

## Wie entwickelt man eine Berufsgruppe?

### Ein mögliches Strukturkonzept

► Die Zusammenführung von Ausbildungsberufen mit verwandten Tätigkeiten zu Berufsgruppen ist eine aktuelle Aufgabe der Berufsbildung in Deutschland, die laut Empfehlung des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) bei jeder Neuordnung und Neuentwicklung von Ausbildungsberufen zu prüfen ist. Dabei ist ein systematisches Vorgehen zur Ermittlung von Gemeinsamkeiten der zu vermittelnden Qualifikationen unverzichtbar. Das BIBB hat im Rahmen eines Entwicklungsprojekts einen Vorschlag entwickelt, wie die Bildung von Berufsgruppen strukturiert und kriteriengeleitet erfolgen kann, der in diesem Beitrag vorgestellt wird. Fragen, die jeweils speziell im Rahmen von Neuordnungsverfahren zu klären sind, werden abschließend benannt.

### Warum sollen Ausbildungsberufe zu Berufsgruppen zusammengefasst werden?

Der Innovationskreis Berufliche Bildung (IKBB) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) hat im Juli 2007 in seinen zehn Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung empfohlen, dass „... 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“ seien. Diese Prüfung soll „ab sofort vor jeder Neuordnung eines Einzelberufs“ erfolgen (BMBF 2007, S. 18).

Dieser Prüfauftrag des IKBB richtete sich ursprünglich nur an die in Neuordnungsverfahren beteiligten Sozialpartner (Wirtschaft und Gewerkschaften). Allerdings hat die Bundesregierung das Thema ein Jahr später im Rahmen ihrer Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ aufgegriffen und auch einen gewissen Handlungsauftrag für sich selbst formuliert, indem sie die Bündelung der ca. 350 Ausbildungsberufe zu Berufsgruppen „gemeinsam mit den Sozialpartnern und Ländern“ vornehmen möchte (vgl. Bundesregierung 2008, S. 29). Wie die zuständigen Bundesressorts – das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) und das BMBF – in einem gemeinsamen Kriterienpapier 2009 beschrieben haben, sehen sie den maßgeblichen Nutzen von Berufsgruppen in den erhöhten Chancen auf dem Arbeitsmarkt, indem insbesondere den Auszubildenden und den Beschäftigten größere Berufsflexibilität und Mobilität eingeräumt und das Risiko von beruflichen Sackgassen vermindert wird. Hinzu kommt, dass die Ausbildung durch Anrechnung von Ausbildungszeiten und erbrachten Lernleistungen verkürzt werden kann. Die Berufsschule wiederum profitiert von Berufsgruppen, da eine zumindest teilweise gemeinsame Beschulung ermöglicht werden kann, wenn die Rahmenlehrpläne so angelegt werden, dass sich Lernfelder entsprechen oder sogar gleichen (vgl. BRETSCHNEIDER/GRUNWALD/ZINKE 2010, S. 23 ff.).



**MARKUS BRETSCHNEIDER**

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich  
„Gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe“ im BIBB



**JORG-GÜNTHER GRUNWALD**

Dr., Leiter des Arbeitsbereichs „Gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe“ im BIBB



**GERT ZINKE**

Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich  
„Unternehmens- und personenbezogene Dienstleistungsberufe/Ausschuss für Fragen behinderter Menschen“ im BIBB

## Was sind Berufsgruppen?

Eine Berufsgruppe kann definiert werden als eine inhaltliche Verknüpfung von Ausbildungsberufen, die auf der Basis von gemeinsamen Schnittmengen (zum Beispiel gemeinsame Lernziele oder Kompetenzen) vorgenommen wird. Damit wird das Ziel verfolgt, Transparenz, Offenheit, Durchlässigkeit und Umsetzbarkeit der Berufsausbildung zu verbessern (vgl. BRETSCHNEIDER/GRUNWALD/ZINKE 2010). Bei der Bildung von Berufsgruppen sind zwei Fragen zu beantworten:

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

Nach den Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung des BMBF und der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung werden Gemeinsamkeiten ausschließlich bei den sogenannten *Kernqualifikationen* gesucht. Dieser Begriff wird in der Berufsausbildung insbesondere seit der Neuordnung der informationstechnischen Berufe 1997 und der industriellen Elektro- und Metallberufe 2003/2005 als ein Ausdruck für gemeinsame fachliche Inhalte von verwandten Berufen einer Berufsgruppe verstärkt verwendet. Durch die zeitgleiche und koordinierte Neuordnung in diesen Ausbildungsberufen sind Ordnungsmittel entstanden, die – ohne dass zum damaligen Zeitpunkt der Begriff Verwendung fand – als Berufsgruppen verstanden werden können. Die Sozialpartner verständigten sich vor der Neuordnung auf die Beschreibung berufsübergreifend gemeinsamer Qualifikationsanteile und gemeinsamer Beschreibungsmuster für die neuzuordnenden Berufe. In einer entsprechenden Rahmenvereinbarung heißt es dazu: „Um die berufliche Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmer zu begünstigen, wird angestrebt, über die Dauer von 21 Monaten, verteilt über die gesamte Ausbildungszeit, auf der Ebene der Berufsbildpositionen gemeinsame Qualifikationen (Kernqualifikationen) für alle industriellen Metallberufe zu definieren und in den Verordnungen festzulegen“ (Gesamtmetall/IG Metall 2001).

Auf gleiche Weise wurde für die industriellen Elektroberufe verfahren, und auch für die handwerklichen Metall- und Elektroberufe fand dieser Ansatz grundsätzlich Anwendung. Die industriellen Metallberufe sowie die industriellen Elektroberufe wurden in jeweils einer gemeinsamen Verordnung erlassen. Dabei sind als Kernqualifikationen alle Berufsbildpositionen aufgezählt, die bei allen Berufen der jeweiligen Berufsgruppe wortidentisch sind. Diese wurden in Anlage 1 der Ausbildungsordnung als berufsübergreifender Teil des Ausbildungsrahmenplans veröffentlicht. Insgesamt sind dies z. B. bei den industriellen Metallberufen zwölf Berufsbildpositionen, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens integriert mit berufsspezifischen Fachqualifikationen während

Tabelle **Beispiel für gemeinsame Kernqualifikationen für die Berufsgruppe der industriellen Elektroberufe**

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbilds	Kernqualifikationen, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens integriert mit berufsspezifischen Fachqualifikationen zu vermitteln sind
...		
7	Montieren und Anschließen elektrischer Betriebsmittel (§ 7 Absatz 1 Nr. 7, § 11 Absatz 1 Nr. 7, § 15 Absatz 1 Nr. 7, § 19 Absatz 1 Nr. 7, § 23 Absatz 1 Nr. 7, § 27 Absatz 1 Nr. 7)	a) Baugruppen demontieren und montieren sowie Teile durch mechanische Bearbeitung anpassen b) Leitungen auswählen und zurichten sowie Baugruppen und Geräte mit unterschiedlichen Anschlusstechniken verbinden c) Leitungswege und Gerätemontageorte unter Beachtung der elektromagnetischen Verträglichkeit festlegen d) elektrische Betriebsmittel und Leitungsverlegesysteme auswählen und montieren e) Leitungen installieren f) elektrische Geräte herstellen oder elektrische Anlagen errichten, Geräte oder Anlagen in Betrieb nehmen g) beim Errichten, Ändern, Instandhalten und Betreiben elektrischer Anlagen und Betriebsmittel die elektrotechnischen Regeln beachten h) Abfälle vermeiden sowie Abfallstoffe, nicht verbrauchte Betriebsstoffe und Bauteile hinsichtlich der Entsorgung bewerten, umweltgerecht lagern und für die Entsorgung bereitstellen
8	Messen und Analysieren von elektrischen Funktionen und Systemen (§ 7 Absatz 1 Nr. 8, § 11 Absatz 1 Nr. 8, § 15 Absatz 1 Nr. 8, § 19 Absatz 1 Nr. 8, § 23 Absatz 1 Nr. 8, § 27 Absatz 1 Nr. 8)	a) Messverfahren und Messgeräte auswählen b) elektrische Größen messen, bewerten und berechnen c) Kenndaten und Funktion von Baugruppen prüfen d) Steuerschaltungen analysieren e) Signale verfolgen und an Schnittstellen prüfen f) systematische Fehlersuche durchführen g) Sensoren und Aktoren prüfen und einstellen h) Steuerungen und Regelungen hinsichtlich ihrer Funktion prüfen und bewerten i) Funktionsfähigkeit von Systemen und Komponenten prüfen, Datenprotokolle interpretieren
...		

Quelle: Auszug aus dem Ausbildungsrahmenplan, Verordnung von 2007

der Hälfte der regulären Ausbildungszeit (= 21 Monate) zu vermitteln sind. Die Tabelle zeigt als Beispiel einen entsprechenden Auszug aus dem Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen (2007). Die angegebenen Paragraphen beziehen sich dabei auf die in der Verordnung genannten Ausbildungsberufsbilder der betroffenen Berufe: Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme (§ 7), Elektroniker/-in für Betriebstechnik (§ 11), Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik (§ 15), Elektroniker/-in für Geräte und Systeme (§ 19) Systeminformatiker/-in (§ 23) sowie Elektroniker/-in für luftfahrttechnische Systeme (§ 27).

Eine allgemeingültige Definition für Kernqualifikationen findet sich in der Literatur darüber hinaus bislang nicht. In dem von BMBF und BMWi entwickelten Kriterienpapier für die Bildung von Berufsgruppen (2009) werden dafür als Voraussetzung „fachlich entsprechende oder sogar deckungsgleiche fachliche Ausbildungsinhalte“ definiert. Der Zusatz „oder sogar deckungsgleich“ bedeutet, dass – anders als bei den oben erwähnten industriellen Metall- und Elektroberufen – nicht zwingend eine identische Formulierung in den Ordnungsmitteln (den Berufsbildpositionen und/oder den Lernzielen) bestehen muss.

## Der Prozess zur Bildung von Berufsgruppen

Um die oben gestellten Fragen nach dem fachlich Sinnvollen und dem politisch Durchsetzbaren beantworten zu können, ist – als Kern der Bildung von Berufsgruppen – zunächst die Identifizierung von Gemeinsamkeiten durch eine Überprüfung der wahrzunehmenden Arbeitsaufgaben und notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich. Ansatzpunkte liefern neben statistischen Klassifikationssystemen vor allem die entsprechenden Ordnungsmittel für Betrieb und Schule (Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan) sowie die faktisch ausgeübten Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Gemeinsamkeiten und Schnittmengen der Ausbildungsinhalte von mindestens zwei Ausbildungsberufen sollten zunächst im Rahmen eines wissenschaftlichen Verfahrens identifiziert und anschließend von den Sozialpartnern und Bundesressorts im Sinne eines „Eckwertevorschlags“ definiert werden, um dann in einem Ordnungsverfahren mit Sachverständigen festgelegt werden zu können (vgl. Abbildung).

### UNTERSUCHUNGSEBENEN

Für die Identifikation der Gemeinsamkeiten kommen folgende vier Untersuchungsebenen in Frage, die möglichst nacheinander zu durchlaufen sind, wobei Ebene 1 im Vordergrund steht und die Ebenen 2 bis 4 ergänzend hinzukommen können:

1. **Ordnungsebene:** Hier geht es um die Analyse und den Vergleich der in Frage kommenden Ausbildungsinhalte von Ordnungsmitteln, also Berufsbildpositionen, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gemäß Ausbildungsrahmenplan sowie Lernfelder gemäß schulischem Rahmenlehrplan.
2. **Statistikebene:** Hier geht es konkret um die Überprüfung der insbesondere vom Statistischen Bundesamt und von der Bundesagentur für Arbeit verwendeten Klassifizierungssysteme der Ausbildungs- und Erwerbsberufe (vgl. TIEMANN/HELMRICH in diesem Heft). Diese Ebene dient der Überprüfung der Analyseergebnisse von Ebene 1, um ggf. weitere ähnliche Berufe identifizieren zu können.
3. **Erwerbsebene:** Da jeder Neuordnung bzw. Neuentwicklung eines anerkannten Ausbildungsberufs in der Regel eine Analyse des Bedarfs vorausgeht, sind die Anforderungen und Bedingungen der Arbeitsrealität dem Grunde nach bereits bei Ebene 1 berücksichtigt. Trotzdem kann es, z. B. bei zeitlich sehr weit zurückliegenden Ordnungsverfahren, sinnvoll sein, zusätzlich noch aktuelle Qualifikationsuntersuchungen in der Arbeitswelt durchzuführen. Dabei geht es insbesondere um die Erfassung der faktisch ausgeübten Tätigkeiten am Arbeitsplatz (Arbeitsaufgaben).
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 Untersuchungen werden z. B. im Rahmen der Früherkennung oder der Dauerbeobachtung insbesondere bei zukunftssträchtigen Berufsfeldern oder Ausbildungsberufen, deren Neuordnungen schon sehr lange zurückliegen, durchgeführt.

Mögliche Methoden zur Überprüfung von Gemeinsamkeiten sind auf der Ordnungsebene in erster Linie Literatur- und Dokumentenanalysen, teilnehmende Beobachtungen und Experten- sowie Gremienbefragungen. Sicherlich nur in wenigen Fällen werden ausführliche Tätigkeitsanalysen am Arbeitsplatz erforderlich sein.

### UNTERSUCHUNGSKRITERIEN

Um zu einer aussagefähigen Bewertung zu gelangen, sollten möglichst alle vier Ebenen berücksichtigt werden. Durchgeführte Expertenworkshops haben gezeigt, dass eine Überprüfung insbesondere anhand folgender Leitfragen zielführend sein kann:

1. Gibt es ähnliche Arbeitsaufgaben, Arbeitsgegenstände, Arbeitstechnologien und/oder Geschäftsprozesse in jeweils berufstypischen Handlungsfeldern?
2. Gibt es eine Schnittmenge an gemeinsamen beruflichen Kompetenzen?
3. Sind Ansätze und Möglichkeiten der gegenseitigen Anrechnung von im Rahmen der Berufsausbildung erbrachten Lernleistungen, wie z. B. Teilqualifikationen und Abschlüssen vorhanden?
4. Bestehen Fortbildungsmöglichkeiten in einem gemeinsamen Profil als Spezialist, Professional, Meister oder Techniker?
5. Kann eine gemeinsame Beschulung erfolgen?

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

### ERGBNISDOKUMENTATION

Sind die Schnittmengen gemeinsamer beruflicher Kompetenzen bzw. Arbeitsaufgaben hinreichend groß, sind Voraussetzungen zur Bildung einer Berufsgruppe gegeben. Die Ergebnisdarstellung sollte die gemeinsamen Inhalte der neu zu ordnenden Berufe einer Berufsgruppe vergleichbar und voneinander abgrenzend 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.

Die Ergebnisdarstellung bietet die Grundlage für die Meinungsbildung und Entscheidungsfindung der politischen

Entscheidungsträger. Zudem verbessert sie die Transparenz sowohl für Auszubildende als auch für Arbeitgeber und kann für die Berufswegeplanung und betriebsinterne Personalentwicklung genutzt werden.

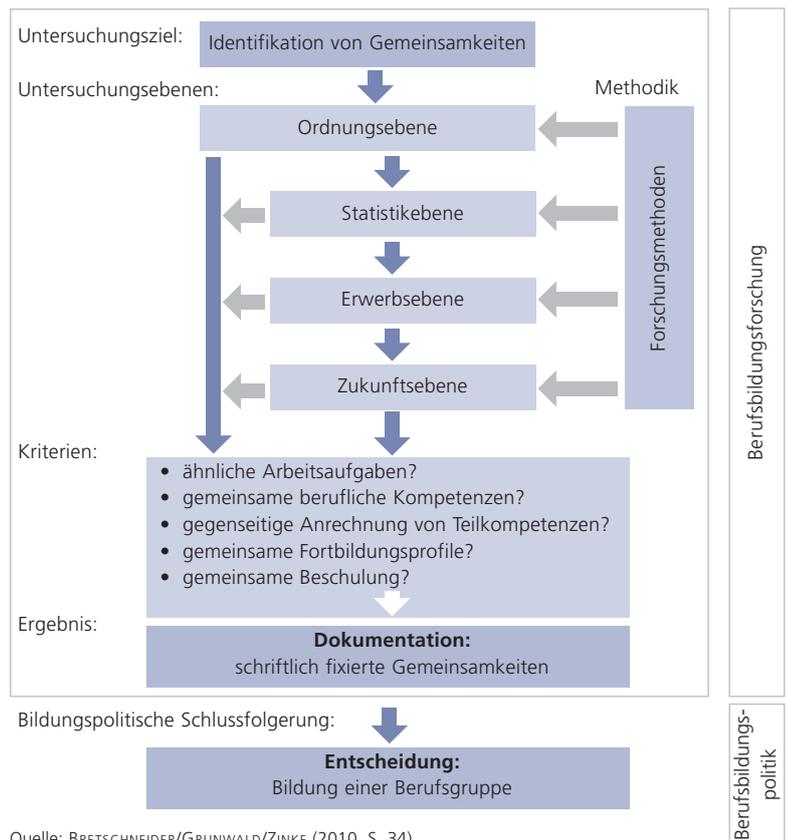
## Offene Fragen und mögliche Perspektiven

Die Bildung von Berufsgruppen wird derzeit von den berufsbildungspolitischen Akteuren von Fall zu Fall ohne die Zugrundelegung von einheitlichen Standards beantwortet. Der vorgestellte Entwurf leistet einen Beitrag zu einer möglichen Standardisierung. Bei der Festlegung von Berufsgruppen bleiben gleichwohl noch einige Fragen offen:

- *Wie können Ausbildungsordnungen, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten und mit unterschiedlichen Beschreibungsmustern erstellt wurden, verglichen werden?* Auf der Ebene bestehender Ordnungsmittel kann sich das Problem der Vergleichbarkeit vor allem bei Lernzielen stellen (vgl. BRÖTZ/SCHAPFEL-KAISER in diesem Heft). Dieser Aspekt kann im Hinblick auf Überlegungen zur Entwicklung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen ebenfalls relevant werden.
- *In welcher Detailtiefe sollen gemeinsame Inhalte erfasst werden?* Hier lassen sich Berufsbildpositionen von den differenzierteren Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten auf Lernzielebene unterscheiden. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass mit zunehmender Differenziertheit die Ähnlichkeiten, aber auch Unterschiede klarer erkennbar werden.
- *Welche Arbeitsaufgaben sind qualitativ gleich oder ähnlich?* Als Kriterien für eine Überprüfung können beispielsweise der Standardisierungsgrad, die vollständige Durchführung einer Arbeitsaufgabe, deren Komplexität oder die Gestaltungsspielräume dienen.
- *Ab welchem Umfang an gemeinsamen Inhalten begründet sich die Zugehörigkeit eines Berufs zu einer Berufsgruppe?* Hier stellt sich die Schwierigkeit, qualitative Unterschiede in quantitative Unterschiede zu überführen. Im Ergebnis könnte anhand dieser Angaben die relative Nähe oder Entfernung zwischen Ausbildungsberufen verdeutlicht werden.
- *Wie können Ausbildungsordnungen mit unterschiedlichen Strukturmodellen und mit voneinander abweichenden Vermittlungszeitpunkten verknüpft werden?* Hier ergibt sich das Problem, wie sich Ausbildungsberufe mit Fachrichtungen, die genealogisch aus mehreren Ursprungsberufen entstanden sind und damit bereits den Charakter einer „Quasi-Berufsgruppe“ aufweisen, weiter mit anderen Ausbildungsberufen verknüpft werden können.

Diese Fragen sind zunächst auf wissenschaftlicher Ebene zu beantworten. Analog zum Konsensprinzip in Neuord-

Abbildung Der Prozess zur Bildung von Berufsgruppen



Quelle: BRETSCHNEIDER/GRUNWALD/ZINKE (2010, S. 34)

nungsverfahren dienen die Ergebnisse als Grundlage für eine gemeinsame Entscheidung aller beteiligten Akteure auf bildungspolitischer Ebene. Es wird daher vorgeschlagen, dieser Systematik folgend eine Erprobung des Strukturkonzepts durchzuführen. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse können zur Überprüfung und Weiterentwicklung des Strukturkonzepts herangezogen werden. ■

### Literatur

- BRETSCHNEIDER, M.; GRUNWALD, J.-G.; ZINKE, G.: *Entwicklung eines möglichen Strukturkonzepts für die Bildung von Berufsgruppen. (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 113) Bonn 2010 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6214](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6214) (Stand: 21.5.2010)*
- BMBF (Hrsg.): *10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises Berufliche Bildung. Berlin 2007 – URL: [www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10\\_Leitlinien.pdf](http://www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf) (Stand: 21.5.2010)*
- BMBF; BMWi: *Kriterien für die Bildung von Berufsgruppen. Unveröffentlichtes Papier. Bonn 2009 (Stand: 18.8.2009)*
- BUNDESREGIERUNG: *Aufstieg durch Bildung. Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung. Bonn/Berlin 2008*
- GESAMTMETALL; IG METALL: *Industriearbeit im Wandel. Mit neuen Berufen in das dritte Jahrtausend. Rahmenvereinbarung zwischen Gesamtmetall und IG Metall zur Neugestaltung der industriellen Metallberufe. Köln/Frankfurt a. M. 2001*
- Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 24. Juli 2007. In: BGBl I Nr. 35 v. 30. Juli 2007, S. 1678 ff.