

Eckart Severing

## Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung

*Berufe sind das wesentliche Strukturmerkmal der Erstausbildung von Fachkräften in Deutschland. Ihre Genese und Adaption an neue Anforderungen ist der Gegenstand der beruflichen Ordnungsarbeit. Diese erfolgt durch die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung und durch die stabile Interaktion einer Vielzahl beteiligter Akteure. Die Berufsbildungsforschung befasst sich im Nachgang mit Fragen der beruflichen Didaktik, des Wissenstransfers in die berufliche Praxis und der Qualität der Ausbildung. An der Entwicklung von Berufen oder der Neuordnungsarbeit ist sie nur selten und dann oft nur am Rande beteiligt. Dabei stellt sich hier eine besondere Herausforderung: Wenn Berufe von Verbänden, Gewerkschaften und von der Berufsbildungspolitik quasi ausgehandelt werden, dann werden zwar die Interessen der vertretenen Gruppen, möglicherweise aber nicht immer die prospektiven Anforderungen des Beschäftigungssystems getroffen. Berufsbilder sollen schließlich nicht nur aktuelle Anforderungen abdecken, sondern ihren Absolventinnen und Absolventen eine dauerhafte Verwertung der erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen gewährleisten. Sie sollen flexibel genug sein, um nicht nur in einer Region oder einer engen Branche oder gar nur in wenigen großen Unternehmen verwertbar zu sein. Auf der anderen Seite aber soll die Berufsausbildung auch die unmittelbare Einsetzbarkeit der jungen Facharbeiter/-innen in den Betrieben sicherstellen. Wie kann die Berufsbildungsforschung mit ihrer Expertise und mit ihren Verfahren und Instrumenten dazu beitragen, dass die Ordnungsarbeit auf einer verlässlichen empirischen Grundlage stattfindet und absehbare Kompetenzanforderungen berücksichtigt? Wie kann sie Entscheidungsgrundlagen für interessegeleitete Ordnungsverfahren schaffen? Und schließlich: Ist sie in Kooperation mit anderen Disziplinen in der Lage, sich entwickelnde Anforderungen an Inhalte und Zuschnitte von Berufen, den Bedarf an neuen Berufen und die Obsoleszenz bestehender Berufe zu antizipieren?*

In Deutschland, Österreich und der Schweiz bestimmt das Berufsprinzip grundlegend die Organisation der Ausbildung für Arbeitstätigkeiten. Eine enge Bindung von Berufsqualifikation und Arbeitstätigkeit ist in diesen Ländern selbstverständlich – eine Notwendigkeit ist sie jedoch nicht. Anders als in vielen anderen europäischen Ländern und in den USA, in denen die Industrialisierung zur Auflösung ständischer Berufsabgrenzungen führte, hat sich das Berufskonzept in Deutschland ausgehend vom Handwerk auch für die Ordnung der industriellen Lehrberufe etabliert. Die

umfassende Universalisierung des Berufs als „betriebsübergreifend standardisierte und institutionalisierte Bündelungen komplexer und am Arbeitsmarkt verwertbarer Arbeitsfähigkeiten von Personen“ (BECK/BRATER/DAHEIM 1980) gilt als Mittel der Regulierung des deutschen (Fach-)Arbeitsmarkts. Sie führt dazu, dass ein System der Zertifizierung beruflicher Ausbildung durch staatliche und öffentliche Institutionen verbindlich geregelt wird. Beruf ist, wie VOSS (2002, S. 289 f.) hervorhebt, „keine universelle Erscheinung“, sondern eine historisch und regional spezifische Weise der Verknüpfung des Bildungs- und Beschäftigungssystems.

Betriebe verknüpfen mit Berufsbezeichnungen bestimmte Erwartungen an das Arbeitsvermögen einer Arbeitskraft, an deren betriebliche Einsetzbarkeit und an die mit diesem Einsatz verbundenen Lohn- und Gehaltskosten. Die Berufsinhaber/-innen ihrerseits verbinden mit ihrem Beruf bestimmte Ansprüche an Einkommen, Arbeitsbedingungen, an Beschäftigungsstabilität und Karrierechancen (GEORG/SATTEL 2006, S. 130). Berufe werden bestimmt als Bündel fachlicher und überfachlicher Qualifikationen, die für einen Markt bestimmt sind. Das Berufsprinzip ist eine Organisation von Arbeitsvermögen und seiner Vermarktung, die weitgehend standardisierte und systematisch entwickelte Fachqualifikationen ebenso einschließt wie extrafunktionale Fähigkeiten oder sekundäre Arbeitstugenden (BECK/BRATER/DAHEIM 1980).

Welche Qualifikationselemente in einem Berufsbild miteinander verbunden sind, ist nicht nur das Ergebnis sachlicher Funktionszusammenhänge. Wesentlich ist hier vor allem auch die je spezifische gesellschaftliche Schneidung der Berufe. Berufe sind institutionell verankerte soziale Schemata, die technische und ökonomische Problemlösungen mit den Bedürfnissen, Interessen und biografischen Orientierungen der Arbeitenden vermitteln (DEUTSCHMANN 2002, S. 145 f.). DEHNBOSTEL (2005, S. 9) unterstreicht, dass es sich bei Berufen „immer schon um Konstrukte und nicht um Reproduktionen von im Beschäftigungssystem vorkommenden Tätigkeiten handelte“.

Vor dem Hintergrund moderner Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation wird das Berufsprinzip in Deutschland seit nunmehr etwa fünfzehn Jahren auch kritisch diskutiert. Von Krise und Entberuflichung der Erwerbsarbeit ist die Rede (BAETHGE 1996; BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 1998; GEISSLER/ORTHEY 1998; SEVERING 2001; BAETHGE 2004). Ungeachtet dieser Debatte jedoch bildet der Beruf auch angesichts einer durch Arbeitsmarktreformen ausgelösten Erosion der bisherigen „Facharbeitsbiografie“ in Deutschland weiterhin das Modell, auf das sich die Jugendlichen beziehen. Auch für Betriebe gelten nach wie vor die beruflich geformten Qualifikationsmuster als eine wesentliche Referenz für Personalplanungen und Rekrutierungsentscheidungen: „Selbst dort, wo bestimmte Abschlüsse nicht zwingend für den Einstieg in bestimmte Positionen vorgeschrieben sind, orientieren sich Auswahlentscheidungen, zumindest im Sinne einer ersten Eingrenzung des Adressatenkreises, an den formalen Qualifikationsnachweisen“ (WEIß 1999, S. 473).

Das in Deutschland vorherrschende Berufsprinzip unterstellt eine Form der Erwerbstätigkeit, die auf einer relativ dauerhaften Verbindung von systematisch erworbenen Qualifikationen mit entsprechenden Tätigkeiten beruht. Es geht auf die Anforderungen eines fachlich geprägten Arbeitsmarkts (LUTZ/SENGENBERGER 1974) zurück, die in Deutschland – im Gegensatz beispielsweise zu Japan oder den USA – nach wie vor dominieren. Der Zugang zum fachlichen Arbeitsmarkt steht im Prinzip nur Bewerberinnen und Bewerbern offen, die ein Zertifikat über den entsprechenden Ausbildungsgang vorweisen können.

Das Berufsprinzip verleiht individuellen Lernprozessen gesellschaftliche Anerkennung und sichert damit die Chance kontinuierlicher Erwerbstätigkeit. Für die Arbeitgeber erfüllen berufliche Abschlüsse eine Signalfunktion bei der Personalauswahl sowie der Strukturierung der Arbeitsplätze, für die Beschäftigten bilden sie Leitlinien und Orientierungspunkte ihrer Arbeitsbiografie. Mit dem Eintritt in einen der genormten Ausbildungsgänge ist für die Auszubildenden sowohl das Spektrum der von ihnen später auszuführenden Tätigkeiten als auch ihre Position in der betrieblichen Hierarchie und im Lohn- und Gehaltsgefüge weitgehend festgelegt. Die überbetriebliche Verwertbarkeit ihrer Qualifikation ist im Prinzip an den erlernten Beruf gebunden, sodass deutsche Facharbeiter/-innen bei aller fachlichen Weiterbildungsbereitschaft einen Wechsel in ein Tätigkeitsfeld, in dem sie nicht qua erlerntem Beruf Ansprüche geltend machen können, möglichst vermeiden müssen. Es liegt in ihrem Interesse, ihre Fachqualifikation als Basis ihrer Erwerbskarriere möglichst lange zu nutzen, da ein Wechsel die Konkurrenz mit originären Inhaberrinnen und Inhabern anderer Fachqualifikationen und damit die Gefahr eines Abstiegs mit sich bringt. In dieser Hinsicht ist das nach dem Berufsprinzip organisierte Bildungswesen nicht förderlich für Bildungs- und Beschäftigungsmobilität. Auf der anderen Seite vermittelt es mit seinen anspruchsvollen Ausbildungsgängen bei seinen Absolventinnen und Absolventen eine Basis an Fachwissen und methodischen Kompetenzen, die für weiteres Lernen günstige Voraussetzungen bieten.

Eine zentrale Herausforderung bei der Entwicklung zukunftsfähiger und nachhaltiger Berufsbilder besteht darin, Änderungen der Anforderungen an die Facharbeit zu antizipieren und entsprechend umzusetzen.

Dabei kann die Berufsforschung auf mehreren Ebenen mitwirken:

- Auf der *inhaltlich-curricularen Ebene* geht es um die Bestimmung von Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem, um Verfahren der Qualifikationsforschung oder der Arbeitsprozessanalyse, um die Analyse der Passung bestehender Ausbildungsordnungen (Evaluation) und um die Früherkennung von ungedeckten Kompetenzbedarfen.
- Auf der *strukturellen Ebene* geht es um die Klassifizierung von Berufen, aber auch um die Entwicklung und Beurteilung von Strukturmodellen der Berufe (mono-

- lithische Berufe, Stufenausbildung, Ausbildungsbausteine), ihre Gliederung in Pflicht-, Wahlpflicht- und Wahlbausteine, ihre Verzahnung mit der Weiterbildung (z. B. in Fortbildungsordnungen) und der akademischen Bildung (z. B. in dualen Studiengängen). In neuerer Zeit geht es auch um die Kompatibilität des deutschen Berufssystems mit europäischen Transparenzinstrumenten (DQR/EQR, ECVET).
- Auf der *arbeitsmarktpolitischen Ebene* ist die Relevanz von Berufen als Mittel der Orientierung bei der Einstellung und beim Einsatz von Fachkräften durch die Unternehmen zu beurteilen, ebenso wie die Nachhaltigkeit der Verwertbarkeit von Berufen im Beschäftigungssystem (Verfahren: bildungsökonomische Analysen aus Sicht der Individuen und der Unternehmen, Arbeitsmarktforschung). Mit zunehmender Heterogenität auf dem Arbeitsmarkt geht es darüber hinaus auch um die Offenheit und Durchlässigkeit des Berufssystems (und dabei besonders um seine Zugänglichkeit für extern qualifizierte An- und Ungelernte, für Migrantinnen und Migranten mit ausländischen Abschlüssen und für informell Qualifizierte).

Die im vorliegenden Band dokumentierte Tagung diente dazu, die Rolle der Berufsforschung bei der Entwicklung von Berufen näher zu beleuchten.

Einleitende Beiträge von REINHOLD WEIB und IRMGARD FRANK beschreiben grundlegende Ansprüche der und an die Berufsforschung: Seit in den 1970er-Jahren ihre bis dahin verstreuten Ansätze im BIBB (damals dem „Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung“) zusammengeführt wurden, hat die Berufsforschung einerseits wissenschaftliche Standards zu erfüllen und andererseits Ansprüchen an ihre unmittelbare praktische und bildungspolitische Tauglichkeit zu genügen. REINHOLD WEIB skizziert den Gegenstandsbereich der Berufsforschung und erläutert die Abteilungen und die Verfahren der Berufsforschung im BIBB. IRMGARD FRANK beschreibt die Herausforderungen an die Berufsforschung an einer aktuellen Aufgabe: der Umsetzung einer durchgängigen Kompetenzorientierung im Berufsbildungssystem und seiner Strukturierung nach der mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen in die Bildungswelt gesetzten domänenübergreifenden Matrix.

Ein erster Abschnitt im vorliegenden Band versammelt Beiträge der *Qualifikationsforschung*. MONIKA HACKEL berichtet von Veränderungen der Arbeitsaufgaben und Qualifikationsanforderungen im verarbeitenden Gewerbe – hier am Beispiel der Fertigung von kohlenstofffaserverstärkten Kunststoffen. Wie lassen sich Indikatoren für die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen bestimmen und wie können Technologietheorie und Innovationsforschung zur Beantwortung berufspädagogischer Fragestellungen beitragen? A. WILLI PETERSEN befasst sich mit dem Verhältnis der dynamischen Veränderungen der vielen betrieblichen IT- und Elektroberufstätigkeiten zum Wandel der etwa 20 IT- und Elektroausbildungsberufe und schlägt zur Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe ein Verfahrensmodell

vor, das sich an betrieblichen Arbeitsprozessen orientiert. MATTHIAS BECKER und GEORG SPÖTTL stellen das methodische Konzept vor, auf dessen Grundlage sie den zweijährigen Ausbildungsberuf des Kfz-Service-Mechanikers in einer Kombination qualitativer und quantitativer Instrumente evaluiert haben und das ein Modell für die Validierung anderer Ausbildungsberufe und die Unterstützung der berufsbildungspolitischen Akteure darstellen kann. DANIEL FELDKAMP, CHRISTINA LÜLLAU, KARIN REBMANN und TOBIAS SCHLÖMER untersuchen im Rahmen der aktuellen Transformation der Energiewirtschaft neu entstehende Fachkräftebedarfe und leiten daraus das Konzept eines modularen Fortbildungsgangs ab, das derzeit pilotiert und evaluiert wird.

Im zweiten Abschnitt des Bandes geht es um die *Strukturierung und Gestaltung von Berufen*. SIMON HEINEN, MARTIN FRENZ und CHRISTOPHER M. SCHLICK beschäftigen sich mit einer kompetenzorientierten Fort- und Weiterbildung in der Gebäudeenergieberatung, die für Berufstätige aus unterschiedlichen energieaffinen Gewerken des Handwerks bedeutsam wird. Mit Blick auf die Lehrerbildung untersucht MARTIN D. HARTMANN, wie die Gruppierung und Strukturierung von Berufen nicht wie bisher im Wesentlichen an technischen Unterscheidungskriterien, sondern nach den für die Berufstätigkeit relevanten Kompetenzbündeln und damit nach didaktischen Differenzierungen erfolgen kann. Weil die Zahl hybrider Berufe ohne klare technische Abgrenzung voneinander zunimmt, sind diese Überlegungen möglicherweise auch über die Lehrerbildung hinaus von Belang. Ebenfalls mit Fragen der Abgrenzung von Berufen befassen sich HENRIK SCHWARZ und MARKUS BRETSCHNEIDER. Explizite und abgestimmte Kriterien der Unterscheidung von Berufen bestehen in der Ordnungsarbeit bisher nicht. Der Beitrag beschreibt einen Ansatz zur resystematisierenden Analyse vorliegender Differenzierungen von Berufen, der in Zukunft zur Anwendung klarer Strukturmodelle durch die an der Berufsgenese beteiligten Akteure beitragen können soll. ULRIKE BUCHMANN stellt das „Siegener Modell“ der Curriculumskonstruktion vor, das die berufswissenschaftlich-empirische Qualifikationsforschung auf curriculare Ziele der Subjektbildung bezieht.

Ein abschließender dritter Abschnitt ist zentralen Fragen der *Verwertbarkeit von beruflichen Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt* gewidmet, die im zweiten Abschnitt nur als Randbedingung der Strukturierung von Berufen eine Rolle spielte. AXEL PLÜNNEKE beleuchtet, wie ein sich abzeichnender Fachkräftemangel von beruflich Qualifizierten und MINT-Absolventinnen und -Absolventen zum limitierenden Faktor des deutschen Wirtschaftswachstums werden und auf welche Weise die betriebliche Weiterbildung dem entgegenwirken könnte. PETER BOTT und TOM WÜNSCHE befassen sich mit der Frage, ob die stark steigende Akademikerquote bei Schulabgängerinnen und -abgängern zur Akademisierung gehobener

beruflicher Positionen (Fachwirt/-in, Meister/-in) in Betrieben führt und damit die etablierten Aufstiegswege der dualen Ausbildung gefährdet. Die Ergebnisse der beiden vorgestellten BIBB-Forschungsprojekte liefern für diese These keine Anhaltspunkte.

Diese Einleitung ist auch der Ort, den Referentinnen und Referenten sowie Autorinnen und Autoren ebenso zu danken wie den Organisatorinnen und Organisatoren der diesem Buch zugrunde liegenden Tagung.

## Literatur

- BAETHGE, M.: Berufsprinzip und duale Ausbildung: Vom Erfolgsgaranten zum Bremsklotz der Entwicklung? Zur aktuellen Debatte über Ausbildungs- und Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik. In: WITTMER, W. (Hrsg.): Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft. Bielefeld 1996, S. 109–124
- BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.: Der implizite Innovationsmodus: Zum Zusammenhang von betrieblicher Arbeitsorganisation, human resources development und Innovation. In: LEHNER, F. u. a. (Hrsg.): Beschäftigung durch Innovation: eine Literaturstudie. München 1988, S. 99–153
- BAETHGE, M.: Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit. Neue Berufe aus der industriesoziologischen Forschung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW) (2004) 3, S. 336–347
- BECK, U.; BRATER, M.; DAHEIM, H.: Soziologie der Arbeit und der Berufe – Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek 1980
- DEHNBOSTEL, P.: Zum Verhältnis von Arbeiten und Lernen in der betrieblichen Ausbildung. In: LOEBE, H.; SEVERING, E. (Hrsg.): Prozessorientierung in der Ausbildung. Bielefeld 2005, S. 7–20
- DEUTSCHMANN, C.: Postindustrielle Industriesoziologie. Weinheim und München 2002
- GEISSLER, K. A.; ORTHEY, F. M.: Der große Zwang zur kleinen Freiheit. Berufliche Bildung im Modernisierungsprozess. Leipzig 1998
- GEORG, W.; SATTTEL, U.: Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: ARNOLD, R.; LIPSMIEIER, A.: Handbuch der Berufsbildung, 2. Auflage. Wiesbaden 2006, S. 125–152
- LUTZ, B.; SENGENBERGER, W.: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Göttingen 1974
- SEVERING, E.: Entberuflichung der Erwerbsarbeit – Folgerungen für die betriebliche Bildung. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2001. Münster, New York, München 2001, S. 247–280
- VOSS, G.: Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: KURZ, Th. (Hrsg.): Der Beruf in der Moderne. Opladen 2002, S. 287–314
- WEIB, R.: Erfassung und Bewertung von Kompetenzen – empirische und konzeptionelle Probleme. In: ARBEITSGEMEINSCHAFT BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSFORSCHUNG e. V. (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 1999. Münster 1999, S. 433–493

© 2014 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn  
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

aus: SEVERING, Eckart: Weiterentwicklung von Berufen –  
Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung.  
In: SEVERING, Eckart; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Weiterentwicklung von  
Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung. Bielefeld  
2014, S. 5-10



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-Infoseite: <http://www.bibb.de/cc-lizenz>