

Das Alter von Ausbildungsordnungen als Indikator für den Modernisierungsbedarf anerkannter Ausbildungsberufe?

Werkstattbericht eines BIBB-Forschungsprojekts



STEPHANIE BLANKART
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
stephanie.blankart@bibb.de



INGA SCHAD-DANKWART
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
schad-dankwart@bibb.de



MARKUS BRETSCHEIDER
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
bretschneider@bibb.de

Anerkannte Ausbildungsberufe sind ein Garant für die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit von Fachkräften. Berufliche Qualifikationen unterliegen dabei einem stetigen Wandel und müssen sich an veränderte Gegebenheiten anpassen. Aber welche Faktoren lösen eine Modernisierung von Ausbildungsordnungen aus? Und welche Rolle spielt dabei etwa das Alter einer Ausbildungsordnung? Der Beitrag zeigt auf Basis erster Ergebnisse aus einem laufenden BIBB-Forschungsprojekt, welche möglichen Faktoren zur Indikatorenbildung für ein systematisches Monitoring zur Ermittlung eines Modernisierungsbedarfs von Aus- und Fortbildungsberufen in den Blick genommen werden können.

In die Jahre gekommen ...

Alltagsgegenstände und Personen werden in unterschiedlichen Kontexten durch ihr Alter charakterisiert. So ist das Alter eines Weins ein Qualitätsmerkmal, wohingegen Profisportler/-innen ab einem bestimmten Alter als nicht mehr ausreichend leistungsfähig gelten. Doch welche Bedeutung hat das Alter bei Ausbildungsordnungen? Tätigkeiten und Prozesse von Fachkräften unterliegen in unterschiedlichem Maße sich wandelnden Rahmenbedingungen, was Einfluss auf Inhalte von Berufsausbildungen haben kann. Inhalte altern und irgendwann sind sie veraltet. Somit liegt die Annahme eines einheitlich »kritischen« Alters – und eines daraus resultierenden Neuordnungsbedarfs – nahe.

Richtet man den Blick auf die »Lebenserwartung« einer Ausbildungsordnung, fällt allerdings eine bemerkenswert große Spanne auf. So lassen sich Ausbildungsberufe wie Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in finden, der nach einer Modernisierung im Jahr 2014 bereits nach acht Jahren erneut geordnet und damit bereits zum vierten Mal in den vergangenen zwanzig Jahren angepasst wird. Gleichzeitig existieren Ausbildungsberufe, die seit vielen Jahrzehnten in unveränderter Form existieren; so etwa der Ausbildungsberuf Glasapparatebauer/-in, der auf ver-

schiedene Vorgängerberufe aus den späten 1930er-Jahren zurückgeht und daraufhin im Jahr 1983 bislang erst- und einmalig geordnet wurde.

Berechnungen zur Lebenserwartung über alle 327 derzeit gültigen dualen Ausbildungsberufe hinweg ergeben, dass das Alter einer Ausbildungsordnung im arithmetischen Mittel bei rund 17 Jahren liegt; der Median von 16 zeigt an, dass dieser präzise Mittelwert gegenüber Ausreißern robust ist. Dabei bewegen sich gut zwei Drittel der Ausbildungsberufe in einer Altersspanne zwischen fünf und 30 Jahren, das übrige knappe Drittel überdauert mehr als 30 Jahre. Somit lassen sich zwar sehr langlebige von kurzlebigen Ausbildungsberufen unterscheiden, das Alter alleine lässt sich statistisch jedoch nicht als Faktor mit unmittelbarer Aussagekraft bestätigen.

Aufgrund fortschreitender Digitalisierung hat sich die Annahme eines beschleunigten Wandels von Berufen zunehmend verfestigt. Vergleicht man die durchschnittliche Lebensdauer von Ausbildungsberufen vor und nach der allgemeinen Verbreitung und Verfügbarkeit von Computern, lassen sich jedoch keine belastbaren Belege für eine solche Annahme finden. Die Situation scheint also vielschichtiger, als es sich zunächst darstellt. So wird deutlich, dass der

Komplex um das Alter von Ausbildungsordnungen eine differenzierte und tiefgehende Betrachtung erfordert und weitere mögliche Einflussfaktoren auf Modernisierungsbedarfe ermittelt werden müssen.

Aus der Vergangenheit für die Zukunft lernen

Tätigkeitsanforderungen an Fachkräfte und daraus resultierende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten hängen von unterschiedlichen Faktoren ab. Diese zu identifizieren und in einen Zusammenhang zu stellen, ist Grundlage einer ordnungsrelevanten Früherkennung in der Qualifikationsforschung, um sowohl dem gesellschaftlichen Bildungsauftrag der Berufsausbildung als auch wirtschaftlichen Bedarfen gerecht zu werden. Nur durch die frühzeitige Ermittlung von auftretenden Veränderungen können Inhalte von Ausbildungsordnungen zügig angepasst werden. Doch nicht alle Veränderungen ziehen einen ordnungsrelevanten Modernisierungsbedarf nach sich. So sind z. B. Daten zu branchen- oder regionalspezifischen Entwicklungen vorhanden, mit denen Veränderungen auf Berufsebene antizipiert werden (vgl. VITOLS 2003; KLIER u. a. 2021; SPÖTTL u. a. 2016), sie ermöglichen allerdings keinen Rückschluss darauf, welche Faktoren zu einer Modernisierung führen. Hierzu bedarf es einer tiefgehenden Betrachtung, die über allgemeine Veränderungen wie Digitalisierung oder Dekarbonisierung hinausgeht. Vielmehr müssen auch Faktoren analysiert werden, die sich auf Berufsebene auswirken und dort Anpassungen in Gang setzen, etwa durch veränderte Materialien, veränderte Produktions- und Geschäftsprozesse oder Methoden. Um Ordnungspolitik vorausschauend zu gestalten, muss daher ein Gefüge unterschiedlicher Faktoren im Blick behalten werden, die auf verschiedenen Ebenen miteinander in Beziehung stehen und in ihrer Wirkung und Ordnungsrelevanz zu untersuchen sind. Ein Blick auf zurückliegende Ordnungsverfahren kann helfen, Anhaltspunkte für ein indikatorenbasiertes Früherkennungssystem für Ordnungsbedarfe zu ermitteln.

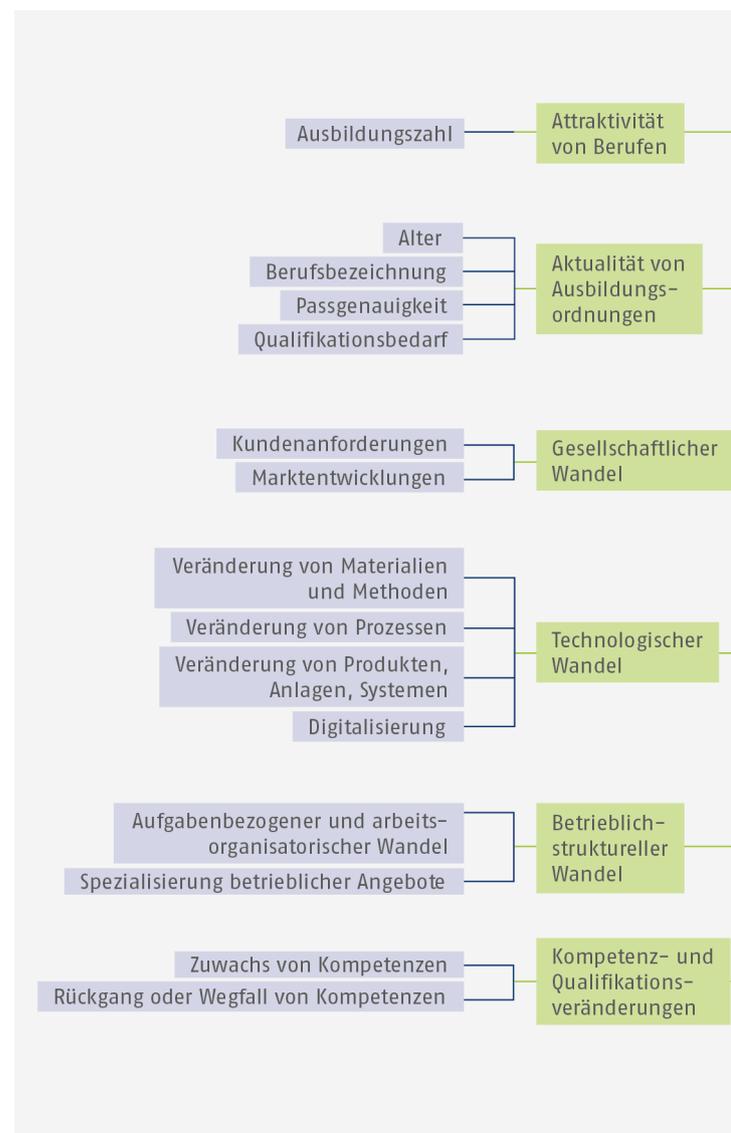
Solche Indikatoren zu entwickeln, ist das Ziel des BIBB-Forschungsprojekts »Systematische Beobachtung der Veränderung von Kompetenzerfordernissen für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen«, das von Januar 2022 bis Dezember 2024 durchgeführt wird. Anknüpfend an Erkenntnisse aus der historischen Berufsfeldforschung (vgl. HOWE 2018) soll durch den Blick in die Vergangenheit der Blick in die Zukunft geschärft und die Retrospektive als prospektive Orientierung genutzt werden.

Methodisches Vorgehen zur Identifizierung von Faktoren zu Modernisierungsbedarfen

Zur Ermittlung möglicher Indikatoren werden verschiedene in Wechselwirkung zueinander stehende Schritte vollzogen

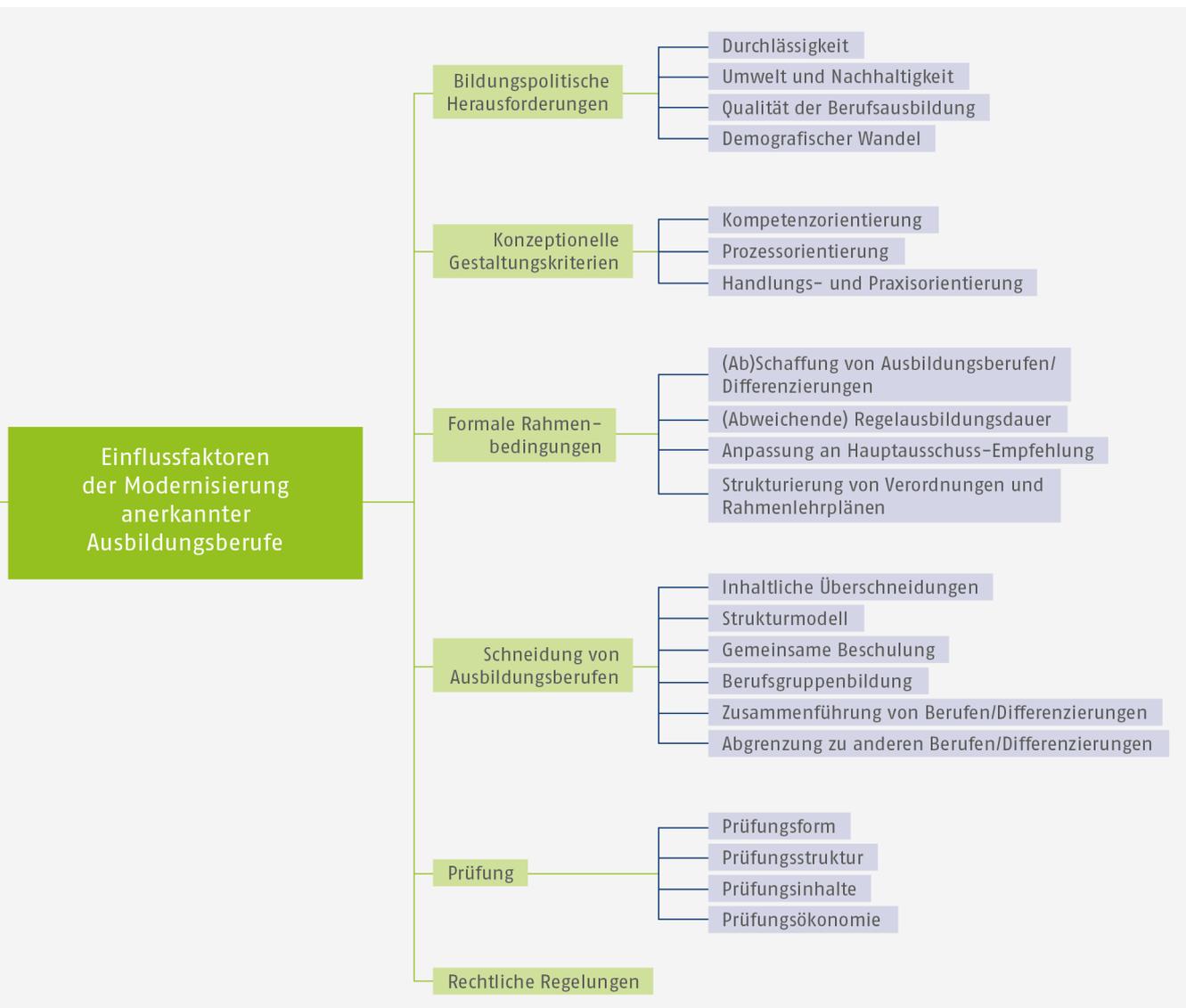
Abbildung

Begründungskategorien für die Neuordnung anerkannter Ausbildungsberufe



sowie unterschiedliche Methoden angewandt. Ausgangspunkt ist eine Analyse von Projektanträgen für Neuordnungsverfahren des Bund-Länder-Koordinierungsausschusses (KoA), die der Modernisierung von Ausbildungsordnungen mit Inkrafttreten seit dem Jahr 2010 zugrunde liegen. Der KoA hat unter anderem die Aufgabe, »Absprachen darüber zu treffen, welche Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne für eine Neuordnung vorbereitet werden sollen«*. Neben allgemeinen Angaben, Eckwerten und Daten zum

* Vgl. Gemeinsames Ergebnisprotokoll betreffend das Verfahren bei der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen im Bereich der beruflichen Bildung zwischen der Bundesregierung und den Kultusministern (-senatoren) der Länder 1972 – URL: www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/1972/1972_05_30-Ergebnisprot-Ausbildungsord-rlpl.pdf



zeitlichen Ablauf einer Modernisierung enthalten diese Anträge auch explizite Begründungen für eine Modernisierung oder Entwicklung eines anerkannten Ausbildungsberufs. Zwar beruhen KoA-Anträge auf einem zwischen den Sozialpartnern gefundenen Konsens, sie geben jedoch nicht deren vorausgegangene interessensgeleitete Diskussionen im Detail wider. Die Anträge eignen sich wiederum für die Analyse aufgrund ihrer inhaltlich differenzierten Darstellung von Begründungen, ihrer Verfügbarkeit und ihres einheitlichen Aufbaus. Insgesamt wurden 135 solcher Anträge als Datenbasis herangezogen. Die Dokumente wurden mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an MAYRING (1991; 2015) unter Einsatz der Software MAXQDA ausgewertet. Als Ergebnis eines zirkulären Prozesses von literaturbasiert deduktiv antizipierten Katego-

rien einerseits und aus dem Analysematerial entstandenen induktiv entwickelten Kategorien andererseits konnten aus den Texten entscheidungsrelevante Codes gewonnen werden. Daraus ließ sich ein Codierschema entwickeln, das die Begründungen für die Modernisierung von Ausbildungsberufen seit 2010 widerspiegelt.

Begründungen in KoA-Projektanträgen

Im Rahmen der Analyse der KoA-Projektanträge lassen sich insgesamt zwölf übergeordnete Begründungskategorien (sogenannte Obercodes) identifizieren, wie z. B. »Attraktivität von Berufen«, »Aktualität von Ausbildungsordnungen«, »Technologischer Wandel« oder »Kompetenz- und Qualifikationsveränderungen«. Doch auch »Formale Rah-

menbedingungen« oder »Bildungspolitische Herausforderungen« stellen relevante Obercodes dar. Die meisten dieser Codes lassen sich in Subcodes ausdifferenzieren (vgl. Abb., S. 58/59).

Durch die Ausdifferenzierung der Obercodes in verschiedene Subcodes entsteht ein komplexes Schema mit annähernd 50 verschiedenen Codes. Die Subcodes, die dem gleichen Obercode zugeordnet sind, stehen zunächst in enger Verbindung zueinander, können aber auch zuordnungsunabhängig in Relation zueinander stehen. Diese Verbindungen und Relationen sollen exemplarisch am Subcode Alter erläutert werden. Dieser Subcode wird mit verschiedenen anderen (Sub-)Codes in einem Begründungsgefüge in den untersuchten Dokumenten aufgeführt. Zunächst ist »Aktualität von Ausbildungsordnungen« ein Obercode, der in enger Beziehung zum »Alter« steht. Diese Relation liegt allerdings nahe, da »Aktualität von Ausbildungsordnungen« der zugehörige Obercode ist und die Nennung des Alters somit eine Konkretisierung darstellt. In der Codierung zeichnet sich Aktualität durch die Nennung von Altersangaben von Verordnungen mit Hinweisen auf Modernisierungsbedarfe aus.

Darüber hinaus lassen sich die Fundstellen, die auf eine gealterte bzw. überalterte Berufsausbildung hinweisen, häufig im Kontext des Codes »Technologischer Wandel« finden. Als Signalwörter dienen hier »technisch« und »technologisch«. Die Fundstellen stehen dabei häufig im Zusammenhang mit »technologischen Entwicklungen«, die als »dynamisch«, »fortschreitend«, »neu« oder »rasant« gekennzeichnet werden. Konkretere und vor allem spezifischere Aussagen zu technologischen Veränderungen wurden innerhalb dieses Codes in Subcodes – so etwa »Digitalisierung« und »Veränderung von Materialien und Methoden« – gefasst.

Ein weiterer Subcode, der häufig im Kontext des Alters in Erscheinung tritt, ist »aufgabenbezogener und arbeitsorganisatorischer Wandel«. Der beschriebene Wandel bezieht sich dabei vorrangig auf betriebliche Aufgaben und die Arbeitsorganisation und wird durch Signalwörter wie »Aufgaben«, »Tätigkeiten« oder »Organisation« angezeigt.

So lassen sich in Verbindung zum Alter stehende Subcodes finden, insgesamt treten Fundstellen jedoch eher im Zusammenhang mit Obercodes auf. Generell steht das Alter somit eher im Kontext von allgemein gehaltenen Themen, die sich in Obercodes widerspiegeln.

Zwar bildet jeder Code für sich alleine zunächst einen möglichen Indikator für einen Modernisierungsbedarf ab, jedoch kann sich ihre Bedeutung auch dann ergeben, wenn sie in wechselseitigen Begründungszusammenhängen eingebunden sind. Wie das Beispiel des Alters zeigt, ist seine Aussagekraft als einzelner Faktor begrenzt – in Relation mit einem anderen Code kann das Alter jedoch an Aussagekraft gewinnen.

Nach Stand der bisherigen Analysen kann davon ausgegangen werden, dass sich Codes gegenseitig bedingen und sie somit in ihrer Ordnungsrelevanz je nach Begründungsgefüge variieren. Als Grundlage zur Hypothesenbildung muss daher jeder Code zunächst auf seine Aussagekraft hin geprüft und anschließend inhaltlich spezifiziert werden. Dies betrifft ausdrücklich jeden einzelnen Code für sich, aber auch induktive Code-Relationen, also die am Material zu identifizierenden Codebeziehungen. Sind die Hypothesen einmal formuliert und validiert, besteht in ihrer Operationalisierung die nächste große Herausforderung im Forschungsprojekt.

Wie geht es weiter?

Zu Beginn des Forschungsprojekts konnte mit der Analyse der KoA-Projektanträge bereits das Gefüge von Begründungsfaktoren für Modernisierungsverfahren herausgearbeitet werden. In der hier konkret durchgeführten exemplarischen Betrachtung des Codes »Alter« wird das Potenzial dieser Analyse zur Hypothesenbildung und Überprüfung als Zwischenschritt zur Bildung von Indikatoren deutlich. Anhand erster Analysen kann davon ausgegangen werden, dass ein Code oder Subcode als Begründung aus sich selbst heraus keine Ordnungsrelevanz haben muss und in Konsequenz dann auch nicht als Indikator für Neuordnungsbedarfe herangezogen werden kann. Vielmehr müssen zunächst weitere Code-Relationen erarbeitet werden, um das Indikatorenpotenzial eines für sich genommen nicht signifikanten Codes abschätzen zu können.

Geht man davon aus, dass Berufe in ein sozioökonomisches System eingebettete Konstruktionen (vgl. Howe 2018) darstellen, lassen sich die identifizierten Modernisierungsgründe in einem nächsten Untersuchungsschritt unterschiedlich ausgerichteten Ebenen zuordnen: einer Inhalts-, einer Handlungs- und einer Strukturebene. Während sich der Obercode »Schneidung von Ausbildungsberufen« einer strukturellen Ebene zuordnen lässt, sind die Codes »betrieblich-struktureller Wandel« oder »Kompetenz- und Qualifikationsveränderungen« auf der Handlungsebene – im Bereich von Tätigkeiten oder Betriebsabläufen – anzusiedeln. Somit liegt die Hypothese nahe, dass nicht nur die Relation der Codes untereinander von Bedeutung ist. Wichtig ist auch, auf welchen Ebenen sich Wechselbeziehungen vollziehen. Deutlich machen lässt sich dies wiederum am Code »Alter«. Hier lässt sich etwa die Hypothese generieren, dass das Alter – auf der Strukturebene – allein keinen Neuordnungsbedarf hervorruft. Das Alter spielt jedoch eine Rolle, wenn fachliche Kompetenzen eines Ausbildungsberufs überaltern und substituiert oder abgeschafft werden sollen – wenn also die Inhaltsebene zusätzlich zur Strukturebene Relevanz besitzt. Diese Wechselbeziehungen sind hier das zentrale Element, das Modernisierungsgründe in konkre-

te Anpassungsbedarfe wandelt. Tritt die Strukturebene in Beziehung mit der Inhalts- oder Handlungsebene – bildet sich das Alter also auch auf diesen relationalen Ebenen ab – kann dies einen Neuordnungsbedarf hervorrufen. Am Beispiel der Novellierung des Ausbildungsberufs Orgelbauer/-in vom 16. August 2017 soll dies verdeutlicht werden. Der Beruf stammte zu diesem Zeitpunkt aus dem Jahr 1984 und war damit auf Strukturebene überaltert. Diese Überalterung alleine war für eine Modernisierung jedoch nicht ausschlaggebend. Vielmehr war auf der Handlungsebene die Einführung neuer digitaler Produktionsprozesse der entscheidende Schritt hin zu einem konkreten Modernisierungsbedarf.

Solche zwischen den Codes bestehenden Relationen sowie mögliche über die Ebenen hinweg bestehenden Wechselwirkungen gilt es im weiteren Verlauf des Projekts zu identifizieren, wo möglich messbar zu machen und auf ihre Bedeutung als mögliche Indikatoren für ein Früherkennungssystem hin zu untersuchen. ◀



Abbildung von S. 58/59 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g654

LITERATUR

HOWE, F.: Historische Berufsfeldforschung. In: RAUNER, F.; GROLLMANN, P. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. 3. Aufl. Bielefeld 2018, S. 156–168

KLIER, M.; HEINRICH, B.; KLIER, J.; BRASSE, J.; FÖRSTER, M.; HÜHN, P.; MOESTUE, L.: Future Skills: Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind. Stuttgart 2021 – URL: www.agenturq.de/wp-content/uploads/2021/10/2109091_Broschüre-Future-Skills_FINAL.pdf

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Aufl. Weinheim 2015

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. In: FLICK, U.; VON KARDOFF, E.; KEUPP H.; VON ROSENTIEL, L.; WOLFF, S. (Hrsg.): Handbuch qualitative Forschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. München 1991, S. 209–213

SPÖTTL, G.; GORLDT, C.; WINDELBAND, L.; GRANTZ, T.; RICHTER, T.: Auswirkungen auf Aus- und Weiterbildung in der M + E-Industrie. München 2016 – URL: www.baymevbm.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Bildung/2016/Downloads/baymevbm_Studie_Industrie-4-0.pdf

VITOLS, K.: Entwicklungen des Qualifikationsbedarfs in der Bankenbranche (Discussion Papers/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung 2003–107). Berlin 2003 – URL: www.ssoar.info/ssoar/handle/document/11190

(Alle Links: Stand 12.10.2022)

Anzeige

Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Recht und Sicherheit



Mit der 2021 erfolgten Neufassung der Standardberufsbildpositionen werden bereits bestehende Berufsbildpositionen und Lernziele erweitert und um die neue Position »Digitalisierte Arbeitswelt« ergänzt. Die nun vier Standardberufsbildpositionen gelten für alle Ausbildungsberufe, die zum 1. August 2021 in Kraft getreten sind.

Ziel dieser Broschüre ist, sowohl Ausbildungsbetrieben als auch Auszubildenden eine reibungslose Umsetzung der modernisierten Standardberufsbildpositionen zu ermöglichen.

BIBB (Hrsg.): Vier sind die Zukunft: Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe (Ausbildung gestalten). Bonn 2021. 27 S., 19,90 EUR, ISBN 978-3-8474-2939-5

Kostenloser Download:

www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17281