



Beruf und Berufsfeld: konzeptionelle Überlegungen zu kontroversen Begriffen

Dr. Kurt Häfeli & lic. phil. Mark Gasche

Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (SIBP)
Forschung & Entwicklung

Mai 2002

Executive Summary

Im Zusammenhang mit kritischen Bemerkungen zur schweizerischen Berufsbildung wird immer wieder die Forderung erhoben (Kapitel 1), die rund 240 Ausbildungsberufe (und -reglemente) zu reduzieren. Man erhofft sich dadurch einen wirtschaftlichen, pädagogischen und ordnungspolitischen Nutzen. Bei der Reduktion stehen zwei Lösungsansätze im Vordergrund:

1) Bildung von Berufsfeldern (Kapitel 2)

Eine einheitliche *Definition* des Begriffs „Berufsfeld“ existiert zwar nicht, eine vorläufige Arbeitsdefinition könnte aber wie folgt lauten: Ein Berufsfeld beinhaltet eine Gruppe von Berufen, die unter sich bezüglich Tätigkeit, Ausbildungsweg und Anforderungen gewisse Verwandtschaften haben. In Deutschland hat sich der Begriff „Berufsfeld“ trotz gewisser Unschärfen als ordnungspolitische Gliederung durchgesetzt. Bei den Berufsgrundbildungsjahren, beim berufsfeldbezogenen Unterricht an Berufsschulen und bei der Ausbildung von Berufsschullehrpersonen wird von 16 Berufsfeldern ausgegangen. In der Schweiz werden bei der Gruppierung der Berufe in Berufsfelder unterschiedliche *Systematiken* verwendet. Die Unterschiedlichkeit hängt mit den verschiedenen Institutionen zusammen, die an der Definition der Systematik beteiligt sind, aber auch mit den unterschiedlichen Kriterien, die verwendet werden (von Werkstoff über Arbeitsverfahren bis zu Werkzeugen).

Fazit: Die Gruppierung verwandter Berufe in Berufsfelder (z.B. nach Zihlmann) ist sinnvoll. Als Lösungsansatz bei der Reduktion der Zahl der Ausbildungsberufe dürfte sie aber kaum nützlich sein.

2) Dynamisierter und erweiterter Berufsbegriff (Kapitel 3)

Obwohl der *Berufsbegriff* in den letzten Jahren als statisch und überholt kritisiert worden ist, wird im Einklang mit verschiedenen berufspädagogischen AutorInnen vorgeschlagen, am Begriff festzuhalten. Berufsbezeichnungen sind wichtige gesellschaftliche und individuelle Orientierungspunkte. Damit wird auch die entscheidende Rolle der Berufsverbände und die Erhaltung der Ausbildungsbereitschaft auf Seiten der Wirtschaft respektiert.

Der Berufsbegriff muss allerdings offener, dynamischer und weiter werden. Dadurch sollte längerfristig eine Reduktion auf ca. 100 Kernberufe, die sich am Arbeitsprozesswissen orientieren (Rauner), erreicht werden können. *Konkrete Beispiele* eines solchen Vorgehens finden sich in der schweizerischen, deutschen oder dänischen Berufsbildung (z.B. Zusammenfassung von 16 technischen Berufen der Maschinenindustrie zu vier neuen Berufen). Einen radikalen Vorschlag für den Bau- und Holzbereich legt Uhe vor, der sechs Tätigkeitsbereiche mit jeweils ein bis zwei Kernberufen mit klar abgegrenzten Aufgabenfeldern skizziert.

Fazit: Mit einem erweiterten und dynamischen Berufsbegriff sollte es möglich sein, verschiedene Ausbildungsreglemente zusammenzufassen und schrittweise die Zahl der Ausbildungsberufe deutlich zu reduzieren.

Als Konsequenz der Problemlage werden am Schluss (Kapitel 4) zehn *Hypothesen* und vier *Forschungsansätze* mit entsprechenden weiterführenden Fragen vorgeschlagen.

1. Ausgangslage¹

Die schweizerische (und auch die deutsche) Berufsbildung ist in den letzten Jahren immer wieder als zu träge, überreglementiert und unflexibel kritisiert worden. Auch ist auf die schnellen Veränderungen in der Arbeitswelt und den Ruf nach immer neuen Ausbildungen hingewiesen worden. In diesem Zusammenhang taucht die Forderung nach einer Reduktion der rund 240 Ausbildungsberufe (und -reglemente) auf. Dabei stehen zwei Lösungsansätze im Vordergrund, die im folgenden diskutiert werden:

- a) eine Zusammenfassung mehrerer verwandter Berufe zu sogenannten „Berufsfeldern“
- b) die Zusammenfassung von kleinen und spezialisierten Berufen zu breiten Kern- oder Basisberufen

Welches ist der hauptsächliche erwartete *Nutzen* solcher Bestrebungen?

Für die *Wirtschaft* (Betriebe und Verbände):

- *Flexibilität* beim Einsatz von Arbeitskräften an unterschiedlichen Arbeitsplätzen dank breiter Berufsausbildung
- *Sparpotenzial* und *Effizienzsteigerung* beim Marketing (Werbung, Berufsinformation), bei der Ausbildungsorganisation und der Berufsbildungsarbeit (Synergien dank Zusammenlegung)
- *Attraktivität* und *Erhaltung/Schaffung von Lehrstellen* dank breiter Ausbildung, neuen Ausbildungsmodellen (Basislehrjahr, Ausbildungsverbunde) und bekannten Berufsbezeichnungen

Für *Individuen* (und Gesellschaft):

- *Mehr Transparenz* für Jugendliche und Eltern bei der Berufswahl (überblickbare Anzahl von Berufen und Berufsfeldern)
- *Mobilität* und erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt (durch breitere Grundausbildung, weniger Spezialisierung)
- Erhöhte *Durchlässigkeit* zum tertiären Bildungsbereich dank klaren Anschlussmöglichkeiten
- Förderung von *Handlungskompetenz* und *Selbständigkeit*

Für *Berufsschulen* (und betriebliche Ausbildung):

- Effizientere *Organisation* des Unterrichts durch höhere Lehrlingszahlen pro Beruf und Lehrjahr (dadurch homogene Klassenbildung auf regionaler Ebene möglich statt zentralen Blockkursen für Kleinstberufe oder heterogene Klassen)
- Erhöhte *Ausbildungsqualität* durch weitgehend einheitliche Ausbildung auf hohem Niveau in Berufsschule (Lehrpläne, Unterrichtsmaterialien), Betrieb (Modelllehrgang) und Einführungskursen (Unterlagen, Lehrpläne)

Für *Ämter und Berufsberatungen*:

- *Effizienzsteigerung* durch Reduktion der Anzahl von Ausbildungsreglementen (Deregulierung), geringerer Dokumentations- und Verwaltungsaufwand
- *Ordnung und Transparenz* durch reduzierte Informationsfülle

¹ Dieser Bericht basiert auf einer Vorstudie, die von den Autoren im Herbst 2001 im Auftrag von Dr. Ursula Renold zum Thema „Berufsfelder“ erstellt wurde. Mit dem neu ernannten Leiter des Ressorts „Berufliche Grundbildung“, Christoph Schmitter und seinem Team wurde in der Folge ein Entwicklungsprozess eingeleitet, welcher von K. Häfeli moderiert wurde. In mehreren Sitzungen und Klausuren von Anfang Februar bis Ende Mai 2002 wurden die anfänglichen Ideen diskutiert und weiterentwickelt. Das Resultat dieser Überlegungen ist im vorliegenden Papier zusammengefasst. Allen Beteiligten sei hier für ihre konstruktive Mitarbeit gedankt.

- *Anpassungsfähigkeit* von Ausbildungsinhalten und -reglementen

Auf der anderen Seiten sind auch die *Schwierigkeiten* einer solchen Umstellung nicht zu übersehen:

- *Berufsstolz* und Berufsidentifikation sind gefährdet. Berufsbezeichnungen und Traditionen in Verbänden verhindern oftmals eine Weiterentwicklung im angestrebten Sinn. Welcher Verband gibt seinen auf Verbandsinteressen konzentrierten Einfluss zugunsten eines größeren gemeinsamen Wohls auf?
- *Betriebliche Interessen* werden tangiert und eventuell sind Lehrstellen gefährdet, wenn Ausbildungsberufe aufgehoben oder zusammengelegt werden. Vielleicht müssen vermehrt überbetriebliche Kurse oder Ausbildungsverbünde geschaffen werden, welche zusätzliche Kosten und Aufwendungen verursachen.
- *Organisatorischer Aufwand* steigt, wenn verschiedene Berufsverbände und Organisationen zusammenarbeiten müssen.

Bei der ganzen Diskussion muss allerdings auch darauf hingewiesen werden, dass sich die rund 240 vom BBT reglementierten Berufe schon rein quantitativ recht gut zusammenfassen lassen: 5 Berufe decken bereits einen Drittel aller Lehrverhältnisse ab; 30 Berufe (mit jeweils mehr als 1'000 Lehrverhältnissen) bereits drei Viertel. Diesen Berufen stehen rund 130 Berufe mit weniger als hundert Lehrverhältnissen gegenüber. Diese letzte Gruppe der Klein- und Kleinstberufe steht also im Zentrum der Überlegungen. Schliesslich kann auch auf einige erfolgreiche Initiativen zur Reduktion der Zahl der Lehrberufe in den letzten Jahren hingewiesen werden (vgl. Kapitel 3.4).

2. Berufsfelder

2.1.1 Die Definition von Berufsfeldern

Die Fragen, die sich im Zusammenhang mit Berufsfeldern stellen, sind vielfältig und bisher wenig systematisch erforscht. Zwar werden spätestens seit den 70er Jahren, nicht zuletzt ausgelöst durch die Debatte um Schlüsselqualifikationen (vgl. Mertens 1974; Gonon 1996) Innovationen in der Berufsbildung diskutiert, die einerseits zu mehr Flexibilität beim Einsatz ausgebildeter Arbeitskräfte führen, andererseits die individuelle Mobilität der Arbeitnehmenden erhöhen sollen. Dabei tauchen Begriffe wie Lernfelder oder berufliche Handlungskompetenz auf, die ebenso unscharf definiert sind wie der Begriff des Berufsfelds.

Auch im Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz wird dieser Begriff im einleitenden Artikel 12 zur „Beruflichen Grundbildung“ verwendet:

„Die berufliche Grundbildung dient der Vermittlung und dem Erwerb der Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten (nachfolgend Qualifikationen), die zur Ausübung einer Tätigkeit (nachfolgend Berufstätigkeit) in einem Beruf oder einem Berufs- oder Tätigkeitsfeld erforderlich sind.“

In der deutschen Diskussion geht es beim Berufsfeldgedanken um die optimale und schlüssige Zusammenfassung und Systematisierung der vorhandenen Ausbildungsberufe. Eine umfassende Definition des Begriffs stammt von Pahl (2001, S. 18):

„Ein Berufsfeld stellt die Gesamtheit der in ihm vereinigten Berufe dar, wobei es durch die involvierten und in diesem Bereich arbeitenden Personen mit ihren entsprechenden Qualifikationen, durch die erforderlichen Tätigkeiten und die technischen Gegebenheiten bzw. anderweitigen Arbeitsmittel, Arbeitsgegenstände und –methoden nicht-technischer Art repräsentiert wird. (...) Das jeweils spezifische Berufsfeld wird durch den Inhalt und die Ausformung der in ihm vereinigten Berufe charakterisiert. Sowohl zwischen den benachbarten Be-

rufsfeldern als auch bei den einzelnen Berufen ergeben sich dabei Wechselbeziehungen und Überschneidungen.“

Wie unterschiedlich Definitionen des Begriffs Berufsfeld sind, und wieviel Spielraum bei seiner Interpretation offen bleibt, zeigt auch ein Arbeitspapier der Expertengruppe BBT „Berufsfeld Grüne Berufe und landwirtschaftliche Spezialberufe“, das als Beispiele die beiden folgenden Definitionsversuche aufführt:

Berufsfeld: „Eine Gruppe von Berufen, die unter sich bezüglich Tätigkeit, Ausbildungsweg und Anforderungen gewisse Verwandtschaften haben.“ (gemäss „Modula“)

„Ein Berufsfeld ist eine pädagogisch-didaktisch begründete Organisationseinheit, welche mehrere Berufe zusammenfasst.“

In Deutschland hat sich der Begriff „Berufsfeld“ trotz einer gewissen Unschärfe seit den 70er Jahren durchgesetzt (vgl. Pahl 2001). Im Zusammenhang mit der Schaffung des Berufsgrundbildungsjahres wurden 1974 elf Berufsfelder definiert und diesen 244 der damals noch rund 600 anerkannten Ausbildungsberufe zugeordnet. Die Ausbildung in einem Berufsfeld gilt dabei als Vorbereitung auf eine sich daran anschliessende berufliche Fachbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Diese ordnungspolitische Gliederung wurde 1978 durch die KMK² verstärkt, indem 13 Berufsfelder festgelegt wurden, in denen der berufsbildende Unterricht in berufsfeldbezogenen Lernbereichen durchgeführt wird. Diese Gliederung wurde im übrigen auch bei der Ausbildung der Berufsschullehrpersonen aufgenommen, indem 16 berufliche Fachrichtungen unterschieden werden (vgl. KMK 1995 und Anhang 1).

Allerdings sind die KMK-Berufsfelder keineswegs unbestritten. Pahl (2001, S. 21ff.) weist beispielsweise hin auf unklare oder unterschiedliche Definitionen bei der Berufsfeld-Einteilung, auf Berufsfeldüberschneidungen bei neuen Berufen oder auf die noch nicht erfolgte Zuteilung verschiedener Ausbildungsberufe zu den Berufsfeldern.

2.2 Systematik der Berufsfelder und –gruppen

Die von verschiedenen Seiten angeregte Bildung von Berufsfeldern, in denen spezifische, verwandte Berufe zusammengefasst werden sollen, macht deutlich, dass nach wie vor oder gar mehr und mehr das Bedürfnis besteht, festgeschriebene Berufsbilder zu dynamisieren und die Anzahl spezialisierter Berufe zu reduzieren (Pahl, 2001). Es existieren denn auch eine ganze Reihe von mehr oder weniger systematischen Berufseinteilungen, die unterschiedliche Ziele verfolgen (vgl. Tabelle 1).

Die Zusammenstellung macht deutlich, dass Institutionen und Interessengruppen im In- und Ausland aus unterschiedlichen Bereichen an der Definition von Berufsfeldern interessiert und beteiligt sind. Dazu gehören:

- Politik und damit öffentliche Verwaltung
- Berufs- und Laufbahnberatung
- Bildungsverantwortliche und –institutionen
- Berufs- und Wirtschaftsverbände

² Ständige Konferenz der Kultusminister und –senatoren der Länder der Bundesrepublik Deutschland (KMK)

Tabelle 1: Ausgewählte Berufssystematiken und Klassifikationsverfahren verschiedener Institutionen und Interessengemeinschaften

Institution, Interessen-gemeinschaft	Systematik, Klassifi-kation, Verfahren	Ziele, Anwendungsbereiche
CH: Bund • BFS • BBT	Verzeichnis der persönlichen Berufe Nomenklatur der eidg. Volkszählung Berufsverzeichnis	Klassifikation von Erhebungsdaten und Systematisierung statistischer Kennwerte Überblick über reglementierte Ausbildungsberufe
CH: Berufsberatung • Schweizerischer Verband für Berufsberatung • E. Egloff • R. Zihlmann	Swissdoc: Berufs- und Schulsystematik Berufsinteressenfelder Berufsfelder	Systematik zur Zuordnung von Informationen zu (Berufs-)Bildung, Schulen und Lehrgängen Gliederung der Berufswelt nach Interessen Jugendlicher in der Berufswahl Strukturierung der Berufsinformationen zur Unterstützung der Berufswahl
Österreich • Arbeitsmarktservice	Berufsfelder	Zusammenstellung von Informationen zu 24 Berufsfeldern für die Berufswahl
Deutschland • Statistisches Bundesamt • KMK (1978, 1995)	Berufssystematik (Erwerbsberufe) Berufsfelder	Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen für statistische Zwecke Gliederung des Berufsgrundbildungsjahres und Lehrerbildung
Dänemark • Bildungsministerium (2001)	Berufsfelder	Berufliche Grundausbildung in 7 Berufsfeldern
Europa: CEDEFOP (1999)	Ausbildungsfelder	Klassifikation von Ausbildungsfeldern für internationalen Vergleich von Daten im Bereich Berufsbildung
USA • National Skill Standards Board (Tucker & Brown Ruzzi 2000) • Holland (1997)	Wirtschaftssektoren Hexagonale Berufstypologie	Nationale Standards für Kompetenzen Klassifizierung von Individuen und Berufen
Arbeits- und Berufswissenschaften (Ausgewählte Analyse- und Diagnoseinstrumente)	Die Analyse von Berufen und Berufsanforderungen (Bürgi, 1976) Berufsmerkmale aus Expertensicht (Häfeli et al. 1983) Arbeitswissenschaftliches Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse (Rohmert & Landau, 1979) Fragebogen zur Arbeitsanalyse (Frieling & Hoyos, 1978) Tätigkeitsbewertungssystem (Hacker et al. 1995)	Kategorisierung von Berufen und Berufsanforderungen unter Berücksichtigung der Problemstellungen in der Berufsberatung Clustering von 36 Lehrberufen mit psychologischen und soziologischen Kriterien Belastungs- und Anforderungsanalyse für die Bereiche Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz Vergleich von Arbeitsplätzen, Berufsklassifikation, Berufsberatung Bewertung von Tätigkeiten (Beeinträchtigungsfreiheit, Persönlichkeitsförderlichkeit usw.), Arbeitsgestaltung

Da die Berufe nach unterschiedlichen Kriterien und aus unterschiedlichen Gründen (siehe dazu auch das nächste Unterkapitel) in Gruppen und Felder gegliedert wurden, besteht kaum eine Übereinstimmung. Gliederungskriterien sind beispielsweise (vgl. Stooss 1977):

- Werkstoff, Material, Produkt (Objekt der Tätigkeit)
- Arbeitsverfahren, -techniken (Tätigkeitskombination)
- Betrieblicher Einsatzbereich (Funktionsbereich)
- Arbeitsmilieu, -ort, -platz, Branche (wirtschaftliche Einordnung)
- Arbeitsgerät, -maschinen, Werkzeuge (Instrumentierung)
- Erforderliche Ausbildung (Qualifikation)

Trotz dieser Unterschiedlichkeit wurde in Anhang 1 versucht, zwei der wichtigsten Gruppierungen einander gegenüberzustellen: Die Gliederung in 22 Berufsfelder nach Zihlmann, welche in der schweizerischen Berufsberatung sehr verbreitet ist, und die 16 Berufsfelder der deutschen KMK (Kultusministerkonferenz). Hier zeigt sich – mindestens oberflächlich – eine relativ starke Verwandtschaft.

Forschung im Bereich Berufsfelder und Berufsfelddidaktik hat daher verschiedenes zu leisten. Sie soll einerseits bei der Definition des Begriffs „Berufsfeld“ behilflich sein und Grundlagen für die praktische Bildung von Berufsfeldern liefern. Wissenschaftliche Erkenntnisse können helfen, die Diskussion zu sachlichen und die Interessen der Auszubildenden und zukünftigen Berufsleute in den Vordergrund zu rücken, ohne dass dabei wirtschaftliche Interessen vernachlässigt werden müssen. Weiter besteht die Aufgabe der Berufsfeldforschung darin, darzustellen, welche Berufsfelder heute existieren, und wodurch sie sich auszeichnen. Allfällige Konflikte zwischen wissenschaftlichen und pragmatischen Ansätzen zur Bildung von Berufsfeldern sind dabei zu thematisieren.

2.3 Motive hinter der Bildung von Berufsfeldern

Ebenso vielfältig wie die Definitionsversuche von Berufsfeldern scheinen auch die Motive für ihrer Bildung. So soll z.B. die Einteilung von Berufen nach Ausbildungsfeldern wie sie im Handbuch der Ausbildungsfelder (CEDEFOP, 1999) vorgeschlagen wird, die Vergleichbarkeit von Studien verschiedener europäischer Länder in den Bereichen Berufsforschung, Berufsbildung und Weiterbildung erhöhen.

Systematiken die von Kreisen um die *Berufsberatung* vorgelegt werden (vgl. z.B. Arbeitsmarktservice Österreich, 2000; oder Schmid & Marty, 1995) haben hingegen insbesondere das Ziel, Jugendlichen Informationen zu Berufen zu geben, die sie in der Berufswahl unterstützen. Solche Systematiken gehen daher bei der Klassifikation der Berufe von Tätigkeiten und Aufgaben als Berufsmerkmale aus, weil angenommen wird, dass Berufsinteresse sich aus dem Interesse an bestimmten Tätigkeiten und der Lösung berufsspezifischer Aufgaben ergibt. Ein Überblick über die in der Schweiz im Bereich der Berufskunde und Berufsinformation bedeutenden Beschreibungsschemen von Berufen legt Zihlmann (1998) vor.

Ähnlich wie in Deutschland hat kürzlich das dänische *Bildungsministerium* (vgl. Minder 2001) sieben Berufsfelder geschaffen, in denen der erste Teil der beruflichen Bildung absolviert wird. Damit kann einerseits der Berufswahlprozess erleichtert werden, indem eine grobe erste Wahl eines Berufsfeldes und anschliessend aufgrund konkreter Erfahrungen und Eignungen der zweite Auswahlschritt unter den gut 80 Ausbildungen getroffen wird. Anderseits sollen in dieser ersten Phase breite und ganzheitliche Arbeitsprozesskompetenzen vermittelt werden.

Von *unternehmerischer* Seite sind Bestrebungen im Gange, Kompetenzen ausfindig zu machen, die für die erfolgreiche Ausführung spezifischer beruflicher Tätigkeiten erforderlich

sind (Mulard, 2001). Solche Kompetenz- und Berufsreferenzwerke sollen der gezielten Personalselektion und -entwicklung dienen und könnten daher auch für die Berufsbildung von Bedeutung sein. Auch die *arbeitspsychologische* Forschung befasst sich mit der Klassifikation von Arbeitstätigkeit und damit im weiteren Sinne mit den praktizierten Berufen. Hier spielen psychische und physische Anforderungen, die aus der Erfüllung der Arbeitsaufgabe aber auch der Bewältigung von arbeitsbedingten Belastungen entstehen, eine wichtige Rolle (vgl. z.B. Schüpbach, 1993 oder Frieling & Sonntag, 1999). Unklar bleibt aber, wie für die Berufsbildung sinnvolle Berufsfelder gebildet werden sollen (Uhe, 2001), da bisher für diesen Zweck weder Grenzen noch Inhalte von Berufsfeldern theoretisch genügend festgelegt sind.

Bei den *Berufsschulen* und der Ausbildung ihrer Lehrpersonen ist man ebenfalls mit der Frage der Gliederung der Berufe konfrontiert. Wie sollen Schulen strukturiert sein? Welche Berufe sollen zusammen im selben Schulhaus oder sogar in derselben Klasse unterrichtet werden? Letztere Frage stellt sich bei tiefen Lehrlingszahlen und in kleinen Kantonen. So arbeitet der Kanton Tessin mit Nachdruck und erfolgreich in Richtung Koordination der Ausbildung zwischen verwandten Berufen (z.B. Bereiche Chemie und Elektrotechnik).

Bei der Ausbildung der Lehrpersonen muss nicht zuletzt aus Gründen der kleinen Studierenden-Zahlen gefragt werden, nach welchen Kriterien Gruppierungen vorgenommen werden könnten. Im SIBP wurden deshalb unter dem Stichwort „*Berufsfelddidaktik*“ verschiedene Vorstudien und ein Seminar mit Expertinnen und Experten durchgeführt (vgl. Häfeli, Wild-Näf & Elsässer, 2001). Die vorläufigen Ergebnisse zeigen, dass die bisherige Fachsystematik nicht ausreicht, sondern in Richtung Arbeitsprozess- und Handlungsorientierung weiterentwickelt werden muss.

Die Definition und Bildung von Berufsfeldern hängt also weitgehend von den angestrebten Zielen einer Zusammenlegung bisheriger Berufe ab. Grundsätzlich wird von Vertretern des Konzepts Berufsfeld angegeben, dass die Bildung von Berufsfeldern angesichts des technologiebedingten Wandels der Arbeitswelt eine Notwendigkeit ist. Die Organisation der Berufsbildung in Berufsfeldern soll einen besseren Umgang mit sich verändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten ermöglichen (Buttler, 1995; Georg & Sattel, 1995; Pahl, 2001). Einzelne positive Effekte der Bildung von Berufsfeldern sollen z.B. sein:

- Verbreiterung der Ausbildung und damit Erhöhung der Handlungskompetenz der Ausgebildeten
- Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Ausbildungsrichtungen
- Verbesserung der Mobilität von Berufsleuten mindestens innerhalb eines Berufsfelds
- Zusammenlegung von Unterrichtsklassen im fächerübergreifenden Unterricht und damit Steigerung der Effizienz im Schulbetrieb
- Möglichkeit des flexiblen Einsatzes von Mitarbeitern und damit verbesserte Anpassungsfähigkeit von Betrieben an marktwirtschaftliche Veränderungen
- Systematische Darstellung der Berufswelt zur Information von Jugendlichen während der Berufswahl

2.4. Fazit

Der Begriff „*Berufsfeld*“ scheint auf den ersten Blick attraktiv zur Gliederung und Gruppierung ähnlicher und verwandter Berufe. Allerdings hat sich keine einheitliche Definition durchgesetzt. In Deutschland hat sich die pragmatische Gruppierung der Berufe in 16 Berufsfelder im Rahmen des Berufsgrundbildungsjahrs und bei der Ausbildung von Berufsschullehrkräften bewährt. Keine Resonanz hat die Idee aber bei der Regelung der Ausbildungsordnungen gefunden. In der Schweiz wird vor allem im Rahmen der Berufsberatung und Berufswahlvorbereitung von den 22 Berufsfeldern nach Zihlmann (2001) ausgegangen. Hier scheint

der Berufsfeldbegriff nützlich als Gliederungsgedanke und zur Einteilung der Berufe. Prüfenswert dürfte – analog zu Deutschland oder Dänemark – auch die Idee eines Berufseinstiegs in breite Berufsfelder für Jugendliche mit Entscheidungsschwierigkeiten sein. Das Berufsfeldkonzept dürfte aber nicht sehr sinnvoll für die Ausbildungsreglementierung sein. Dort sollte eher an einem – allerdings revidierten und erweiterten – Berufsbegriff festgehalten werden (s.u.).

3. Beruf

In diesem Kapitel wird der zweite Lösungsansatz, der in Richtung Erweiterung des bisherigen Berufsbegriffs geht, vorgestellt. Dazu soll vorerst der Berufsbegriff diskutiert werden. Anschliessend werden zwei vielversprechende Ansätze vorgestellt, mit denen das Problem der Gliederung und Reduzierung der Berufe angegangen wird.

3.1 Kontroversen um den Berufsbegriff

Insbesondere in Deutschland hat sich in den 90er Jahren eine heftige Kontroverse um den Berufsbegriff entwickelt (vgl. z.B. die Beiträge im Beiheft 40 zur „Zeitschrift für Pädagogik“, herausgegeben von Harney & Tenorth, 1999).

Von einer Gruppe wird – ausgehend von der These der reflexiven Modernisierung der Industriegesellschaft (Beck 1986) – der Berufsbegriff radikal in Frage gestellt. In einer pointierten Individualisierungsdiagnose geht der Soziologe Ulrich Beck davon aus, dass Konzepte wie Beruf, Familie und Klasse ihre „zukunftsleitende Kraft“ eingebüsst hätten. Der Berufsbegriff als biographische „Identifikationsschablone“ hätte demnach ausgedient und müsste durch sogenannte „Bastelbiographien“ ersetzt werden. U. Beck sieht also die Zukunft von Ausbildung und Arbeit „jenseits des Berufs“ in dem – dem Milieu der individualisierten Lebensästheten verwandten – Leitbild des „Selbstarbeiters“ (Beck 1998, S. 249ff. zitiert von Rahn 1999, S. 87). Ähnlich kritisch äussern sich auch Pädagogen (vgl. Geissler 1991 oder Lipsmeier 1998).

Dagegen wird von Vertretern des Berufskonzepts festgehalten:

- „*Beruflichkeit manifestiert sich in der reliablen Strukturierung des institutionell-organisatorischen Rahmens der Berufsausbildung (institutionell-organisatorischer Aspekt).*“ (Deissinger 1999, S. 203)
- „*Beruflichkeit manifestiert sich in der überbetrieblichen Universalisierung und Standardisierung von Arbeitsqualifikationen, die sich als prinzipiell „unteilbar“ und „ganzheitlich“ strukturiert“ erweisen (didaktisch-curricaler Aspekt).*“ (Deissinger 1999, S. 204)

Mit Blick auf England und andere Länder, die das Berufsprinzip verworfen haben und mit Blick auf empirische Forschungsergebnisse³ von Ausbildungs- und Berufsverläufen (Konietzka/Lempert 1998) schliesst Deissinger: „*Wir wollen uns der Einschätzung anschliessen, dass die „potentiell negativen Folgen einer Abkehr vom Berufsprinzip“ für das Individuum vermutlich „weit gravierender einzuschätzen“ sein dürften, als ihr vermeintlicher Nutzen.*“ (1999, S. 204)

³ Weitere empirische Ergebnisse, welche die Aktualität und Relevanz des Berufskonzepts mindestens teilweise belegen, stammen aus dem laufenden Nationalen Forschungsprogramm „Bildung und Beschäftigung“ (vgl. Bühler 2001, Grote & Raeder 2001 sowie www.nfp43.unibe.ch); für Deutschland vgl. auch Harney, Weischet & Geselbracht (1999).

Rahn (1999) unterscheidet einen „klassischen“ und einen „funktionalen“ Berufsbegriff, wobei sie insbesondere letzteren als durchaus überlebensfähig ansieht. Harney und Tenorth (1999) formulieren dies wie folgt:

„Zum einen geht es um das Expertentum, das Erwerbstätige als ihren „Besitz“ in der Erwerbsarbeit einsetzen – und zwar unabhängig von den Orten im Lebenslauf, an denen das Besitztum entstanden ist. Zum anderen geht es um die Formen, in und mit denen expertenschaftliches Besitztum betrieblich Anerkennung findet.“ (S. 8)

Interessant ist in diesem Zusammenhang, wie sich die Diskussion in der Schweiz entwickelt hat. Das heute noch geltende Berufsbildungsgesetz aus dem Jahre 1978 geht in Artikel 13 von einem recht klaren Berufsbegriff aus:

„Ausbildungsreglemente werden nur für Berufe erlassen, die hinsichtlich der zu erwerbenden Fertigkeiten und Kenntnisse eine angemessene Mannigfaltigkeit aufweisen, nicht durch bloße Anlernung erlernt werden können, den Übertritt in einen andern Betrieb zulassen und in der Regel die Grundlage zu einem beruflichen Aufstieg bilden.“

Dagegen verzichtet der Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz auf eine klare Umschreibung der Anforderungen an Bildungsverordnungen (vgl. das Zitat in Abschnitt 2.1). In Artikel 12 zur „Beruflichen Grundbildung“ werden lediglich Qualifikationen erwähnt, „die zur Ausübung einer Tätigkeit (nachfolgend Berufstätigkeit) in einem Beruf oder einem Berufs- oder Tätigkeitsfeld erforderlich sind.“ Es werden also die Begriffe Tätigkeit, Beruf, Berufsfeld und Tätigkeitsfeld quasi synonym erwähnt (vgl. auch Gindroz 2002)!

3.2 Dynamisierung der Berufsbilder (Rauner)

Rauner und seine Mitarbeiter am Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen schlagen vor, trotz der Kritik am dualen Berufsbildungssystem an der Berufsform der Arbeit und der darauf bezogenen Berufsbildung festzuhalten. Allerdings möchten sie zugleich das Berufskonzept grundlegend reformieren (vgl. Rauner, 1998 und Heidegger & Rauner, 1997). Mit einer offenen, dynamischen Beruflichkeit sollen die Vorteile des traditionellen Berufskonzeptes erhalten und zugleich so transformiert werden, dass es sowohl den Strukturwandel unterstützt als auch den Bedingungen hoher Flexibilität genügt. Dies erfordert, die Zahl der Ausbildungsberufe weiter zu reduzieren und ihre „Weite“ zu vergrößern.

Die offene dynamische Beruflichkeit geht nach wie vor von einem bestimmten Arbeitszusammenhang aus (exemplarisch für die berufliche Tätigkeit von Fachkräften), der aber in Richtung berufsübergreifender Aufgaben erweitert werden kann. Diese Berufsbilder sollen zeitlich und inhaltlich stabil bleiben, damit Berufsbilder in der öffentlichen Diskussion z.B. bei der Berufswahl wieder eine strukturierende Kraft gewinnen können. Damit sie aber gleichzeitig offen und dynamisch bleiben, soll der einheitlich geregelte Kernbereich lediglich 50-60% der Inhalte umfassen. 20-30% sollen für betriebs- und anwendungsorientierte Inhalte, weitere 20-30% für den individuellen Wahlbereich reserviert bleiben.

Uhe (2001) führt folgende Kriterien für Kernberufe auf, nach denen die Zusammenfassung und Neuschneidung erfolgen soll:

- „*Im Mittelpunkt stehen die Aufgabenbereiche, die von Inhaber/innen dieser Berufspositionen ausgefüllt werden sollen. Also nicht der Werkstoff Holz, sondern die Arbeiten, die beispielsweise die Tischlerin, der Tischler, ausführt, wenn sie oder er mit Holz umgeht. Das Arbeitsprozesswissen ist der Orientierungspunkt.*
- *Im Sinne der Überlegungen einer Differenzierung und Flexibilisierung sollen nur etwa 2/3 der Ausbildungszeit bundesweit geregelt werden, der Rest bleibt für regionale, ggf. sogar für betriebsspezifische Schwerpunktsetzungen.*

- *In jedem Beruf muss Weiterbildung systematisch angelegt sein und zwar sowohl in Bezug auf die Fähigkeiten dafür als auch die Motivation.*
- *Es wird ein hohes Mass an berufs- und fachübergreifenden Kompetenzen erforderlich sein. Richtungsweisende Ansätze finden sich in der Neuordnung der Bauberufe.*
- *Berufliche und allgemeine Bildung sind zu integrieren.*
- *Soweit wie möglich soll eine ganzheitliche Aufgabenerfüllung im Sinne einer vollständigen Handlung erreicht werden.“ (S. 155)*

Heidegger und Rauner schlagen die Reduktion auf etwa 100 Kernberufe vor. Sie empfehlen trotz der spezieller werdenden Anforderungen nicht, neue Berufe zu kreieren, sondern bisherige Berufsbilder zu erweitern. Bei der Zusammenfassung resp. Neuschneidung soll insbesondere das *Arbeitsprozesswissen* das entscheidende Kriterium sein. Wie dies für eine berufsorientierte Informatik aussehen könnte, führt Stuber (2001) aus.

3.3 System of National Skill Standards and Certificates (USA)⁴

Die USA haben bekanntlich ein gänzlich anderes Bildungssystem als das schweizerische oder deutsche (vgl. Häfeli 2001, 2002). Insbesondere mangelt es in den USA an einheitlichen Beurteilungskriterien bezüglich beruflicher Ausbildungen. Dies ist bei rund 2000 „Berufen“ (occupations) nicht nur verwirrend, sondern gibt auch Anlass zu ernsthaften Sorgen bezüglich des Qualifikationsstandes der Bevölkerung. Als eine Antwort auf diese Probleme wurde 1994 auf privater Basis aber mit staatlicher Unterstützung das *Skill Standards Board* gegründet (vgl. Tucker & Brown Ruzzi, 2000). Dieses soll Richtlinien für die Beschreibung von Ausbildungsstandards ausarbeiten. Seine Aufgabe besteht nicht darin, diese Standards festzulegen. Dies wird freiwillig mitarbeitenden Partnern aus Wirtschaft, Bildungswesen, Gewerkschaftskreisen usw. übertragen. Das Skill Standards Board soll lediglich einen Rahmen festlegen, in welchem die Standards festgelegt und beschrieben werden. Dazu werden die Fertigkeiten und Kenntnisse in drei Gruppen aufgeteilt:

- 1) Kern: Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die Arbeit in einem gesamten Wirtschaftssektor von Bedeutung sind.
- 2) Konzentration: Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in einem Teilsektor von Bedeutung sind.
- 3) Spezialisierung: Spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Arbeitnehmers, die für die Arbeit an einem spezifischen Arbeitsort von Bedeutung sind.

Veranschaulicht wird das Modell mit der Metapher eines Baums. Der Stamm steht für die Kernfähigkeiten, die Hauptäste für die Konzentration und die Zweige und Blätter für die Spezialisierung. Es wird davon ausgegangen, dass Fähigkeiten im Bereich Konzentration für die entsprechenden Tätigkeiten bezeichnend sind und sich nach Möglichkeit nicht mit anderen Tätigkeitsbereichen überschneiden. Im Bereich der speziellen Fähigkeiten sind jedoch Überschneidungen mit benachbarten Tätigkeitsbereichen üblich.

Die Arbeitswelt wurde in 15 Sektoren (Bäume) eingeteilt, die jeweils 6 Konzentrationsbereiche (Hauptäste) und diverse „Zweige“ und „Blätter“ aufweisen. In Anlehnung an das Konzept der Berufsfelder könnte etwa davon ausgegangen werden, dass 15 Berufsfelder definiert werden, die sich durch je 6 Basisberufe oder Fachrichtungen auszeichnen. Damit könnte die Berufsgrundausbildung abgedeckt sein. Die Spezialisierung, d.h. die Aneignung von Fähigkeiten im Bereich der „Zweige“ und „Blätter“, könnte dann während der Grundausbildung z.B. in Wahlfächern, durch Berufserfahrung oder Weiterbildung erfolgen.

⁴ Für weiterführende Informationen vgl. auch <http://www.nssb.org/>

Bei diesem vielversprechenden Ansatz soll allerdings der Aufwand nicht verschwiegen werden. Bei der Standardisierung sind offenbar Hunderte von VertreterInnen aus Wirtschaft, Erziehung, Ausbildung und anderen Organisationen beteiligt. Zur Validierung werden Tausende betroffener Fachleute einbezogen. Bisher gelang es deshalb lediglich Skill Standards im Sektor „Manufacturing“ (etwa 20% aller Beschäftigten) zu etablieren. Weitere Skill Standards wurden für den Sektor „Sales and Services“ (ebenfalls ca. 20% aller Beschäftigten) entwickelt und befanden sich bis September 2001 in einer „Vernehmlassung“.

3.4 Konkrete Beispiele

In der *Schweiz* (und auch in Deutschland) sind verschiedene Anstrengungen unternommen worden, die genau in die in Abschnitt 3.2 beschriebene Richtung gehen. Das wohl bekannteste Beispiel ist die vielbeachtete Reduktion im Jahre 1997 von 16 technischen Berufen auf vier Berufe der Maschinenindustrie, welches die grösste Berufsgruppe und deshalb besonders viele Lehrverhältnisse traf.

Es gibt aber auch andere, weniger bekannte Beispiele:

- Textilindustrie: Reduktion von 32 Berufen in den 80er Jahren bis 1999 auf 4 Reglemente
- Lebensmitteltechnologe / Lebensmitteltechnologin (2001, 5 Reglemente aufgehoben)
- Haustechnikplaner / Haustechnikplanerin (2000, 4 Reglemente aufgehoben)

Zur *Differenzierung* dieser breiten Berufe werden dann häufig Fach- oder Vertiefungsrichtungen aufgeführt. Eine weitere Vertiefung oder Spezialisierung ist auch auf der Stufe Weiterbildung (höhere Berufsbildung) möglich. Bei der Grundbildung hat sich gezeigt, dass einzelne Betriebe nicht mehr in der Lage sind, die ganze *Breite* eines Berufes abzudecken. In diesen Fällen bieten sich überbetriebliche Kurse, Ausbildungsverbunde oder auch Basislehrjahre als sinnvolle Ergänzungen an.

Als Resultat dieser Bemühungen dürfte die Zahl der Ausbildungsreglemente in den letzten Jahren und Jahrzehnten (wie in Deutschland⁵) deutlich reduziert worden sein.

Einen konkreten, aber radikalen Vorschlag für die Ausbildung im Bau- und Holzbereich (inkl. Farbe und Sanitär) in *Deutschland* macht Uhe (2001). Etwa 50 Ausbildungsberufe aus drei Berufsfeldern und der Sanitärtechnik sollen auf sechs Tätigkeitsbereiche mit jeweils ein bis zwei Kernberufen mit klar abgegrenzten Aufgabenfeldern reduziert werden:

Bauwerkskonstruktion (z.B. Maurer/in), Aussenhautkonstruktion, Möbel- und Innenausbau, Farbtechnik und Raumgestaltung, Verkehrswege- und Leitungsbau (Tiefbauarbeiten), Haustechnik (Heizung, Klima, Lüftung, Wasser, Elektroinstallationen).

Im übrigen schlägt Uhe vor, trotz veränderten Inhalten vorhandene Berufsbezeichnungen, die eine lange Tradition widerspiegeln und als solche anerkannt sind, beizubehalten.

Dieser Vorschlag von Uhe tönt vielleicht utopisch. Dass dem nicht so ist, zeigt das Beispiel von *Dänemark*. Dort wurde in den letzten Jahren die Zahl der Ausbildungsberufe auf ca. 80 reduziert (vgl. Minder 2001).

3.5 Fazit

Trotz der Kontroversen, die sich um den Berufsbegriff in den letzten Jahren entzündet haben, wird vorgeschlagen, am Berufskonzept festzuhalten. Es erfüllt in unserem Kulturräum weiter-

⁵ In Deutschland gab es offenbar nach dem Zweiten Weltkrieg ca. 1000 Ausbildungsberufe, heute sind es noch etwa 360 (Uhe 2001, p. 154). Zahlen für die Schweiz liegen unseres Wissens nicht vor.

hin wichtige individuelle, wirtschaftliche und gesellschaftliche Verortungsfunktionen. Allerdings muss der Berufsbegriff im Sinne von Kern- oder Basisberufen erweitert und dynamisiert werden. Beispiele dafür, wie dies geschehen kann, gibt es genügend.

4. Schlussfolgerungen

Welche Schlüsse lassen sich nun aus den bisherigen Ausführungen ziehen? Welche offenen Fragen müssten weiter bearbeitet werden, damit die eingangs geschilderten Problembereiche einer Lösung zugeführt werden können?

4.1 Thesen

Die hier vorgestellten Überlegungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- 1) Die Reduktion der rund 240 BBT-Ausbildungsreglemente kann für alle Beteiligten (Wirtschaft, Individuen, Berufsschulen, Ämter, Berufsberatung usw.) einen erheblichen Nutzen bringen (u.a. Erhöhung von Arbeitsmarktfähigkeit, Mobilität, Flexibilität, Transparenz, Effizienzsteigerung).
- 2) Das Konzept „Beruf“ als zentraler Orientierungsbegriff für Individuum, Wirtschaft und Gesellschaft soll beibehalten werden.
- 3) Allerdings muss das Berufskonzept im Sinne einer „neuen Beruflichkeit“ dynamisiert und erweitert werden. In breiten „Kernberufen“ sollen bisherige oder neue spezialisierte Tätigkeiten zusammengefasst werden.
- 4) Damit wird eine klare Abgrenzung gegenüber allzu funktionalen Jobs oder spezialisierten Tätigkeiten vorgenommen.
- 5) Der Begriff „Berufsfeld“ ist sinnvoll, wenn dabei mehrere verwandte oder ähnliche Berufe zu Berufsfeldern gruppiert werden. Dies trifft insbesondere für die Berufswahl und eventuell auch eine erste Phase der Berufsbildung zu. Wenig geeignet scheint das Konzept aber bei der Ausbildungsreglementierung.
- 6) Es scheint realistisch, die Zahl der BBT-Ausbildungsreglemente von heute ca. 240 in mehreren Etappen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft auf ca. 100 (Kern-)Berufe zu reduzieren.
- 7) Diese Berufe und Ausbildungsreglemente lassen sich in ca. 15-20 Berufsfelder gruppieren. Praktikable Vorschläge aus Kreisen der Berufsberatung liegen vor.

4.2 Weiterführende Forschungsansätze

Die bisherigen Ausführungen haben eine Reihe von Fragen aufgeworfen, die kurz- bis mittelfristig angegangen werden sollten. Es zeichnen sich insbesondere vier sich ergänzende Forschungs- und Entwicklungsthemen ab, die im Anhang 2 ausführlicher dargestellt sind. Die Beantwortung unterschiedlicher Fragen in den verschiedenen angesprochenen Bereichen bedingen z.T. unterschiedliche Forschungsansätze. Umgekehrt werden unterschiedliche Forschungsansätze zu verschiedenen Lösungsansätzen führen. Die vier Themenbereiche sind:

- Dynamisierung von Ausbildungsordnungen
- Arbeitsprozesswissen, Berufsanalyse und Kompetenzerhebung
- Mobilität und Berufswechsel
- Analyse gelungener und misslungener Berufsgruppierungen

Literatur

- Beck, U. (1986). Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.
- Beck, U. (1998). Globalisierung? Irrtümer des Globalismus – Antworten auf Globalisierung. Frankfurt a.M.
- Bühler, C. (2001). Die Auwirkungen von Umbrüchen in der Arbeitswelt auf Identität und Arbeitsethik junger Erwerbstätiger. In F. Horvath (Hrsg.), Forum Bildung und Beschäftigung (S. 222-228). KWB Arbeitsbericht 29. Bern: Universität Bern.
- Bürgi, A. (1976). Die Analyse von Berufen und Berufsanforderungen. Stuttgart: Kohlhammer.
- Buttler, F. (1995). Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In R. Arnold & A. Lipsmeier (Hrsg.), Handbuch der Berufsbildung (S. 492-500). Opladen: Leske + Budrich.
- CEDEFOP (1999). Handbuch der Ausbildungsfelder. Thessaloniki: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP).
- Deissinger, T. (1999). Beruflichkeit als Zusammenhang. In K. Harney & H.-E. Tenorth (Hrsg.), Beruf und Berufsbildung. Zeitschrift für Pädagogik, 40. Beiheft (S. 189-207). Weinheim und Basel: Beltz.
- Frieling, E. & Hoyos, C. (1978) Fragebogen zur Arbeitsanalyse. Bern: Huber.
- Frieling, E. & Sonntag, K.-H. (1999). Lehrbuch Arbeitspsychologie. Bern: Huber.
- Geissler, K.A. (1991). Das duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft. Leviathan, 19, 68-77.
- Georg, W. & Sattel, U. (1995). Arbeitsmarkt, Beschäftigungssystem und Berufsbildung. In R. Arnold & A. Lipsmeier (Hrsg.) Handbuch der Berufsbildung (S. 123-141). Opladen: Leske + Budrich.
- Gindroz, J.-P. (2002). Émergence de la notion de champ professionnel: éléments de réflexion. Panorama, 2, 16-17.
- Gonon, Ph. (Hrsg.) (1996). Schlüsselqualifikationen kontrovers. Aarau: Sauerländer.
- Gonon, Ph. (2001). Ende oder Wandel der Beruflichkeit? – Beruf und Berufspädagogik im Wandel. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 97, 404-414.
- Grote, G. & Raeder S. (2001). Berufliche Identität in Wechselwirkung mit den Anforderungen von Arbeitsflexibilisierung und kontinuierlicher Bildung. In F. Horvath (Hrsg.), Forum Bildung und Beschäftigung (S. 244-254). KWB Arbeitsbericht 29. Bern: Universität Bern.
- Hacker, W., Fritsche, B. Richter, P. & Iwanowa, A. (1995). Tätigkeitsbewertungssystem. Zürich: Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.
- Häfeli, K. (2001). Berufsbildung USA: Mythen und Fakten. Panorama, 4, 48-49.
- Häfeli, K. (2002). Berufsbildung USA. SIBP Schriftenreihe Nummer 17. Zollikofen: SIBP.
- Häfeli, K. , Schallberger, U. & Cantieni, R. (1983). Merkmale von Berufen. Eine Befragung von berufskundlichen Experten. Berufsberatung und Berufsbildung, 68, 281-294.
- Häfeli, K., Wild-Näf, M. & Elsässer, T. (Hrsg.) (2001). Berufsfelddidaktik. Zwischen Fachsystematik und Handlungsorientierung. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Harney, K. & Tenorth, H.-E. (Hrsg.) (1999). Beruf und Berufsbildung. Zeitschrift für Pädagogik, 40. Beiheft. Weinheim und Basel: Beltz.
- Harney, K., Weischet, M. & Geselbracht, S. (1999). Der Beruf als Input der Weiterbildung. In K. Harney & H.-E. Tenorth (Hrsg.), Beruf und Berufsbildung. Zeitschrift für Pädagogik, 40. Beiheft (S. 272-288). Weinheim und Basel: Beltz.

- Heidegger, G. & Rauner, F. (1997). Reformbedarf in der beruflichen Bildung. Gutachten im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr. Düsseldorf.
- Holland, J.L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Konietzka, D. & Lempert, W. (1998). Mythos und Realität der beruflichen Bildung. Der Stellenwert der Berufsausbildung in den Lebensverläufen verschiedener Geburtskohorten. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 94, 535-548.
- KMK (1978). Rahmenvereinbarung über das Berufsgrundbildungsjahr. Beschluss der KMK vom 19. Mai 1978.
- KMK (1995). Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für Lehrämter für die Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5). Beschluss der KMK vom 12. Mai 1995.
- Leibundgut, H. (1985). Struktur- und Mobilitätsdaten. Band I: Strukturmerkmale und berufliche Tätigkeit in 106 Ausbildungsberufen. Zürich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.
- Leibundgut, H. (1986). Struktur- und Mobilitätsdaten. Band II: Strukturmerkmale und berufliche Tätigkeit in 158 ausgeübten Berufen. Zürich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.
- Lipsmeier, A. (1998). Vom verblassenden Wert des Berufes für das berufliche Lernen. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 94, 481-495.
- Mertens, D. (1974). Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (S. 36-43).
- Minder, A. (2001). Berufsbildung in Dänemark. Immer einen Schritt voraus. Panorama, 5, 50-51.
- Mulard, A. (2001). Construction des référentiels compétences et métiers. Panorama, 3, 8-9.
- Pahl, J.-P. (2001) Berufsfelder – Basis fachwissenschaftlicher und didaktischer Reflexionen beruflichen Lernens. In K. Häfeli, M. Wild-Näf, & T. Elsässer (Hrsg.), Berufsfelddidaktik: Zwischen Fachsystematik und Handlungskompetenz (S. 17-37). Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Projektleitung „Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem“ (1999). Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem. Schlussbericht über die Pilotphase 1996 bis 1998. Bern: BBT.
- Rahn, S. (1999). Der Doppelcharakter des Berufs. In K. Harney & H.-E. Tenorth (Hrsg.), Beruf und Berufsbildung. Zeitschrift für Pädagogik, 40. Beiheft (S. 85-100). Weinheim und Basel: Beltz.
- Rauner, F. (1998). Reformbedarf in der Beruflichen Bildung. In P. Haase, G. Dybowski & M. Fischer (Hrsg.), Berufliche Bildung auf dem Prüfstand (S. 211-233). Bremen: Donat.
- Rohmert, W. & Landau, K. (1979). Das Arbeitswissenschaftliche Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse. Bern: Huber.
- Schmid, R. & Marty, R. (1995). Lehrling – Wie weiter? Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.
- Schüpbach H. (1993). Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten. In H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie (S. 167-187). Bern: Huber.
- Stooss, F. (1977). Die Systematik der Berufe und der beruflichen Tätigkeiten. In K.H. Seifert (Hrsg.), Handbuch der Berufsprüfung (S. 68-98). Göttingen: Hogrefe.

Stuber, F. (2001). Zu den Grundlagen einer berufsorientierten Informatik. In K. Häfeli, M. Wild-Näf, & T. Elsässer (Hrsg.), Berufsfelddidaktik: Zwischen Fachsystematik und Handlungskompetenz (S. 63-72). Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.

Tucker, M. & Brown Ruzzi, B. (2000). A System of National Skill Standards and Certificates for the United States: Early Stages of Implementation. In U. Laur-Ernst & J. King (Eds.), In Search of World Class Standards in Vocational Education and Training (p. 45-61). Bonn: BIBB. (vgl. auch <http://www.nssb.org/>)

Uhe, E. (2001) Kernberufe für die Ausbildung im Bau- und Holzbereich (Bau/Holz/Farbe/Sanität). In K. Häfeli, M. Wild-Näf, & T. Elsässer (Hrsg.), Berufsfelddidaktik: Zwischen Fachsystematik und Handlungskompetenz (S. 151-158). Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.

Zihlmann, R. (1998). Berufskunde, Berufsinformationen. In R. Zihlmann et al. (Hrsg.), Berufswahl in Theorie und Praxis (S. 295-307). Zürich: sabe.

Zihlmann, R. (2001). Berufsfenster 2000/2001. 200 Berufe, eingeteilt in 22 Berufsfelder. Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.

Anhang 1

Gegenüberstellung der Berufsfelder nach Zihlmann (1998) und KMK (1978, 1995)⁶

Die 22 Berufsfelder nach René Zihlmann:

- 1: Natur
- 2: Ernährung
- 3: Gastgewerbe, Hauswirtschaft
- 4: Bekleidung, Textilien, Leder
- 5: Schönheit, Körperpflege
- 6: Gestaltung, Kunsthhandwerk
- 7: Druck, Grafisches Gewerbe
- 8: Bau
- 9: Haustechnik
- 10: Holzverarbeitung, Innenausbau
- 11: Auto, Velo, Motorrad
- 12: Elektronik, Elektrotechnik
- 13: Metall, Maschinen
- 14: Chemie, Papier, Kunststoff
- 15: Technische Planung, Konstruktion
- 16: Verkauf, Detailhandel
- 17: Wirtschaft, Verwaltung
- 18: Verkehr, Logistik, Sicherheit
- 19: Informatik
- 20: Sprache, Publizistik, Kunst, Musik
- 21: Gesundheit
- 22: Pädagogik, Beratung, Sozialarbeit

Die 16 Berufsfelder nach KMK:

- 13. Agrarwirtschaft
- 12. Ernährung und Hauswirtschaft
- 6. Textiltechnik und Bekleidung
- 11. Körperpflege
- 14. Gestaltungstechnik
- 8. Drucktechnik
- 4. Bautechnik, 9. Farbtechnik und Raumgestaltung
- 5. Holztechnik
- 3. Elektrotechnik
- 2. Metalltechnik
- 7. Chemie, Physik und Biologie
- 1. Wirtschaft und Verwaltung
- 10. Gesundheit, 16. Pflege
- 15. Sozialpädagogik

⁶ Die Berufsfelder nach Zihlmann enthalten im Unterschied zur KMK-Gliederung auch Berufe/Ausbildungen auf Tertiärstufe

Anhang 2

Weiterführende Forschungs- und Entwicklungsansätze

- Dynamisierung von Ausbildungsordnungen

Dieser erste Ansatz ist kein Forschungsansatz sondern ein (Organisations-) Entwicklungsansatz. Ziel ist es, die Gestaltung von Ausbildungsordnungen zu dynamisieren und den Anschluss an die internationale Diskussion sicherzustellen.

- Welche der vielen Berufsklassifikationen und -gruppierungen sind für das BBT relevant? Nach welchen Kriterien soll gruppiert werden?
- Wie kann eine „nationale“ Klassifikation der beruflichen Ausbildungen erreicht werden? Welche Partner sollen einbezogen werden?
- Ist die offene dynamische Beruflichkeit nach Rauner ein Konzept, das auch von der Schweiz übernommen werden könnte?
- Wieweit könnte der Ansatz „Skill Standards Board“ auch auf die Schweiz übertragen werden? Welche Ideen lassen sich adaptieren?

Vorgehen: Fortsetzung der Entwicklungsarbeit unter Bezug der fachlichen Expertise von SIBP-Mitarbeitenden

- Arbeitsprozesswissen, Berufsanalyse und Kompetenzerhebung

Vielversprechend scheint es hier, Arbeitsprozesse zu untersuchen. Auf dieser Grundlage könnten dann gemeinsame und unterschiedliche Tätigkeitsclusters resp. Berufe eruiert werden. Grundlage dazu bilden relativ komplexe und aufwändige Verfahren der Arbeits- und Tätigkeitsanalyse. Allenfalls lassen sich hier ökonomischere Expertensysteme einsetzen. Da dieser Ansatz trotzdem sehr arbeitsintensiv ist, dürfte ein exemplarisches Vorgehen in ausgewählten Berufsgebieten am vielversprechendsten sein.

- Welche Instrumente der Arbeits- und Tätigkeitsanalyse sind geeignet zur vergleichenden Analyse von Arbeitsprozessen?
- Lässt sich gestützt auf solche Analysen beim Vergleich von Berufen die "Distanz" und „Nähe“ zwischen ihnen feststellen (z.B. mit Hilfe multidimensionaler Skalierung)?
- Lassen sich Berufsgruppen ähnlicher Berufe bilden, die in einem Berufsfeld oder Kernberuf zusammengefasst werden können?
- Lässt sich ein Instrument finden oder entwickeln, mit welchem sich in einer Langzeitstudie auch die Veränderungen in Berufen und in Anforderungsprofilen feststellen lassen?

Vorgehen: Auftrag an universitäres Institut der Arbeitspsychologie in Zusammenarbeit mit dem SIBP

- Mobilität und Berufswechsel

Bei der Neugestaltung der Berufsbildung nach Berufsfeldern wird unter anderem gefordert, dass die Mobilität der Arbeitnehmer gefördert werden soll. Zur Erforschung natürlich gegebener Berufsfelder kann somit auch von Berufswechseln ausgegangen werden. Betrachtet werden kann, wohin „Berufsaussteiger“ abwandern, aber auch woher „Berufszuzüger“ zuwandern. Im Unterschied zum oben beschriebenen Ansatz kann hier von einer real gegebenen

Beziehung zwischen Berufen ausgegangen werden und so nach Berufsfeldern gesucht werden. Grundlage für solche Analysen bilden die Daten der Volkszählung.⁷

- Um Beziehungen zwischen Personen zu beschreiben werden etwa Soziogramme gezeichnet, denen z.B. zu entnehmen ist, wie oft wer mit wem kommuniziert. Welches Bild ergibt sich, wenn ausgehend von Berufswechseln ein "Soziogramm" von Berufen gezeichnet wird?
- Lassen sich gestützt auf solche "Soziogramme" Kriterien gewinnen, welche bei der Beurteilung der Nähe von Berufen verwendet werden sollten und welche sind sie?
- Welches sind neben der Ähnlichkeit der auszuführenden Tätigkeiten in zwei Berufen Faktoren, die zu einem Wechsel von einem Beruf zum anderen führen (z.B. Arbeitsmarkt, Status usw.)?
- Wie verändert sich ein "Soziogramm", wenn Berufe in einem Berufsfeld zusammengefasst werden?

Vorgehen: Auftrag an Bundesamt für Statistik in Zusammenarbeit mit Vertretern der Berufsberatung und Berufssoziologie

- Analyse gelungener und misslungener Berufsgruppierungen

In Abschnitt 3.4 wurde dargelegt, dass es eine Reihe von Beispielen gibt, in denen es gelang, Berufe zusammenzulegen und breite „Basisberufe“ zu kreieren. Der gewählte Ansatz erlaubt insbesondere die Klärung von didaktischen Fragen, da diese real existierenden Berufsgruppierungen es zulassen, Lehrpläne sowie schulische und betriebliche Berufsbildungspraktiken genauer zu betrachten. Zudem ist zu prüfen, ob ein Vergleich von Berufsleuten, die unter alten und neuen Bedingungen ausgebildet wurden, möglich und aussagekräftig ist.

- Welches sind entscheidende Faktoren, die zum Gelingen respektive Misslingen von Berufsgruppierungen beitragen?
- Welches sind die Unterschiede zwischen den ehemaligen Lehrplänen von Berufen, die zu einem „Basisberuf“ zusammengeführt wurden, untereinander und zum neuen Lehrplan?
- Was hat sich seit der Bildung von breiten Basisberufen in der betrieblichen und schulischen Ausbildungspraxis geändert?
- Wie ist die Mobilität und Flexibilität von Berufsleuten, die unter alten und neuen Reglementen ausgebildet wurden?

Vorgehen: Auftrag an pädagogisches Universitätsinstitut oder Pädagogische Hochschule in Zusammenarbeit mit SIBP

⁷ Die Daten der Volkszählung 1980 wurden genau unter diesen Gesichtspunkten in einer aufwändigen Analyse ausgewertet (vgl. Leibundgut, 1985, 1986).