



mer schon um Konstrukte, deren „Künstlichkeit“ durch wachsende Erosion der Beruflichkeit möglicherweise verstärkt wird.

Bildungspragmatische Gründe sprechen nach wie vor dafür, an der Berufskategorie in der Ausbildung festzuhalten: Sie steht für die Qualifizierungsansprüche der Auszubildenden, berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben und leistet eine relativ verlässliche Orientierung für individuelle Ausbildungsentscheidungen und Erwerbsarbeitsperspektiven. Zugleich ist aber auch das Berufskonzept, das bundeseinheitliche, transparente Abschlüsse gewährleistet, ein wesentlicher Vorteil für die Personalplanung und -entwicklung der Betriebe.

Im Folgenden wird die Entwicklung in der Reform der beruflichen Bildung nachgezeichnet; sie ist davon geprägt, die Schwächen des dualen Systems (wie z.B. die mangelnde Durchlässigkeit nach oben) zu beheben ohne die traditionellen Stärken (wie z.B. das ganzheitliche, auf Handlungskompetenz ausgerichtete Sozialisationskonzept) aufzugeben.

## 2

### **Zur Konzeption neuer Ausbildungsberufe: Argumente und Einwände**

Seit Mitte der 90er Jahre steht die Schaffung neuer Ausbildungsberufe im Mittelpunkt des bildungspolitischen Interesses. Auf die Herausforderungen der Qualifikationsentwicklung unter den Aspekten neue Technologien und neue Dienstleistungen wurde eine Antwort des dualen Systems erforderlich. Die DIHT-Aktion „neue Berufe“ von 1995 markiert auf Arbeitgeberseite einen Wendepunkt in der Argumentation und den Aktivitäten zur Entwicklung neuer Berufe. Während bis dahin die Entwicklung völlig neuer Ausbildungsberufe eher die Ausnahme war, ist das jährliche Inkraft-Treten neuer Berufe inzwischen zur Regel geworden. Von 1996 bis 2001 wurden in einem bisher nicht bekannten Modernisierungsschub rund 40 völlig neue Ausbildungsberufe erarbeitet und in Kraft gesetzt sowie 153 modernisiert (BIBB 2001 c). Die jährliche Anzahl der neuen und modernisierten Berufe hat sogar den Charakter eines Maßstabes für die Innovationsfähigkeit des dualen Systems angenommen; er ist Ausdruck für den Fortschritts- und Kon-

senswillen aller am dualen System Beteiligten, nachdem vom *Bündnis für Arbeit* (2000, S. 49) beschlossen wurde, die „*Beschäftigungsfähigkeit durch neue und modernisierte, arbeitsmarktverwertbare Ausbildungsberufe, die differenziert und flexibel gestaltet sind*“, zu unterstützen.

In der Diskussion um Entwicklung und Einführung neuer Ausbildungsberufe sind vor allem folgende Argumentationskomplexe hervorzuheben:

(1) Das Spektrum der anerkannten Ausbildungsberufe ist aufgrund seiner historischen Bezüge zu Handwerk und Industriegesellschaft produktionslastig. Bei aller Unschärfe von „Produktion“ und „Dienstleistung“ gibt es ein offensichtliches Missverhältnis zwischen eher produktions- und eher dienstleistungsorientierten Ausbildungsberufen. Das duale System der Berufsausbildung hat den Wandel zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft noch nicht angemessen nachvollzogen. Angesichts der wachsenden Bedeutung der unternehmensbezogenen Dienstleistungen wird die traditionelle Klassifikation der Ausbildungsberufe (Produktion/Dienstleistung) jedoch zunehmend obsolet.

(2) Neue Ausbildungsberufe eröffnen neue Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Dies gilt insbesondere für die neuen Dienstleistungsberufe, wie z. B. Gesundheit, Pflege, Freizeit, Touristik, Medien; in diesen durch unvollständige Verbandsstrukturen auf Seiten der Sozialparteien gekennzeichneten Arbeitsbereichen können durch neue Ausbildungsberufe zusätzliche Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale erschlossen werden. Das rückläufige Ausbildungsengagement der Betriebe kann dadurch zum einen gestoppt, zum anderen können Betriebe ohne Ausbildungstradition für die Ausbildung gewonnen werden.

(3) Angesichts der hohen Dynamik des ökonomisch-technologischen Wandels und der Veränderungen der Betriebs- und Arbeitsorganisation, die sich immer stärker an komplexen Arbeits- und Geschäftsprozessen und damit weniger an einer Arbeitsteilung mit klar definiertem Funktions- und Berufsbezug orientieren, gerät die Revision der Berufe in Gefahr, hinter der Realität zurück zu bleiben. Es bietet sich deshalb an, die Dynamik der Entwicklung bereits als Konstruktionsmerkmal von Berufsbildern zu berücksichtigen: Während

ein Kern von relativ stabilen Qualifikationen und Kompetenzen die wichtigsten Berufsfunktionen kennzeichnet, sorgt ein Flexibilitätskorridor dafür, dass branchen- und betriebsspezifische Anforderungen im Rahmen eines Berufs ausgefüllt werden können.

Bei den Einwänden gegen die Schaffung neuer Berufe geht es weniger um deren Ablehnung als um die Dämpfung übertriebener Hoffnungen, die mit neuen Berufen verbunden werden. Dies betrifft z. B. die Erwartung, die Anzahl der Ausbildungsplätze durch die Differenzierung von Querschnittsberufen in branchenspezifische Ausbildungsberufe deutlich zu erhöhen. Im Endergebnis handele es sich – so wird befürchtet – dabei zahlenmäßig vielfach nur um ein Nullsummenspiel, da die alten durch die neuen Ausbildungsplätze ersetzt werden.

Insbesondere wird darauf verwiesen, dass Berufsbildungsgesetz (BBiG), Ausbildungsordnungen und die Ausbildungspraxis der Betriebe ausreichend Möglichkeiten vorsehen, dem technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel gerecht zu werden. Nach wie vor liegt das Schwergewicht von Reformaktivitäten auf der Modernisierung von Ausbildungsberufen, sei es durch Aktualisierung von Ausbildungszielen und -inhalten, sei es durch Zusammenfassung und/oder Neustrukturierung bestehender Ausbildungsberufe. Wenn sich dabei die Zeitabstände für die Überarbeitung bzw. Neufassung von Berufsbildern verkürzen, so kann das angesichts der ständigen Aktualisierungsanstrengungen zum einen ein Hinweis auf eine „partielle Überregulation“ sein, zum anderen ist es aber auch ein Zeichen für ungenutzte Handlungsspielräume der betrieblichen Ausbildungspraxis. Denn:

– Ausbildungsordnungen sind als Mindestanforderungen definiert, was bedeutet, dass die ausbildenden Betriebe die angegebenen Ziele und Ausbildungsinhalte jederzeit überschreiten, erweitern und den neuesten Standards entsprechend ergänzen können.

– Eine laufende Aktualisierung der zu vermittelnden Qualifikationen und Kompetenzen wird auch dadurch erleichtert, dass die Lernziele in den Ausbildungsordnungen technikoffen und verfahrensneutral formuliert werden. Mit dem Verzicht auf Technikvorgaben wird der in der Regel rasch veraltenden Technikausstattung

Rechnung getragen: Die Lernziele bleiben gegenüber technischen Weiterentwicklungen und Verfahrensänderungen offen.

Befragungen von betrieblichen Ausbildungsexperten zeigen immer wieder, dass es hinsichtlich des Charakters der Ausbildungsordnungen als Mindestanforderungen erhebliche Missverständnisse gibt. Notwendige Aktualisierungen und Ergänzungen während und nach der Ausbildungszeit werden nicht als selbstverständlicher Teil der betrieblichen Ausbildungspraxis oder des lebenslangen Lernens gesehen, sondern als Defizite der Berufsbilder bzw. der Ausbildungsordnungen interpretiert (Prognos 2001).

Vorbehalte gegenüber der Entwicklung neuer Berufe stehen nicht zuletzt im Kontext mit Befürchtungen (insbesondere bei den Gewerkschaften), dass die durch Gesetz und den *Bundesausschuss für Berufsbildung* (1975) festgelegten Kriterien für anerkannte Ausbildungsberufe im Rahmen der Interessenkonflikte zwischen den Sozialparteien aufgeweicht werden und damit auf Abstriche am Berufskonzept hinauslaufen könnten.

Konkrete Anhaltspunkte für diese Befürchtungen ergeben sich aus den wiederholten Vorschlägen, die Flexibilität des dualen Systems zum einen durch sogenannte „theoriegeminderte“ Berufe und zum anderen durch eine verstärkte Modularisierung des Qualifikationserwerbs zu erhöhen.

Ausgangspunkt für die insbesondere von Arbeitgeberseite vorgetragene Forderung nach einer Niveaudifferenzierung der Berufsbilder ist das Problem der Unqualifizierten, ca. 12 % eines Altersjahrgangs bleiben derzeit ohne Berufsausbildung. Angesichts des Anstiegs der durchschnittlichen Qualifikationsanforderungen wird es für diese heterogen zusammengesetzte Gruppe, der neben den „Lernschwachen“ auch andere vom Markt nicht Berücksichtigte, wie z.B. ausländische Jugendliche und behinderte Menschen zuzuordnen sind, immer schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Um auch dieser Gruppe zu einer Ausbildung zu verhelfen, enthielt bereits die DIHT-Aktion „neue Berufe“ von 1995 Vorschläge, wie z. B. der/die „Möbelservicetechniker/-in“, die die BBiG-Kriterien für anerkannte Ausbildungsberufe nur mit Einschränkungen erfüllten. Ein aktueller Vorstoß der *Handelskammer Hamburg* (2000) erneuert diese Intention; er enthält

100 Vorschläge für neue Berufe, von denen ein Teil (wie z. B. 20 sogenannte Einsteiger-Berufe) die BBiG-Kriterien nicht erfüllt. Zahlreiche andere Vorschläge für zwei- und zweieinhalbjährige Berufe, wie z. B. „Fachkraft für PKW-Schnell-Service“ oder „Montage-Fachkraft für Haushaltsgeräte“, stoßen auf entschiedene Ablehnung der Arbeitnehmerseite, weil sie den Ansprüchen des Berufskonzepts nicht nachkommen. Während die Arbeitgeberseite mit der Niveaudifferenzierung im dualen System Flexibilität über die größere Passgenauigkeit von Berufsbildern herstellen möchte, sieht die Arbeitnehmerseite in der damit verbundenen Verengung des Ausbildungsprofils eine Einschränkung der individuellen Flexibilität und Verringerung der längerfristigen Arbeitsmarktchancen.

In der Berufsbildung werden unter Modulen Teilqualifikationen verstanden, die separat vermittelt, geprüft und zertifiziert werden. Modularisierung als Systemprinzip widerspricht einer am Berufskonzept orientierten Berufsausbildung, weil sie den Qualifikationserwerb in Bildungsgängen fragmentiert, ohne Rücksicht auf den Gesamtzusammenhang der Qualifikationen, der auf Handlungskompetenz angelegt ist. Der Gewinn an Flexibilität, der durch Modularisierung eintritt, muss mit einer Einschränkung des Handlungsspektrums bezahlt werden, durch die der Einzelne gegenüber Strukturanpassungen inflexibel wird. In der Abgrenzung von ausländischen, insbesondere angelsächsischen Modellen der Modularisierung sind sich Staat und Sozialparteien im Rahmen des „Bündnis für Arbeit“ in Deutschland deshalb einig, am Berufskonzept festzuhalten und die Erstausbildung nicht in schrittweise zu erwerbende Teilqualifikationen aufzulösen. Als berufskonzeptunschädlich gilt jedoch ein Verständnis von Modularisierung, nach dem die Gliederung eines Bildungsgangs, die im Rahmen der Vermittlung einer Gesamtqualifikation als Instrument der internen Differenzierung von Ausbildungsinhalten dient („Pseudomodularisierung“); so kann z. B. die Wahlfreiheit bei der Auswahl von Wahlpflichtbausteinen die Flexibilität und Passgenauigkeit von Ausbildungsgängen erheblich steigern.

Im Rahmen der Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen können deshalb auch originäre modulare Strategien durchaus hilfreich sein, zumal wenn die Teilqualifikationen in einem Pass bzw. Nachweis dokumentiert werden.

# 3

## Ein neues Paradigma für die Konstruktion von Berufsbildern

Als Ergebnis der verstärkten Neuordnungstätigkeit (Modernisierung und Neuentwicklung von Berufen) der letzten fünf Jahre haben sich Elemente eines neuen Paradigmas für die Konstruktion von Berufsbildern herausgebildet:

### 3.1 DYNAMISCHE BERUFLICHKEIT UND GESTALTUNGSOFFENHEIT

Die Gestaltungsoffenheit der Berufsbilder, die sich bisher vor allem auf das Prinzip der Mindeststandards und der Technik- und Verfahrensoffenheit stützte, wird deutlich verstärkt, indem das Prinzip der Dynamik in die Berufskonstruktion integriert wird. Paradigmatische Bedeutung für diesen neuen Typus haben die im Jahr 1997 in Kraft getretenen vier IT-Ausbildungsberufe. Hier wurden differenzierte Berufsprofile für eine ganze Branche in ein Gesamtkonzept integriert. Die vier Berufe verbinden curricular fest definierte Kernqualifikationen (d.h. betriebswirtschaftliche, datenverarbeitungstechnische und elektronische Qualifikationen) mit nach fachbereichs- oder betriebsspezifischen Bedingungen offen gestalteten Fachqualifikationen. Zugleich wird die angestrebte Handlungskompetenz im Betrieb an Geschäftsprozessen orientiert, d.h. es geht z.B. beim IT-Systemkaufmann um die Verbindung von technischen, kaufmännischen und kommunikativen Kompetenzen zur Lösung von IT-Kundenproblemen.

### 3.2 FLEXIBILITÄT DURCH VIELFÄLTIGE STRUKTURMODELLE

Bis Mitte der 90er Jahre gab es nur wenige Möglichkeiten, Ausbildungsberufe differenziert zu strukturieren. Neben den sogenannten Monoberufen (ohne Spezialisierung) gab es nur die Möglichkeit einer Spezialisierung mit Schwerpunkten (z. B. Buchhändler/-in nach Sortiment und Verlag) oder Fachrichtungen (z. B. Glasbläser mit den Fachrichtungen Glasgestaltung, Christbaumschmuck, Kunstaugen) sowie die Ausbildungsberufe in einer Stufenausbildung (z. B. in der Bauwirtschaft) zu gliedern (BIBB 2001 a). Inzwischen sind im

Zusammenhang mit der Neuordnung und Modernisierung von Ausbildungsberufen vielfältige Strukturierungsmöglichkeiten entstanden: Mit Hilfe von Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten, Fachbereichen, Einsatzgebieten, Sacharbeitsgebieten, Sparten und Wahlbereichen wird in der Regel im letzten Drittel der Ausbildung auf ein weitgefasstes Spektrum späterer Tätigkeits- und Beschäftigungsfelder vorbereitet. Hervorzuheben ist dabei insbesondere die modulare Strategie, die Ausbildung durch Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten zu strukturieren, d. h. Betriebe und Auszubildende haben die Möglichkeit, aus vorgegebenen Auswahlkatalogen eine vorgegebene Anzahl von Qualifikationen zu wählen und so betriebspezifische und individuelle Ausprägungen des Gesamtprofils zu erreichen. Dieses erstmals mit dem neuen Ausbildungsberuf „Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien“ 1998 geschaffene Strukturmodell, das inzwischen auch bei den Druck- sowie den Laborberufen angewendet wird, nutzt die betriebliche und individuelle Wahlfreiheit als Steuerungselement, um die Passgenauigkeit des Ausbildungsberufes zu erhöhen.

### 3.3 FLEXIBILITÄT DURCH ZUSATZQUALIFIKATIONEN

Eine weitere, Aus- und Weiterbildung übergreifende Möglichkeit der Differenzierung ist durch Zusatzqualifikationen gegeben. Dabei handelt es sich um zertifizierbare (Teil-)Qualifikationen, die über das hinausgehen, was die Ausbildungsordnungen fordern, wie z. B. berufsorientierte Sprachkenntnisse. Auch die z. B. im Rahmen eines Strukturmodells mit Wahlpflichtbausteinen nicht ausgewählten Qualifikationseinheiten können als Zusatzqualifikationen genutzt werden. Im Ausbildungskonzept der Laborberufe ist dies explizit vorgesehen. Da Zusatzqualifikationen während der Zeit der Ausbildung oder/und nach deren Abschluss in der beruflichen Weiterbildung erworben werden können, haben sie eine Aus- und Weiterbildung verbindende Funktion. Sie sind insofern nicht nur ein Beitrag zur individuellen Profilbildung im Hinblick auf die weitere Fachkarriere und den beruflichen Aufstieg, sondern auch Bausteine für das lebensbegleitende Lernen. Ausbildungsberufe können somit nicht länger als Lebensberufe missverstanden werden. Dabei ist es nicht zuletzt eine wichtige Aufgabe der Zusatz-

qualifikationen, die Berufsfähigkeit als Ziel der Ausbildung zu einer Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfähigkeit (employability) zu erweitern.

Die skizzierten Elemente des neuen Paradigmas für die Konstruktion von Berufsbildern sind vor allem bei Neuordnungsverfahren im High-Tech-Bereich entwickelt worden; sie sind grundsätzlich aber auf andere Berufsbereiche übertragbar, zumal sie mit ihren Kombinations- und Variationsmöglichkeiten gerade darauf angelegt sind, fortlaufende Veränderungen aufzufangen und die Integration von unterschiedlichen Qualifikationsbereichen zu fördern. Der Aktualisierungsdruck im Rahmen einer nacheilenden Anpassung wird von daher entschärft. Im Rahmen einer traditionell vom technologischen Wandel bestimmten Berufsbildung erhalten die betrieblichen und individuellen Handlungsspielräume damit mehr Gewicht, nicht zuletzt könnten damit partizipative Gestaltungselemente der Berufsbildung an Bedeutung gewinnen. Dies dürfte davon abhängen, inwieweit bei der Auswahl von Wahlqualifikationseinheiten auch die Wünsche der Auszubildenden in der Ausbildungspraxis der Betriebe berücksichtigt werden.

### 3.4 POSITIVE AUSBILDUNGSPLATZ-BILANZ

Für die nach dem neuen Paradigma konstruierten Berufe ergibt sich insgesamt eine positive quantitative Entwicklung. Dies gilt insbesondere für die IT-Berufe und den Beruf „Mediengestalter/-in Digital-/Printmedien“. Was die Substitutionseffekte durch die neuen Berufe betrifft, so sind diese erwartungsgemäß eingetreten, zugleich hat sich aber ein zum Teil erheblicher Zugewinn an Ausbildungsplätzen ergeben. So wird z.B. im Evaluationsbericht zu den neuen IT-Berufen festgestellt, dass seit Einführung der neuen IT-Berufe „in beachtlichem Umfang ‚wirklich‘ neue Ausbildungsplätze geschaffen (wurden)“, d.h. von den derzeit vorhandenen Ausbildungsplätzen wurden ca. zwei Drittel (ca. 24.000) ersetzt, ca. ein Drittel (13.000) wurden neu geschaffen (Petersen/Wehmeyer 2001). Eine ebenfalls sehr positive Entwicklung zeigt der Beruf Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien, der seit 1998 fünf Vorgängerberufe zusammengeführt und ersetzt hat. Verglichen mit der Anzahl der Ausbildungsverträge in den Vorgänger-

berufen (1977: 4.861) hat sich die Anzahl der Ausbildungsverträge beim Mediengestalter (2000: 10.500) mehr als verdoppelt (Krämer 2001, S. 9 ff.).

## 3.5 VERFAHREN UND INSTRUMENTE

Die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe unterliegt dem Ordnungsverfahren für Ausbildungsberufe, das sich auf eine Reihe von Beschlüssen des Hauptausschusses des BIBB stützt und sich nach und nach zu einem komplexen Verfahren zur Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen ausdifferenziert hat. An den zahlreichen parallel verlaufenden Neuordnungsverfahren unter der Moderation des BIBB arbeiten zahlreiche Sachverständige. Um die Gremienarbeit der Sachverständigen zu vereinfachen und zu vereinheitlichen hat das BIBB (2001 b) auf der Grundlage eines Bündnisbeschlusses einen Leitfaden bzw. Arbeitshilfen zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen entwickelt.

Das gesamte Ordnungsverfahren gliedert sich in

- *Vorphase*, in der die Eckwerte für eine Ausbildungsordnung ermittelt und festgelegt werden,
- *Erarbeitungs- und Abstimmungsphase*, in der der Verordnungstext und der Rahmenlehrplan erarbeitet werden, sowie
- *Erlassphase*, in der das zuständige Bundesministerium die Ausbildungsordnung erlässt und die Kultusministerkonferenz den Rahmenlehrplan verabschiedet.

Für die gesamte Ordnungsarbeit ist die Zusammenarbeit von Staat und Sozialparteien ein konstitutives Element. Als Grundlage dieser Zusammenarbeit hat sich das *Konsensprinzip* in der Berufsbildungspraxis herausgebildet, d.h. gegen den erklärten Willen eines der beiden Sozialparteien hat der Ordnungsgeber bisher keine Ausbildungs- oder Fortbildungsordnung erlassen. Nicht zuletzt gehen deshalb auch Initiativen für Reformen in der beruflichen Bildung von den Sozialparteien aus oder müssen dort Akzeptanz finden. Dies wird aktuell durch die Beschlüsse des „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ zur Aus- und Weiterbildung bestätigt.

Staat und Sozialparteien haben sich in den Bündnisbeschlüssen nicht nur auf die skizzierten Gestaltungselemente einer inhaltlichen Berufsbildungsreform verstan-

dig, sondern sie haben auch neue Instrumente und Verfahren für die Fortführung ihrer Modernisierungsoffensive berücksichtigt. Dazu gehört eine Beschleunigung der Neuordnungsverfahren: Verfahren zur Modernisierung von Ausbildungsberufen sollen nicht länger als 12 Monate, Verfahren zur Entwicklung neuer Ausbildungsberufe nicht länger als 24 Monate in Anspruch nehmen. Damit wurden entsprechende Vereinbarungen zur Straffung der Verfahren bestätigt, die Bundesregierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften bereits 1995 getroffen hatten. Die längere Verfahrensdauer bei neuen Berufen berücksichtigt nicht nur den höheren Aufwand für Forschung und Konsensfindung, sondern trägt auch dem zeitaufwändigen Implementierungsprozess bei neuen Berufen Rechnung.

### 3.6 FRÜHERKENNUNG VON NEUEM QUALIFIKATIONSBEDARF

Eine zentrale Voraussetzung für die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe sind zuverlässige und kontinuierlich ermittelte Kenntnisse über die Qualifikationsentwicklung. Insbesondere geht es darum, Qualifikationsanforderungen und ihre Veränderungen so früh wie möglich in neu entstehenden Arbeits- und Beschäftigungsfeldern zu ermitteln. Für diese Aufgabe, die Veränderungen der Arbeitsanforderungen mit ihren Folgerungen für die Qualifikationen so nahe wie möglich an den Orten ihres Entstehens in den Betrieben und Verwaltungen systematisch und kontinuierlich zu beobachten und zu erheben, sind die entsprechenden Instrumente zu entwickeln und zu etablieren (BMBF 2001). Früherkennung darf dabei nicht als Prognostik missverstanden werden, der unter marktwirtschaftlichen Bedingungen kaum Bedeutung zukommen dürfte.

Während in den traditionellen Beschäftigungsbereichen in Industrie und Handwerk ein solches Monitoring der Qualifikationsanforderungen in einem gewissen Umfang bereits von einer funktionsfähigen Sozialpartnerschaft wahrgenommen bzw. angestoßen wird, sind in den neuen Beschäftigungsfeldern wie Sport, Freizeit, Tourismus, Sicherheit und Pflege die Verbandsstrukturen sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite unvollständig; es fehlen deshalb die für eine erfolgreiche Ordnungsarbeit erforderlichen Dialogstrukturen, in deren Rahmen

auch ein Teil des Monitorings der Qualifikationsentwicklung stattfinden kann. Es gilt deshalb zum einen die Sozialpartnerstrukturen auf- und auszubauen. Dies dürfte sich jedoch insofern schwierig gestalten, als in den neuen Beschäftigungsfeldern häufig Beschäftigte mit unkonventionellen Berufsbiographien und individuell geprägten Qualifikationsprofilen anzutreffen sind; Gemeinsamkeit besteht nicht selten nur in einem hohen Interesse an Arbeiten am und mit dem Computer. Zum anderen geht es darum, neue Instrumente zu entwickeln, die geeignet sind, die sich abzeichnenden Qualifikationsentwicklungen in den neuen und etablierten Beschäftigungsfeldern zu ermitteln.

In den letzten Jahren haben deshalb eine Reihe von Forschungseinrichtungen Pilotuntersuchungen zur Entwicklung eines Früherkennungssystems durchgeführt. Das BIBB entwickelt und erprobt unterschiedliche, sich ergänzende Instrumente zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs, wie z.B. Stellenanzeigenanalysen, Befragung von Unternehmen im Rahmen eines Referenzbetriebssystems, Erfassung und Analyse von innovativen Weiterbildungsangeboten, Aufbau eines Referenzsystems für Weiterbildungsanbieter, mit dessen Hilfe die (regionalen) Weiterbildungsmärkte und ihre Angebote im Hinblick auf neue Qualifizierungsangebote beobachtet werden können.

### 3.7 EINRICHTUNG VON BERUFSFACHGRUPPEN

Im Rahmen der Ordnungsarbeit zur Entwicklung neuer Ausbildungsberufe ist ein intensiver Meinungsbildungsprozess der Sozialpartner erforderlich. Wesentliche Grundlagen für diesen Prozess sind in den Ergebnissen eines entwickelten Früherkennungssystems zu sehen; es geht dabei aber nicht um eine quasi empirische Ermittlung von Berufsbildern; für die Interpretation der ermittelten Daten und den Erfahrungsaustausch über Qualifikationsbedarf und -entwicklung sind vielmehr Sachverständigengremien erforderlich, die das *Bündnis für Arbeit* (2000, S. 47 ff.) in seinem Beschluss von 1999 in den Berufsfachgruppen sieht: „*Zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch über die Entwicklung des Qualifikationsbedarfs richten die Sozialpartner, soweit sie es für zweckdienlich halten, mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung Berufsfachgruppen mit Praktikern aus*

*den jeweiligen Berufsgruppen ein*“ (S. 50). Obwohl die Bündnispartner mit Hilfe der Berufsfachgruppen den zur Entwicklung und Modernisierung von Ausbildungsberufen erforderlichen Meinungsbildungsprozess der Beteiligten beschleunigen wollen, ist der Beschluss bisher nur sehr zögernd umgesetzt worden. Das BIBB unterstützte mit einem Vorschlag für die Konzipierung von fünf Pilot-Berufsfachgruppen die Umsetzung des Bündnisbeschlusses (Pütz 2000, S. 3 ff.). Trotzdem zeichnen sich derzeit erst die Konturen für drei Berufsfachgruppen ab; für die industriellen Elektroberufe, für den Bereich der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen sowie für die Versicherungswirtschaft gibt es Initiativen, mit Unterstützung des BIBB Berufsfachgruppen einzurichten.

Nach Auffassung des BIBB sollten zu den Aufgaben dieser – im Unterschied zu den Sachverständigengruppen für die Neuordnung einzelner Ausbildungsberufe – auf Dauer berufenen Expertenteams alle Ordnungsarbeiten gehören, wie z.B. Entwicklung und Modernisierung, einschließlich der Evaluation von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie die Entwicklung von Zusatzqualifikationen. Ausgehend vom Informations- und Erfahrungsaustausch könnten die Berufsfachgruppen die Einführung neugeordneter Ausbildungsberufe mit der Sammlung von „Best practice Beispielen“ und Empfehlungen zur Gewinnung von Betrieben ohne Ausbildungstradition unterstützen. Schließlich sollten Berufsfachgruppen ihre Aufgaben nicht nur auf Aus- und Weiterbildung beschränken, sondern auch Entwicklungen im tertiären Bereich stärker in ihre Beobachtungen einbeziehen. Insgesamt bilden die Berufsfachgruppen in ihrer Funktion, Informationen und Daten der Qualifikationsentwicklung möglichst rasch in den Meinungsbildungsprozess der an der Ordnungsarbeit Beteiligten zu integrieren, auch einen Rahmen, in dem Erkenntnisse der Früherkennung für konkrete Ordnungsvorhaben genutzt werden können.

## 4

### Neue Impulse für die Ordnungsforschung

Früherkennungssystem und Berufsfachgruppen sind im Ordnungsverfahren der

Vorphase zuzuordnen, sie dienen vor allem der Vorbereitung der konkreten Ordnungsarbeiten. Beide Elemente gehören in den Kontext der Ordnungsforschung, wie sie sich im Bundesinstitut für Berufsbildung als Teil der Qualifikationsforschung etabliert hat. Als „anwendungsorientierte Handlungsforschung“ (Schmidt 1995) muss sie die unterschiedlichen Aktivitäten der Ordnungsarbeit vereinigen:

Zum einen beruhen die in den Ordnungen enthaltenen Lernziele auf sozialwissenschaftlich orientierten Analysen der Qualifikationsentwicklung, die der Qualifikationsforschung zuzuordnen sind; zum anderen sind die Lernziele das Ergebnis von Entscheidungen, die im Rahmen des praktizierten Meinungsbildungsprozesses der Sozialparteien mit dem Ziel des Konsenses herbeigeführt werden und insofern einen Teil der Berufsbildungspolitik darstellen.

Von daher verknüpft die Ordnungsforschung die Funktion der Forschung mit dem Aushandeln von interessengeleiteten Kompromissen. Früherkennungssystem und Berufsfachgruppen repräsentieren

diese Funktionen. Von einer engeren Verknüpfung sind deshalb positive Impulse für eine Weiterentwicklung der Ordnungsforschung zu erwarten; denn Kernaufgabe einer an der Nahtstelle von Wissenschaft und Praxis arbeitenden Ordnungsforschung ist der Transfer wissenschaftlichen Wissens in die soziale Praxis.

Ob und inwieweit ein neu entwickelter Ausbildungsberuf erfolgreich ist, wird in der Regel in seiner Evaluation festgestellt. Dabei geht es zum einen um die Frage, ob die erwartete Anzahl von Ausbildungsplätzen erreicht und neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen wurden; Gegenstand der Evaluation ist zum anderen aber auch, inwieweit die Betriebe das inhaltliche und strukturelle Design, wie z.B. die Schneiden von Fachrichtungen oder die Dimensionierung von Wahl- und Pflichtqualifikationseinheiten eines neuen Ausbildungsberufes beurteilen und akzeptieren. Der Evaluierungsprozess und seine Ergebnisse sind dabei ein Teil der auf Früherkennung ausgerichteten Ordnungsforschung, die vor allem dann an Bedeutung gewinnt, wenn ein neuer Ausbildungsberuf unter

bildungspolitischem Zeitdruck und ohne ausreichenden Forschungsvorlauf entwickelt werden musste.

Früherkennungssystem, Berufsfachgruppen und ein verstärkter Evaluierungsprozess lassen künftig Qualitätsentwicklung und -sicherung des dualen Systems in den Vordergrund rücken. Die Ergebnisse der Früherkennung gewährleisten eine bessere empirische Fundierung des Meinungsbildungsprozesses. Die Berufsfachgruppen schaffen einen institutionellen Rahmen, in dem über die Ausbildung hinaus Zusatzqualifikationen, Weiterbildung und das tertiäre System für die Ordnungsarbeit berücksichtigt werden können. Dem Evaluierungsprozess fällt schließlich die Aufgabe zu, die Zielerreichung für eine Revision der Ordnungsarbeit deutlich zu machen. Aufgrund der wachsenden Bedeutung von Wahlqualifikationseinheiten wird dabei stärker als bisher die Nachfragerorientierung (Betrieb und Auszubildende) für die berufliche Bildung eine Rolle spielen (Sauter 2001, S. 82 ff.).

## LITERATUR

- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V.** (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration; in: Mitt AB 3, S. 461–471
- BIBB** (2001 a): Die anerkannten Ausbildungsberufe 2001, Bielefeld
- BIBB** (2001 b): Leitfaden zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen (1. Entwurf), Bonn, August
- BIBB** (2001 c): Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2001, Bonn
- BMBF** (1997): Reformprojekt Berufliche Bildung – Flexible Strukturen und moderne Berufe, Bundestagsdrucksache 13/7625 vom 29.4.
- BMBF** (2001): Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“, Ergebnisse aus der laufenden Projektarbeit, März 2001, [www.frequenz.net](http://www.frequenz.net)
- Brandts, R.** (1998), Das Berufsprinzip im Lichte der neuen Sozialgesetzgebung: Der Abschied vom Berufsschutz? In: Ist der Beruf noch zu retten? Dokumentation, DGB-Landesbezirk NRW, DAG-Landesverband NRW, Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hrsg.), Dortmund, S. 21–25
- Bundesausschuss für Berufsbildung** (Hrsg.) (1975): Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung betr. Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen vom 25.10.1974; in: Wirtschaft und Berufserziehung 1, S. 23
- Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit** (2000): Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.), Berlin
- DIHT** (1999): Leitlinien Ausbildungsreform. Wege zu einer modernen Beruflichkeit, Bonn
- Görner, R.** (1998): Perspektiven moderner Berufsausbildung; in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 1/2–99, S. 2–4
- Handelskammer Hamburg** (Hrsg.) (2000): 100 Ausbildungsberufe, die es bislang noch nicht gibt – aber geben könnte! Hamburg, Oktober
- KMK** (1998): Überlegungen der KMK zur Weiterentwicklung der Berufsbildung vom 23.10.
- Krämer, H.** (2001): Neuer Ausbildungsberuf Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien in der Praxis – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung; in: BWP 5, S. 9–12
- Petersen, A.W./Wehmeyer, C.** (2001): Die neuen IT-Berufe auf dem Prüfstand. Teil 1 Abschlußbericht. Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Betrieben zur Ausbildung in den neuen IT-Berufen, Flensburg (unveröffentlichter Bericht)
- Prognos** (2001): Neue Qualifikationsanforderungen bzw. neue Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich. Arbeitspapier, Basel, November
- Pütz, H.** (1999): Gestaltungsoffene Ausbildungsberufe; in: Panorama 2, S. 38–39
- Pütz, H.** (2000): Beschluß des Bündnisses für Arbeit wird mißachtet; in: BWP 6, S. 3–4
- Sachverständigenrat Bildung bei der Hans Böckler Stiftung** (1998): Ein neues Leitbild für das Bildungssystem – Elemente einer künftigen Berufsbildung, Düsseldorf

**Sauter, E.** (2001): Qualitätssicherung im dualen System der Berufsausbildung; in: Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.): Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung im internationalen Wettbewerb. Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht, Bonn, S. 82–90

**Schmidt, H.** (1995): Berufsbildungsforschung; in: Arnold R./Lipsmeier, A. (Hrsg.), Handbuch der Berufsbildung, Opladen, S. 482–491  
**ZDH** (1999): Aus- und Weiterbildung nach Maß – Das Konzept des Handwerks, Berlin

## **Tarifrunde 2002: Infos unter „[www.tarifvertrag.de](http://www.tarifvertrag.de)“**

Das WSI-Tarifarchiv hat sein Internet-Angebot kontinuierlich ausgebaut. Seit kurzem informiert es aktuell über die Tarifrunde 2002 mit folgenden Stichworten:

- Aktueller Kündigungsterminkalender
- Forderungen der Gewerkschaften (und Arbeitgeber)
- Tarifabschlüsse 2002
- Abschlüsse aus den Vorjahren
- Laufende Chronik der Tarifverhandlungen
- Wichtige Dokumente zur Tarifrunde
- Links zu Tarifinfos auf anderen Websites

Die Informationen werden entsprechend dem realen Fortgang der Tarifrunde laufend aktualisiert. Darüber hinaus bietet das WSI-Tarifarchiv wie gewohnt umfassende Informationen rund um die Tarifpolitik in Deutschland: Wie funktioniert das Tarifsystem? Wer verdient was? Überblick über tarifliche Regelungen in über 40 Wirtschaftszweigen, die wichtigsten Streiks, Tarifpolitisches Glossar, Tarif-Quiz, Tarif-Links. Zahlreiche Auswertungen des WSI-Tarifarchivs werden als PDF-Dokumente zum Download angeboten.