System. Unveröffentlichtes Konzeptpapier. Bonn

LAUR-ERNST, Ute (2002): Das Berufskonzept: umstritten, widersprüchlich, aber zukunftsfähig – auch für Jugendliche mit schlechten Startchancen. Dokumentationen des IAB. – In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit (ibv) Heft 8/2002. Nürnberg

LESKIEN, Arno (2008): Flexibilisierung als Chance zur Stärkung des Berufsprinzips nutzen. In: BWP 37, 4, S. 5 - 8

IG-Metall-Vorstand (2007): Minimodule? – Europa braucht den Kernberuf. Frankfurt am Main

PÜTZ, Helmut, BRÖTZ, Rainer (2002): Konstituierung der Berufsfachgruppe Expertenteam Versicherungswirtschaft, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BWP Heft 3/2002, S. 5-6

SCHMIEL, Martin (1971): Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 4. Jahrgang. Sonderdruck. Nürnberg

SPÖTTL, Georg; BREMER, Rainer; GROLLMANN, Philipp; MUSEKAMP, Frank (2009): Gestaltungsoptionen für die duale Berufsausbildung Hrsg. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 168. Düsseldorf

TIEMANN, Michael, SCHADE, Hans-Joachim, u.a. (2008): Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der KIdB 1992; Stand: 29. Mai 2008
(→http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_BIBB-Berufsfelder_010508.pdf)

Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA, o.J.): Diskussionspapier – Berufsausbildung der Zukunft: kompetenzorientiert und flexibel. O.O.

WERNER, Dirk, HOLLMANN, Christian; SCHMIDT, Jörg (2008): Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelorstudiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System? (Abschlussbericht) Institut der deutschen Wirtschaft.

<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/C-D/chancen-ausbildungsberufe-duales-system,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>

letzter Download am 18.12.2009

WESTPFAHL, Petra; PADUR, Torben (2009): Überprüfung des Ausbildungsbedarfs im Metallbereich. Unveröffentlichtes Manuskript, BIBB. Bonn

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH 2007): Ganzheitlich, passgenau, anschlussfähig. Leitlinien für flexible Ausbildungsberufe im Handwerk. Entwurfsfassung für die handwerksinterne Diskussion. Abteilung berufliche Bildung. Berlin

Abstract

Die Zusammenführung von Ausbildungsberufen mit verwandten Tätigkeiten zu Berufsgruppen ist eine aktuelle Aufgabe der Berufsbildungspolitik in Deutschland, die sowohl von den verantwortlichen Bundesressorts als auch von den Sozialparteien bei jeder Neuordnung und Neuentwicklung von Ausbildungsberufen zu lösen ist. Dabei ist ein wissenschaftlich fundiertes, abgestimmtes und standardisiertes Vorgehen zur Ermittlung der Gemeinsamkeiten bzw. Ähnlichkeiten von Berufsbildpositionen und/oder Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten unverzichtbare Grundlage. Der hier entwickelte Ansatz besteht darin, die Identifikation dieser Gemeinsamkeiten im Rahmen von Vorverfahren systematisch und kriteriengeleitet durch ein interessenunabhängiges Institut durchführen zu lassen.

The combination of recognised occupations requiring formal training, that are based on related tasks, is a current challenge for German policy concerning vocational education and training. In the course of reforming and developing recognised occupations requiring formal training federal ministries and social partners are responsible for solutions. In that process a well-grounded, coordinated and standardised procedure for identifying similar elements of occupational descriptions respectively competences is an essential fundament. The developed approach consists basically of a systematic preliminary proceeding, performed by an independant institute, considering different criteria.