

Ordnung in der Verordnung

Eine Heuristik zur Strukturierung von Ausbildungsberufen



MARKUS BRETSCHNEIDER
Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Gewerblich-technische Berufe« im BIBB



HENRIK SCHWARZ
Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Elektro-, IT- und naturwissenschaftliche Berufe« im BIBB

Ausbildungsberufe lassen sich nach der Art ihrer inneren Strukturierung unterscheiden. Neben sogenannten Monoberufen, die keine inhaltlichen Differenzierungen aufweisen, gibt es u. a. Berufe mit Fachrichtungen, Schwerpunkten oder Wahlqualifikationen. In Verfahren zur Neuordnung von Ausbildungsberufen stellt sich immer wieder die Frage, wie und nach welchen Kriterien Ausbildungsberufe strukturiert werden sollen.¹ Der vorliegende Beitrag greift diese Frage auf Grundlage eines BIBB-Forschungsprojekts auf. Neben Charakteristika einzelner Strukturmodelle sowie deren Abgrenzungen und Überschneidungen werden typische Begründungsmuster von Strukturmodellentscheidungen dargestellt, die abschließend in einer möglichen Heuristik zur kriteriengeleiteten Strukturierung von Ausbildungsberufen aufgegriffen werden.

Das BIBB-Forschungsprojekt

Das Projekt zur »Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System« verfolgte u. a. das Ziel, unterschiedliche Modelle und Entscheidungskriterien zur inneren Strukturierung von Ausbildungsberufen zu erfassen (vgl. SCHWARZ u. a. 2015).

In einer Strukturmodell-Berufedatenbank wurden zunächst von allen 328 anerkannten Ausbildungsberufen (Stand 1. August 2014) sowie von 875 Vorgänger- bzw. Altberufen Merkmale und Ausprägungen der inneren Differenzierung eines Ausbildungsberufs zusammengestellt. Zur Identifizierung von Begründungszusammenhängen wurden leitfadengestützte Interviews mit 24 Akteuren aus dem betrieblichen, schulischen, bildungspolitischen und wissenschaftlichen Kontext geführt, die an Ordnungsverfahren beteiligt waren. Die Auswertungen erfolgten unter Anwendung der Regeln qualitativer Inhaltsanalysen (vgl. MAYRING 2010) unter Zuhilfenahme des Programms MAXQDA.

Entwicklung von Strukturmodellen

Von den derzeit 328 anerkannten Ausbildungsberufen weisen 56 Fachrichtungen, 30 Schwerpunkte und 27 Wahlqualifikationen auf; für 23 Ausbildungsberufe existieren Einsatzgebiete. Darunter sind fünf Ausbildungsberufe mit Kombinationsmodellen, zum Beispiel der Kombination

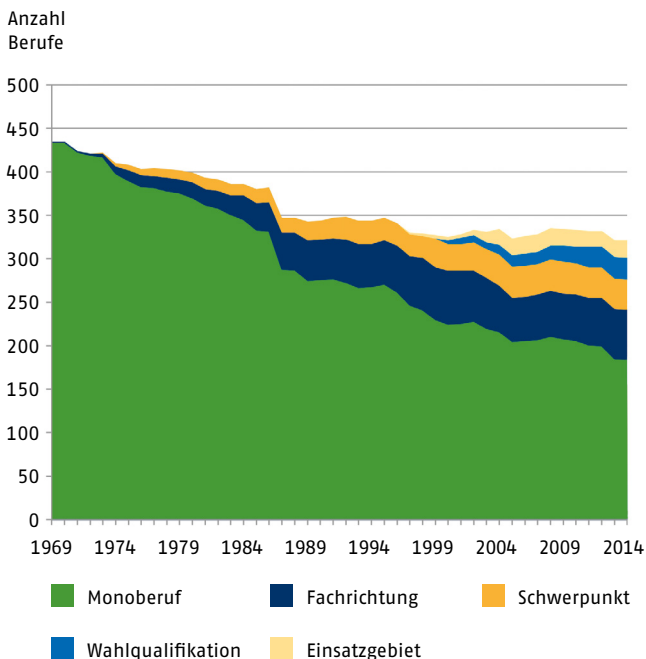
von Fachrichtungen mit Wahlqualifikationen (Mediengestalter/-in Digital und Print) oder von Fachrichtungen mit Einsatzgebieten (Pferdewirt/-in). Neben diesen Modellen finden sich vereinzelt Sonderformen wie »Alternativen«, »Betriebszweige«, »Fachbereiche«, »Handlungsfelder« und »Kulturen« als weitere Differenzierungen.

Die Abbildung veranschaulicht, dass die Gesamtzahl anerkannter Ausbildungsberufe seit 1969 von etwa 430 auf derzeit 328 zurückgegangen ist. Dieser Rückgang ist zum einen darauf zurückzuführen, dass eine Reihe von Berufen aufgehoben wurden; parallel dazu wurde Anfang der 1970er-Jahre mit der Einführung von Fachrichtungen und Schwerpunkten die Möglichkeit geschaffen, die »äußere Differenzierung« ursprünglich eigenständiger Berufe nach innen zu verlegen. Intensiv genutzt wurde diese Möglichkeit insbesondere 1987 im Rahmen der Neuordnung der industriellen Metallberufe, die zu einer deutlichen Reduzierung der Ausbildungsberufe in diesem Bereich führte. Die Frage, wie viel Differenzierung ein Ausbildungsberuf trägt, um das eigenständige berufliche Profil nicht zu verlieren, wurde in einer mit den Neuordnungsakteuren abgestimmten Handlungsrichtlinie des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft im Jahr 1984 dahingehend beantwortet, dass in der Regel in einem Ausbildungsberuf mindestens zwei Drittel einheitliche Ausbildungsinhalte vorhanden sein müssen, damit »noch von einer einheitlichen und durch die Berufsbezeichnung hinreichend genau beschriebenen Qualifikation gesprochen werden kann« (BMBW 1984, S. 1).

¹ Vgl. BRETSCHNEIDER/SCHWARZ 2011

Abbildung

Entwicklung von Ausbildungsberufen mit und ohne Differenzierungen im zeitlichen Verlauf (1969–2014)



Quelle: SCHWARZ u. a. 2015, S. 23

Unterschiede und Überschneidungen von Strukturmodellen

Das sogenannte »Drittel-Prinzip« legt für dreijährige anerkannte Ausbildungsberufe fest, dass die Vermittlung der differenzierten Inhalte maximal zwölf Monate umfassen soll. Bei Berufen mit *Fachrichtungen* dominiert das Muster, dass entsprechende Inhalte ab dem dritten Ausbildungsjahr zu vermitteln sind und sich mit einem Umfang von 52 Wochen über das gesamte dritte Ausbildungsjahr erstrecken. Eingehalten wird dieser maximale zeitliche Umfang zwar auch bei dreijährigen anerkannten Ausbildungsberufen mit *Schwerpunkten*, die zeitlichen Umfänge der Vermittlung von schwerpunktbezogenen Inhalten variieren jedoch zwischen 14 und 52 Wochen so stark (vgl. Tab. 1), dass ein eindeutiges Muster wie bei Fachrichtungen nicht (mehr) zu erkennen ist. Im Unterschied zu Fachrichtungen werden Schwerpunkte zwar nicht im Berufsbild aufgeführt, gleichwohl verschwimmt mit zunehmendem Umfang der schwerpunktbezogenen Inhalte die Abgrenzung gegenüber Fachrichtungen.

Mit der Einführung von *Wahlqualifikationen* im Jahr 1998 hat sich das oben beschriebene Phänomen der Integration von Differenzierungen unter dem Dach eines Ausbildungsberufs weiter fortgesetzt. Beispiel sind hier Wahlqualifikationen für die Druck- und Medienberufe. Durch die Digitalisierung im Druckbereich wurden viele traditionelle handwerklich geprägte Berufe aufgehoben, verbleibende

Tabelle 1

Beginn und Dauer von Schwerpunkten dreijähriger Ausbildungsberufe

anerkannter Ausbildungsberuf	Beginn SP im ... Monat	Dauer SP in Wochen
Betonfertigteilbauer/-in	25	14
Betonstein-/Terrazzohersteller/-in	25	14
Baustoffprüfer/-in	19	26
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	19	26
Flechtwerkgestalter/-in	19	26
Orthopädietechnik-Mechaniker/-in	19	26
Seiler/-in	19	26
Fotograf/-in	19	28
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	16	30
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	16	32
Schilder- und Lichtreklamehersteller/-in	19	35
Raumausstatter/-in	19	36
Diamantschleifer/-in	25	40
Maßschneider/-in	25	40
Bauzeichner/-in	25	42
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	19	45
Fischwirt/-in	13	52
Mikrotechnologe/-in	13	52
Graveur/-in	25	52

Quelle: SCHWARZ u. a. 2015, S. 59

und neue Ausbildungsberufe zunächst in Form von Fachrichtungen und Schwerpunkten zusammengefasst und bei weiteren Modernisierungen durch Wahlqualifikationen weiter integriert. Aus ehemals 30 Ausbildungsberufen im Jahr 1969 wurden so neun Ausbildungsberufe im Jahr 2014, darunter sechs mit Wahlqualifikationen.

Mit der Einführung von Wahlqualifikationen verschärft sich die beschriebene Abgrenzungsproblematik zwischen den Strukturmodellen weiter. Der zeitliche Umfang einzelner Wahlqualifikationen variiert sehr stark. Zwar beträgt bei den meisten Berufen der Anteil der Differenzierung zwischen 20 und 30 Prozent, bei einigen Berufen aus dem Laborbereich beträgt er jedoch annähernd die Hälfte der Ausbildungszeit. Folgt man der Logik des Drittel-Prinzips, lässt sich bei Berufen, deren gemeinsamer beruflicher Kern fast auf die Hälfte zusammengeschmolzen ist, kaum noch von einem einheitlichen Ausbildungsberuf sprechen. Fle-

xibilität und Kombinierbarkeit von Inhalten nagen hier am Kern des Berufsprofils. Dieses Dilemma zeigt sich auch darin, dass die Möglichkeiten der Spezialisierung zugunsten einer betrieblich besser planbaren Mindestbreite des Profils gar nicht ausgeschöpft werden.

Die dargestellten Überschneidungen werfen die Frage nach der gegenseitigen Abgrenzung auf. Zwischen Wahlqualifikationen und Schwerpunkten gibt es mit Ausnahme der Verortung von Wahlqualifikationen im Ausbildungsberufsbild beispielsweise Überschneidungen hinsichtlich zeitlicher Umfänge, des Beginns der Differenzierung oder der Berücksichtigung in Prüfungen (vgl. Tab. 2). Ein Ausbildungsberuf mit Schwerpunkten ließe sich ebenso mit dem Strukturmodell Wahlqualifikationen abbilden. Auf Schwerpunkte könnte also zugunsten flexibler einsetzbarer Wahlqualifikationen, die jeweils einen zeitlichen Umfang von zwei bis sechs Monaten aufweisen sollten, verzichtet werden. Gegenüber den nur alternativ wählbaren Schwerpunkten können Wahlqualifikationen in ihrer Kombination einen Umfang von bis zu einem Drittel der Ausbildungszeit umfassen, ohne dass es zu Abgrenzungsproblemen mit Fachrichtungen käme.

Begründungsmuster

Aus den leitfadengestützten Interviews mit den an Ordnungsverfahren beteiligten Akteuren lassen sich bei der Wahl von Strukturmodellen unterschiedliche »Begründungskontexte« erkennen, die häufig in Wechselwirkung miteinander stehen.

Die Notwendigkeit einer Differenzierung ergibt sich häufig hinsichtlich der Generierung von Ausbildungsplätzen, insbesondere in differenziert strukturierten Branchen. Betriebsseitig steht die möglichst differenzierte Abbildung der beruflichen Wirklichkeit in einer Verordnung im Fokus. Zugleich soll mit der entsprechenden Breite der Ausbildung die Arbeitsmarkttauglichkeit und berufliche Mobilität der angehenden Fachkräfte gewährleistet werden. Der Art des Strukturmodells kommt dabei zunächst eine untergeordnete Rolle zu, entscheidend ist eine möglichst exakte curriculare Anpassung an die jeweiligen Tätigkeiten und Produkte.

Ob sich eine Differenzierung auch im Rahmenlehrplan widerspiegelt, spielt im Hinblick auf die Beschulung eine wichtige Rolle. Bei Schwerpunkten und Fachrichtungen entscheidet hierüber berufsspezifisch der jeweilige Rahmenlehrplanausschuss. Dies gilt ebenso für Wahlqualifikationen, für die maximal zwei Lernfelder im Umfang von insgesamt 80 Stunden eingerichtet werden können. Für Einsatzgebiete wird dagegen immer ein einheitlicher Rahmenlehrplan entwickelt.

Ein weiteres Begründungsmuster hängt mit der genealogischen Entwicklung von Ausbildungsberufen zusammen,

bei der die Zusammenlegung ursprünglich eigenständiger Ausbildungsberufe eine wesentliche Rolle spielt. Beispielshaft kann hier der Ausbildungsberuf Tierwirt/-in genannt werden, in dem 1976 die Berufe Imker/-in, Melker/-in, Pelztierzüchter/-in, Schäfer/-in und Schweinezüchtgehilfe/-gehilfin zunächst durch Schwerpunkte und – unter Wegfall des Bereichs Pelztierzucht – seit 2005 durch Fachrichtungen zusammengefasst wurden.

Bei der Zusammenlegung von Berufen kommt der Wiedererkennbarkeit zuvor eigenständiger Berufe, insbesondere aus berufsständischer Sicht, eine zentrale Bedeutung zu. In § 1 Abs. 3 der Verordnung Gärtner/-in aus dem Jahr 1996 wird diesem Gedanken beispielsweise durch die Formulierung »Die Bezeichnung der Fachrichtung tritt ergänzend zur Bezeichnung des Ausbildungsberufes hinzu« Rechnung getragen. Auch die Entscheidung für Einsatzgebiete kann auf dieser Überlegung beruhen. Gemäß § 27 Abs. 2 der Musterprüfungsordnung für Gesellen- und Umschulungsprüfungen können Fachrichtungen und Schwerpunkte zudem im Prüfungszeugnis ausgewiesen werden.

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich aus den Aussagen der Akteure vielfältige Begründungsmuster erkennen lassen. Dabei sind in der Regel mehrere Faktoren gleichzeitig zu berücksichtigen, die bezogen auf die jeweilige Ausgangssituation abzuwägen sind. Grundsätzlich steht die Überlegung im Vordergrund, »so viel wie nötig und so wenig wie möglich« zu differenzieren, um einerseits die jeweilige Beruflichkeit nicht zu gefährden, zugleich aber eine betriebliche Spezialisierung zu ermöglichen.

Heuristik für eine kriteriengeleitete Strukturierung von Ausbildungsberufen

Die strukturelle Konstruktion von Ausbildungsberufen ist ein von unterschiedlichen Interessen staatlicher und gesellschaftlicher Akteure geleiteter Aushandlungsprozess, in den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische, bildungspolitische und berufspädagogische Aspekte einfließen. Um eine stärker kriteriengeleitete Auswahl eines Strukturmodells zu begünstigen, wurden basierend auf den geführten Interviews Kriterien identifiziert, die eine Auswahlentscheidung beeinflussen. Dabei lassen sich zunächst die folgenden drei Ebenen unterscheiden, deren Einzelaspekte sich wechselseitig beeinflussen und je nach Einzelfall unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

1. Systemebene Beruf – Identifikations-, Allokations- und Integrationsfunktion von Berufen:

- Beruflichkeit versus betriebliche Spezialisierungen
- Arbeitsmarkttauglichkeit qualifizierter Fachkräfte
- Generalist versus Spezialist
- Ausbildungsfähigkeit und -bereitschaft der Betriebe (Branchenstruktur, Anzahl, Größe und Struktur der Betriebe)

Tabelle 2

Typisierende Charakteristika von Strukturmodellen und Überschneidungen

Bezeichnung Ausbildung	Schwerpunkt	Fachrichtung	Wahlqualifikation	Einsatzgebiet*
Verankerung in der Verordnung	im Ausbildungsrahmenplan	im Ausbildungsberufsbild und im Ausbildungsrahmenplan		identisches Ausbildungsberufsbild und identischer Ausbildungsrahmenplan
Zeitlicher Umfang	26 Wochen**	52 Wochen (Drittel-Prinzip)	bis zu einem Drittel der Ausbildungszeit	über die gesamte Ausbildungszeit, ebenso aber erst zu deren Ende
Rahmenlehrplan	differenzierte Formulierung ab dem dritten Ausbildungsjahr		differenzierte Formulierung ab dem dritten Ausbildungsjahr im Umfang von max. 80 Stunden möglich	identischer Rahmenlehrplan
Prüfung	in den Prüfungsanforderungen zu berücksichtigen	Prüfungsanforderungen getrennt nach Fachrichtungen	Berücksichtigung durch Angabe von Gebieten bzw. Tätigkeiten in Prüfungsbereichen	können als thematische Grundlage für Prüfungsaufgaben berücksichtigt werden

* Während Fachrichtungen, Schwerpunkte oder Wahlqualifikationen inhaltliche Differenzierungen darstellen, ist das bei Einsatzgebieten nicht der Fall. Durch ihre Signal- und Steuerungsfunktion im Hinblick auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder der ausgebildeten Fachkräfte stellen Einsatzgebiete jedoch auch eine Form der Differenzierung dar.

** vorgeschlagenes Merkmal zur eindeutigeren Abgrenzung gegenüber Fachrichtungen

- Identifikation mit dem »eigenen« Beruf (Betrieb, Branche, Fachkräfte)
- Durchlässigkeit (zwischen Berufen und zwischen Aus- und Fortbildung)
- bildungspolitische Rahmenvorgaben (z.B. Drittelprinzip, Verordnungsstruktur, Mindeststandards)

2. Umsetzungsebene – Tauglichkeit einer Differenzierung:

- praktische Umsetzbarkeit für Betriebe (z.B. Vermittlung der Inhalte/Differenzierungen oder z.B. Wegfall von Inhalten bei Zusammenlegung von Berufen)
- praktische Umsetzbarkeit für Berufsschulen (Schulorganisation/Ausbildungsberufsgroße)
- Prüfungsorganisation
- Transparenz und Verständlichkeit der Verordnung
- Ausbildungstradition versus Einführung einer neuen Struktur

3. Diskursebene – Verhandlungsprozess:

- Perspektiven, Erfahrungen und Informationsgrundlagen der beteiligten Akteure
- Einzelfallorientierung
- Konsensorientierung
- Diskursmodalitäten (u. a. Verfahrensregeln, Definitionen und Begrifflichkeiten, Teilhabe und Verantwortung der Akteure)

Bei der Entscheidungsfindung sind die jeweiligen Akteursperspektiven sowie unterschiedliche Gewichtungen entscheidungsrelevanter Kriterien zu berücksichtigen. So kann beispielsweise die Bedeutung einer Differenzierung in der Prüfung oder im Rahmenlehrplan je nach Zahl der Auszubildenden eines Berufs unterschiedlich gewichtet werden. Die Interviews mit ordnungserfahrenen Akteuren aus verschiedenen Betrieben, Branchen, Verbänden und der Wissenschaft sowie der Test eines leitfragengestützten Verfahrens zur Auswahl eines geeigneten Strukturmodells haben gezeigt, dass ein mehrstufiges, kriteriengeleitetes, rekursiv zu durchlaufendes (heuristisches) Verfahren folgende Punkte berücksichtigen sollte:

- Orientierung an Anforderungsprofilen statt an Strukturmodellen,
- Transparenz und Trennschärfe der Kriterien,
- Einzelfallbetrachtung mit Auswirkungen auf die Gewichtung der Kriterien sowie
- Berücksichtigung der unterschiedlichen Perspektiven der Akteure.

Vorgeschlagen wird ein Verfahren, das eine Qualifikationsbedarfsanalyse als Grundlage für die Analyse des Differenzierungsbedarfs nutzt.

Qualifikationsbedarfsanalyse

Zunächst ist zu prüfen, ob ein aus relevanten Geschäfts- und Arbeitsprozessen abgeleitetes Anforderungsprofil durch eine ausreichend große Anzahl potenzieller Ausbildungsbetriebe abgebildet werden kann. Zu berücksichtigen sind dabei u. a. Größe, Fertigungstiefe und Organisationsstruktur der Betriebe. Überdeckt bei einer gegebenen Mindestanzahl von Betrieben die Schnittmenge der gemeinsamen betrieblichen Anforderungen mindestens zwei Drittel des Anforderungsprofils, ist zu prüfen, wie stark die betrieblichen Anforderungen ausdifferenziert werden können. Sind weniger als zwei Drittel gemeinsamer Inhalte vorhanden, kann geprüft werden, ob ein quantitativ relevanter Bedarf für unterschiedliche Ausbildungsberufe besteht.

Differenzierungsbedarfsanalyse

Entlang von Leitfragen werden in einem Ausschlussverfahren unter Berücksichtigung relevanter Aspekte sowie der Perspektiven der beteiligten Akteure drei Fälle unterschiedlichen Differenzierungsgrades durchlaufen. Den Fällen A (schwache Differenzierung), B (flexible Differenzierung) und C (starke Differenzierung) lassen sich bestimmte Strukturmodelle zuordnen. Sofern eine nur geringe Differenzierung auszuschließen ist (Fall A aus Platzgründen hier nicht dargestellt), wäre Fall B anhand folgender Leitfragen zu prüfen:

Die Differenzierungen...

- werden in spezialisierten Geschäfts- oder Funktionsfeldern nachgefragt und/oder
- leiten sich aus unterschiedlichen Branchenanforderungen ab und
- sind nach Breite und Tiefe sehr heterogen und
- lassen sich eindeutig voneinander abgrenzen und
- werden alternativ oder in unterschiedlichen Kombinationen nachgefragt und
- treten gegenüber dem eigentlichen Kern des Berufsprofils eher in den Hintergrund und
- können in ihrer jeweiligen Spezifik und/oder Kombination von einer »Mindestanzahl« von Betrieben abgebildet werden.

Relevante Aspekte und Akteure wären hier z. B.

- die Kombination und/oder Abbildung spezifischer Profile, insbesondere aus betrieblicher Perspektive,
- die separate oder gemeinsame Beschulung, insbesondere aus schulischer und betrieblicher Perspektive,
- die Organisation von Prüfungen, insbesondere aus Perspektive der Kammern,
- weitere (fallbezogene) Aspekte und Perspektiven von Akteuren...

Sofern Fall B zutrifft, käme eine Differenzierung in Form von Wahlqualifikationen oder ggf. Schwerpunkten infrage. Wenn Fall B ausgeschlossen werden kann, käme eine noch stärkere Differenzierung (Fall C) in Betracht, der das Modell Fachrichtung zugeordnet werden kann (weitere Details zu den einzelnen Fällen sowie Übersichten zum Verfahren vgl. SCHWARZ u. a. 2015, S. 96 ff.)

Entwickelte Heuristik weiter schärfen

Basierend auf den erhobenen quantitativen und qualitativen Daten kann der Entscheidungsprozess für oder gegen eine bestimmte Form der Differenzierung mit dem ange-deuteten Verfahren auf eine systematischere Grundlage gestellt werden. Im Anschluss an das Projekt ist vorgesehen, die identifizierten Kriterien und die Heuristik gemeinsam mit den an der Ordnung der Berufsbildung beteiligten Akteuren weiter zu schärfen, um sie zukünftig als abgestimmte Grundlage für konsensuale Strukturmodellentscheidungen im Rahmen der Ordnung von Ausbildungsberufen nutzen zu können. ◀

Literatur

BMBW (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT): Betr.: Spezialisierungen in Ausbildungsordnungen. Handlungsrichtlinie des BMBW vom 23.05.1984. Bonn 1984 (unveröffentlicht)

BRETSCHNEIDER, M.; SCHWARZ, H.: Berufsbildung in Unordnung? Strukturierung von Ausbildungsberufen. In: BWP 40 (2011) 5, S. 43–46 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/6628 (Stand: 15.6.2015)

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Basel 2010

SCHWARZ, H. u. a.: Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System. Abschlussbericht. Bonn 2015 – URL: www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_42381.pdf (Stand: 15.06.2015)