

Kontinuität und Wandlungsfähigkeit dualer Berufsbilder – der Beitrag der Ordnungsarbeit



STEPHANIE CONEIN
Dr., Wiss. Mitarbeiterin
im BIBB
conein@bibb.de



MONIKA HACKEL
Dr., Abteilungsleiterin
im BIBB
hackel@bibb.de



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

»Das Berufsbildungssystem ist in der Krise!« Die Anlässe für solche Äußerungen sind vielfältig und führ(t)en immer wieder dazu, bestehende Strukturen, insbesondere die Ordnungsarbeit der beruflichen Bildung, infrage zu stellen – so auch in der im Herbst 2020 veröffentlichten Denkschrift von DIETER EULER und ECKART SEVERING. Vor diesem Hintergrund gibt der Beitrag Einblicke in die Ordnungsarbeit am BIBB und zeigt auf, wie es durch konsensuale Zusammenarbeit gelingt, Berufe im Spannungsfeld von Kontinuität und Wandel zu entwickeln. Dabei wird verdeutlicht, wie Ordnungsarbeit neue Entwicklungen frühzeitig erkennt, zeitnah in Ausbildungsberufe integriert und so gestaltet, dass sie langfristig und in der Fläche ausgebildet werden können.

Ziele der Ordnungsarbeit

Ausbildungsordnungen als berufsspezifische Rechtsverordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) sind strukturierende Instrumente der Berufsausbildung in Deutschland. Sie werden im Konsens mit den Sozialpartnern im Rahmen der Ordnungsarbeit im BIBB entwickelt. Zur Ordnungsarbeit zählen neben der Unterstützung bei der Entwicklung der Ausbildungsordnungen auch die Dauerbeobachtung von Berufen im Hinblick auf ihren Veränderungsbedarf auf der Basis von Forschungs- und Evaluationsprojekten sowie die Unterstützung bei der Umsetzung der Verordnungen in die Ausbildungspraxis, z. B. durch die Reihe »Ausbildung gestalten«. Besonders und erhaltenswert an diesem Verfahren sind das berufsbildungspolitische Engagement der Akteure und das hohe Commitment der Branchen, das u. a. aus dem konsensualen Erarbeitungsverfahren erwächst. Dies führt zu einer hohen betrieblichen Ausbildungsbereitschaft und einem umfassenden Praxisbezug auf der Grundlage eines deutschlandweit vergleichbaren Mindeststandards.

Bildungsziel jeder Berufsausbildung ist der Erwerb der notwendigen Handlungskompetenz in einer sich wandelnden Arbeitswelt, um eine berufliche Tätigkeit auf lange Sicht ausüben zu können.

Bereits seit über 40 Jahren gilt »der Erwerb von Befähigung zum selbstständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen« als ein zentrales

Kriterium für die Anerkennung eines Ausbildungsberufs (BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG 1974). Aktuelle Beispiele für die Berücksichtigung dieses Kriteriums sind die kürzlich modernisierten Standardberufsbildpositionen, deren Inhalte während der gesamten Ausbildung integrativ zu vermitteln sind. Durch die jüngste Modernisierung wurden beispielsweise

- das Entwickeln von Vorschlägen für nachhaltiges Handeln,
- das gemeinsame Gestalten von Aufgaben,
- sozial-kommunikative Aspekte sowie
- das Anwenden von Methoden selbstgesteuerten Lernens aufgenommen.

In diesem Sinne tragen Ordnungsmittel auch zur Gestaltungsorientierung der Berufsbildung bei (vgl. z. B. RAUNER 2004). Gestaltungsorientierung verweist auf die Relevanz des Wechselspiels zwischen Bildung, Technik und Arbeitsorganisation und wird als Befähigung zur Mitgestaltung der Arbeitswelt verstanden. Diesem Anspruch gilt es bei der Formulierung der Ausbildungsinhalte gerecht zu werden. Insbesondere neue Technologien führen zu neuen Kompetanzanforderungen, die bei der Formulierung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten in der Ordnungsarbeit so zu gestalten sind, dass Ausbildungsberufe nicht nur aktuellen Anforderungen entsprechen, sondern auch langfristig ausgebildet werden können. Fachkräfte sollen im Rahmen

der Ausbildung Kompetenzen erwerben, die sie auf lange Sicht hin grundlegend für einen Beruf qualifizieren. In diesem Spannungsfeld zwischen Kontinuität und Wandel (vgl. Abb.) muss Ordnungsarbeit Antworten auf die folgenden Fragen geben.

Wie können neue Anforderungen und Qualifizierungsbedarf frühzeitig identifiziert werden?

Das BIBB setzt eine Vielzahl von Früherkennungs- und Prognoseinstrumenten ein. Einige davon sind, wie die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen, eher auf gesamtwirtschaftliche Veränderungsprozesse ausgerichtet, fokussieren jedoch auch auf spezifische Kompetenzanforderungen auf der Ebene von Berufen oder auf Veränderungen berufsspezifischer Arbeitsprozesse. Diese Ebenen im Blick zu behalten, ist Aufgabe der im Geschäftsfeld Ordnung tätigen Experten und Expertinnen des BIBB. Hier erfolgt eine kontinuierliche Beobachtung des jeweiligen Berufsfelds im Austausch mit den ordnungspolitischen Akteuren, Betrieben, Fachkräften, Fachverbänden und Fachwissenschaften. Neben erprobten Evaluierungsinstrumenten auf der Ebene des Ausbildungsberufs (z. B. der Evaluation der IT-Berufe, vgl. CONEIN/SCHWARZ 2015) werden einschlägige Forschungsprojekte wie z. B. das »Berufe-Screening« in der BIBB-BMBF-Initiative »Berufsbildung 4.0« (vgl. u. a. ZINKE 2019) durchgeführt. Hierbei wurde der durch die Digitalisierung hervorgerufene Modernisierungsbedarf in 14 anerkannten Ausbildungsberufen untersucht. Kennzeichnend für diese Forschungstätigkeit ist die große Nähe zur Berufspraxis und zu (Ausbildungs-)Betrieben. Kompetenzen und neue Anforderungen an Berufsbilder werden z. B. in Fallstudien vor Ort konkret und aus erster Hand (Fachkräfte, Ausbildungsverantwortliche, Geschäftsleitungen) erhoben und mittels berufsfeldweiten Befragungen validiert. Dies führt dazu, dass sich die Ergebnisse oftmals sehr viel differenzierter darstellen als in anderen Untersuchungen. Je näher man der Ebene des Arbeitsplatzes kommt, desto klarer, aber auch vielfältiger wird das Bild. Erst diese Nähe lässt erkennen, was bestimmte Kompetenzanforderungen – beispielsweise »der Umgang mit Daten« – in einzelnen Berufen bedeuten und dass hier mitunter sehr unterschiedliche Kompetenzen angesprochen sind. So sind etwa in landwirtschaftlichen Berufen digitale Daten zunächst von Fachkräften zur Nutzung aufzubereiten, während diese in verfahrenstechnischen Berufen digital bereitgestellt werden und durch die Fachkräfte interpretiert werden müssen. Durch solche berufs(feld)spezifischen Analysen wird deutlich, in welchen Facetten neue Kompetenzanforderungen im jeweiligen Ausbildungsberuf aufzugreifen sind. Dieser unmittelbare Blick in die Praxis ist es, der den Weg zu direkt umsetzbaren Ergebnissen ebnet, die um einiges

elaborierter, aber auch konkreter und umsetzbarer sind als beispielsweise das vielbenutzte Buzzword der »digitalen Kompetenzen«. Diese berufsspezifischen Details bilden die unverzichtbare Grundlage für die konsensuale Entwicklung von Ausbildungsordnungen im Kreis der Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis.

Wie können neue Entwicklungen in Ausbildungsberufe integriert werden?

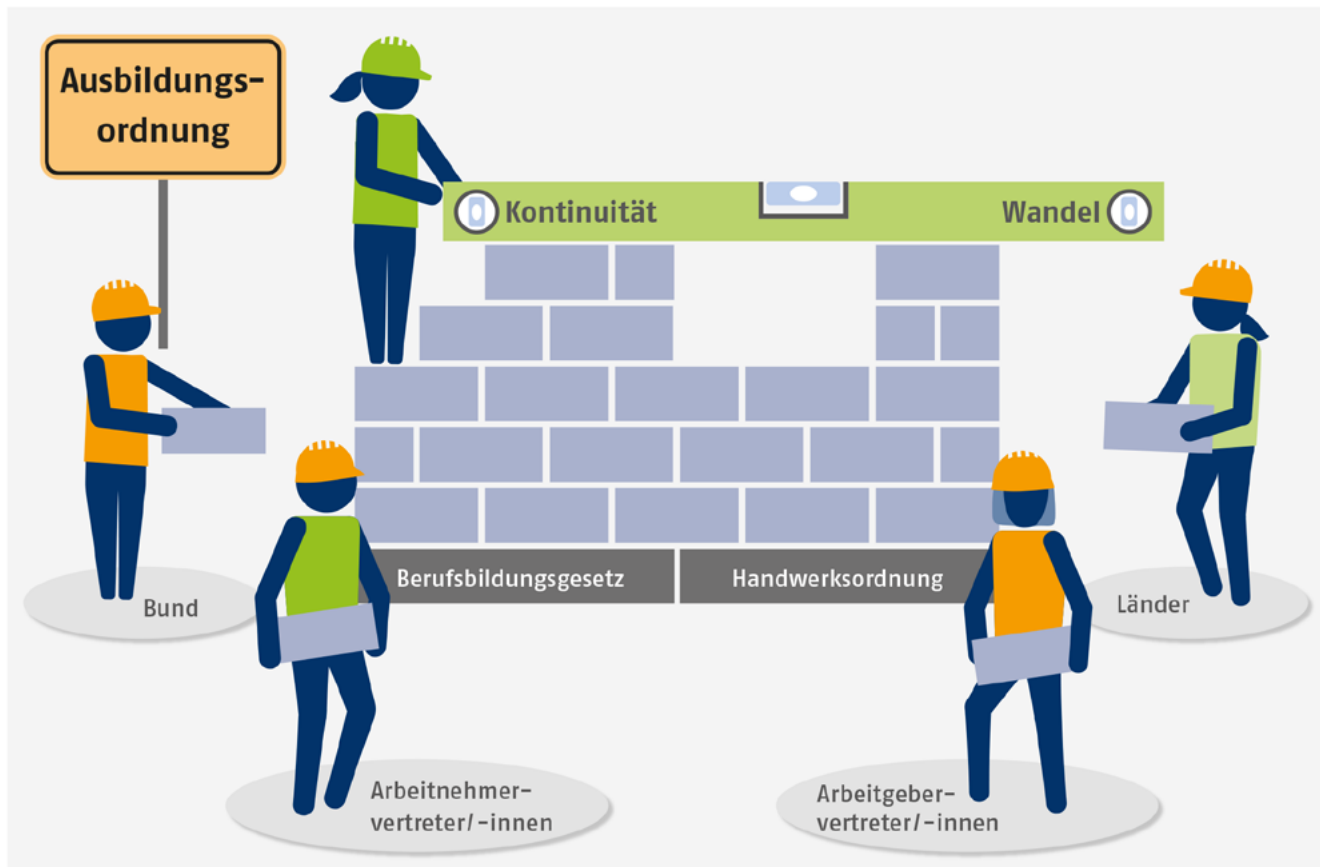
Die verschiedenen Möglichkeiten der Entwicklung eines Berufs im technologischen Wandel (Substitution, Dequalifizierung, Höherqualifizierung oder gar ein völlig neues Berufsbild) sind in zahlreichen Publikationen dargestellt worden (vgl. z. B. CONEIN 2020). So können innerhalb eines Berufs im Zuge der Digitalisierung Entwicklungen auch parallel ablaufen. Technologische Veränderungen vollziehen sich zudem in Abhängigkeit von Branchen, Ausbildungsberufen und Betrieben nicht gleichzeitig. Dies muss auch bei der Modernisierung eines anerkannten Ausbildungsberufs Berücksichtigung finden. Andernfalls werden Betriebe von der Möglichkeit, Nachwuchskräfte auszubilden, ausgeschlossen und der Fachkräftemangel dadurch verschärft. Verschiedene Strukturmodelle von Ausbildungsordnungen bieten Möglichkeiten, auf neue Kompetenzanforderungen differenziert zu reagieren. Wie in Arbeiten des BIBB (vgl. BRETSCHNEIDER/SCHWARZ 2015; CONEIN/ZINKE 2019) ausführlich dargestellt, stehen dafür von der Anpassung einzelner Berufsbildpositionen bis hin zur Schaffung neuer Wahl- oder Zusatzqualifikationen verschiedene Optionen zur Verfügung. Damit lassen sich Ausbildungsordnungen auch im Zeitalter der Digitalisierung zeitgemäß und den beruflichen Anforderungen entsprechend gestalten. Ein aktuelles Beispiel dafür ist die Wahlqualifikation »Digitalisierung und vernetzte Produktion«, die seit 2018 für angehende Chemikanten und Chemikantinnen zur Verfügung steht und die sich großer Beliebtheit erfreut.¹

Das Prinzip der »Technikoffenheit« ist ein weiterer Aspekt, um unterschiedlichen Gegebenheiten auf der Basis von Mindeststandards gerecht zu werden. Die Entscheidung, Technologien grundsätzlich zu berücksichtigen, dies aber offen zu formulieren, ist einer der Gründe für die lange Lebensdauer von Ausbildungsordnungen. So finden sich hier keine Vorgaben für Software oder Anlagen eines bestimmten Herstellers, sondern allgemeine Hinweise auf Software- oder Anlagentypen. Erstaunlicherweise wurde gerade die lange Lebensdauer der Ausbildungsordnungen aber in der Vergangenheit (z. B. in Bezug auf die Ausbildung der Fachinformatiker/-innen oder Bankkaufleute) häufig

¹ Vgl. BAVC Berufestrukturerhebung 2020 – URL: www.bavc.de/downloads/bildung/BAVC-Berufestrukturerhebung_2020.pdf (Stand: 13.11.2020)

Abbildung

Ordnungsarbeit im Spannungsfeld zwischen Kontinuität und Wandel



als Defizit aufgeführt und nicht als Beleg für die ebenfalls geforderte Nachhaltigkeit von Verordnungen. Ein Beispiel: Kenntnisse über Anforderungen an Finanzprodukte, Marktmechanismen und Buchungsvorgänge sowie Fertigkeiten in der Beratung müssen bei Bankkaufleuten gerade auch dann vorhanden sein, wenn ein KI-gestütztes Beratungstool die Kundenberatung unterstützt. Nur so kann anforderungsgerecht und seriös beraten werden, ohne dass der Kunde in die Gefahr einer Fehlinvestition und eine Bank in die Gefahr eines Vertrauensverlusts läuft.

Betrachtet man diese in langen Jahren differenziert entwickelten und erprobten Instrumente der Ordnungsarbeit, zeigt sich, dass die bisherige Ordnungsarbeit nicht nur gut geeignet ist, kontinuierliche und langfristige Entwicklungen von Berufsfeldern abzubilden, sondern auch neu entstehende Qualifikationsbedarfe frühzeitig zu erkennen und in die Ausbildungsordnungen zu integrieren. Richtig ist aber auch, dass mit Ausbildungsordnungen »lediglich« Mindeststandards der zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gesetzt werden. Die praktische Umsetzung in den Betrieben ist aber letztlich von mindestens ebenso großer Bedeutung. Dies führt zu einer weiteren Frage, deren Antwort dem bisher Gesagten einen Rahmen gibt.

Was kann Ordnungsarbeit leisten und was kann sie nicht leisten?

Ordnungsarbeit ist auf bedachtes Agieren und nicht auf schnelles Reagieren ausgerichtet. Was Ordnungsarbeit nicht leistet und auch nicht leisten sollte, ist, auf disruptive Veränderungen ebenso disruptiv zu reagieren. Dies würde in einen unreflektierten, anpassungsorientierten Re-Aktivismus und damit Technikdeterminismus münden. Ordnungsarbeit würde dann wie das Kaninchen vor der Schlange auf die technologische Entwicklung starren, immer besorgt, möglichst schnell den disruptiven Veränderungen gehorsam Rechnung zu tragen. Ordnungsarbeit im Konsens erfordert Teilhabe der relevanten Partner, braucht differenzierte Beobachtung und Reflexion und damit auch Zeit. Die Analyse der Technologiefrüherkennung führt zudem zu der Erkenntnis, dass ein gewisser Technologiereifegrad bei der Diffusion neuer Technologien erreicht sein muss, bevor detaillierte und stichhaltige Aussagen über mögliche daraus resultierende Ausbildungsinhalte getroffen werden können (HACKEL/BLÖTZ/REYMERS 2015). Technologien durchlaufen auf dem Weg von Forschung und Entwicklung in die betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse noch einige Transformationen, die Einfluss auf die Qualifikationsinhalte

nehmen. Dies bietet ausreichend Spielraum für sorgfältige Analysen, Diskussionsprozesse und Konsensfindung der relevanten Akteure im Hinblick auf die Neuausrichtung von Berufsbildern oder die Notwendigkeit neuer Berufe. So leben dann manche Totgesagte auch länger, weil neue Potenziale für einen Beruf erschlossen werden können. Die Berücksichtigung von geäußerten Veränderungsbedarfen sowohl aus der Praxis als auch aus der Forschung ermöglicht eine besonnene Neujustierung von Berufsbildern, mit denen Absolventen und Absolventinnen von anerkannten Ausbildungsberufen die Fähigkeit zum Umgang mit technologischem Wandel und damit auch berufliche Mobilität erwerben können (vgl. VON DEM BACH u. a. 2020). Beispielsweise konnten die Büroberufe trotz des Wegfalls einfacher Schreibtätigkeiten in den letzten Jahrzehnten durch die vermehrte Übernahme von verantwortungsvollen Verwaltungs- und Organisationsaufgaben bis hin zu agilen Projektmanagementaufgaben weiterentwickelt werden, sodass Fachkräfte branchenübergreifend in unterschiedlichen Arbeitsfeldern einsetzbar sind.

Die frühzeitige Implementation betriebsspezifischer Innovationen in der Ausbildung ist möglich und wünschenswert. Gleichzeitig ist dies aber keine vorrangige Aufgabe der Ordnungsarbeit. Der Ordnungsrahmen steckt die Mindestanforderungen ab, die jeder Betrieb ausbilden muss. Betriebe und das betriebliche Ausbildungspersonal sind verantwortlich für die Umsetzung der Ausbildung. Sie dürfen und sollen gerne über diesen Standard hinaus auch aktuelle Inhalte vermitteln. Bedacht werden sollten dabei aber auch die (begrenzten) Einflussmöglichkeiten qualifizierter Fachkräfte. Diese sind in der Regel Anwender und Anwenderinnen von Technologie, sie sind also auf operativer Ebene und seltener im Bereich von Forschung und Technologieentwicklung tätig. Entsprechend limitiert sind die Möglichkeiten der Mitgestaltung einer sich kontinuierlich wandelnden Arbeitswelt.

Auch andere Erwartungen an die Ordnungsarbeit sind falsch adressiert. So ist es sicher nicht Aufgabe der Ordnungsarbeit zu entscheiden, »welche Arbeitsaufgaben [...] in einem Berufsbild durch digitale Technologien ersetzt werden [sollen]« (EULER/SEVERING 2020, S.18). Diese Entscheidung wird in den Betrieben fallen. Auch eine gestaltungsorientierte Berufsbildung wird nicht die Möglichkeit haben, darüber zu entscheiden, ob z. B. ein Verfahrensmechaniker für Kautschuktechnik händisch oder digital die Maßhaltigkeit einer extrudierten Schlauchwand prüft. Das bedeutet nicht, dass der Einbezug von ausgebildeten Fachkräften in die Prozesse der Technikgestaltung nicht von großem Nutzen ist und diese durchaus dazu in der Lage sind, entscheidende Impulse für eine bessere Technikgestaltung

in ihrer Domäne zu geben – aber dies ist eben keine Frage der Ordnungsarbeit, sondern des Wechselspiels zwischen Bildung, Arbeitsgestaltung und Technikentwicklung.

Ordnungsarbeit als flexibles System

Zusammenfassend kann man sagen, dass die duale Berufsausbildung von mehreren Faktoren lebt: von dem Mandat der Akteure, den sorgfältig austarierten Rollen zwischen den Verantwortlichen für die Ordnungsarbeit, Betrieben, Berufsschulen, zuständigen Stellen und vor allen Dingen dem Ausbildungspersonal. In der Corona-Krise hat sich gezeigt, dass viele Betriebe auch in schwierigen Zeiten an dualer Ausbildung festhalten (vgl. SCHREIBER/BIEBELER 2021). Dieses Mandat und das damit verbundene Engagement sind maßgeblich dem Konsensprinzip der Ordnungsarbeit geschuldet und dem Prinzip, dass Ausbildungsregelungen aus der Praxis für die Praxis entwickelt werden. Dabei sind in der Vergangenheit sehr leistungsstarke Wege gefunden worden, um technologischen Wandel in der beruflichen Erstausbildung aufzugreifen, ohne bei der Einführung neuer Techniken jedes Mal Ausbildungsordnungen verändern zu müssen. Dieser Ansatz hat sich bewährt und wird auch für die absehbare Zukunft tragfähig sein.

Ebenso wie Ausbildungsordnungen aktuelle Entwicklungen aufgreifen und dadurch weiterentwickelt werden, ist auch der Prozess der Ordnungsarbeit einem steten Wandel zur kontinuierlichen Verbesserung der Instrumente und Prozesse unterworfen. In diesem Sinne geht das BIBB derzeit im Rahmen eines Projekts der Frage nach, wie digitalisierte und vernetzte Technologien zur Weiterentwicklung von Ordnungsverfahren sinnvoll genutzt werden können. In Bezug auf die weiter oben erwähnte Dauerbeobachtung ist auch ein systematisches Monitoring im Kontext der Ordnungsarbeit, das Synergien der vorhandenen Analyseinstrumente nutzt und diese mit spezifischen ordnungspolitisch relevanten Indikatoren ergänzt, ein zu bearbeitendes Thema. Daneben bleiben auch spezifisch ordnungsrelevante Fragestellungen zu beantworten, z. B. wie bereichsbezogen relevante Zertifikate ohne eine Bevorzugung bestimmter Anbieter in eine Ausbildungsordnung integriert werden können oder wie sich die berufsspezifische und rechtskonforme Verankerung von allseits beschworenen »Zukunftskompetenzen« wie Reflexionsfähigkeit, Kreativität und Problemlösefähigkeit in Ausbildungsordnungen gestalten lässt.

Ordnungsarbeit ist somit kein starres Gefüge unabänderlicher Prozesse, sondern ein flexibles und elastisches System. Diese Flexibilität ermöglicht es, den Wandel in der Kontinuität zu realisieren, ohne dass es zu Brüchen oder gar zu Disruptionen kommen muss. ◀

LITERATUR

BRETSCHNEIDER, M.; SCHWARZ, H.: Ordnung in der Verordnung. Eine Heuristik zur Strukturierung von 338 Ausbildungsberufen. In: BWP 44 (2015) 4, S. 48–52 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7691

BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG: Empfehlung betr. Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen vom 25. Oktober 1974 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA028.pdf

CONEIN, S.: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Der Ausbildungsberuf

»Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik« im Screening. Bonn 2020

CONEIN, S.; SCHWARZ, H.: IT-Berufe auf dem Prüfstand. In: BWP 44 (2015) 6, S. 58–59 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7872

CONEIN, S.; ZINKE, G.: Berufsbildung und Digitalisierung – Optionen zur flexiblen Anpassung von Ausbildungsberufen. In: BWP 48 (2019) 5, S. 40–42 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/10539

EULER, D.; SEVERING, E.: Nach der Pandemie: für eine gestaltungsorientierte Berufsbildung in der digitalen Arbeitswelt. Gütersloh 2020

HACKEL, M.; BLÖTZ, U.; REYMERS, M.: Diffusion neuer Technologien – Veränderungen von Arbeitsaufgaben und Qualifikationsanforderungen im produzierenden Gewerbe. Bonn 2015

RAUNER, F.: Zur Erforschung beruflichen Wissens und Könnens. Was die Berufsbildungsforschung von der Expertiseforschung lernen kann. In: JENEWEIN, K. u. a. (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in Arbeitsprozessen. Baden-Baden 2004, S. 75–91

SCHREIBER, D.; BIEBELER, H.: Ausbildung in Zeiten der Corona-Pandemie. Bonn 2021

VON DEM BACH, N. u. a.: Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen: Lebendiges Arbeitsvermögen, Aufgabenprofile und berufliche Mobilität. Bonn 2020

ZINKE, G.: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen. Branchen- und Berufescreening. Bonn 2019

(Alle Links: Stand 09.12.2020)



Wie eine Ausbildungsordnung entsteht – Weitere Informationen

BIBB (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn 2017 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8269

BRETSCHNEIDER, M.: Einführung in die Ordnungsarbeit. Wie eine Ausbildungsordnung entsteht. Powerpoint-Präsentation mit Audioerläuterungen Bonn 2020 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/g462

Infografik von S. 55 zum Download:

www.bwp-zeitschrift.de/g453

(Alle Links: Stand 04.12.2020)

Anzeige

Büroberufe im Wandel



Dieser Bericht stellt die Ergebnisse einer Untersuchung darüber vor, wie Beschäftigte in Büroberufen mit technischen Neuerungen umgehen. Die Autoren betrachten die Veränderungen während eines langfristig angelegten Forschungszeitraums von den 80er Jahren bis heute. Durch die Verwendung des Mixed-Methods-Ansatzes (qualitative und quantitative Analysen) ergibt sich ein vollständigeres Bild der Entwicklungen. Der Bericht zeigt, dass Bürobeschäftigte aufgrund ihrer Ausbildung gut auf die Herausforderungen der digitalen Transformation vorbereitet sind, gleichzeitig wird aber auch die hohe Bedeutung von Weiterbildungen betont.

NICOLE VON DEM BACH u. a.

Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen: Lebendiges Arbeitsvermögen, Aufgabenprofile und berufliche Mobilität

Preprint im Internet 2020. 280 S., Download:

<https://lit.bibb.de/vufind/Record/D5-185208>