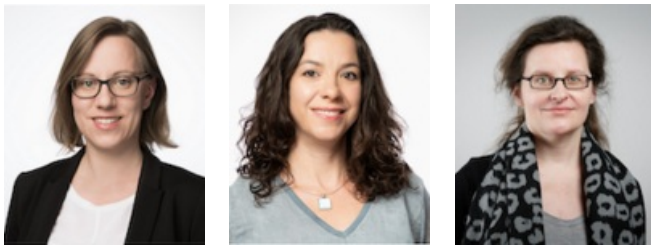


Wie Kleinstberufe überleben

Was haben Gewebegestalter/innen, Musikinstrumentebauer/innen und Seilbahnmechatroniker/innen gemeinsam? Sie gehören zu den Kleinstberufen mit durchschnittlich zwischen 7 und 28 neuen Lehrverhältnissen pro Jahr. Bei der Umsetzung der Berufsbildungsreform von 2002 wurde angestrebt, die Anzahl der Berufe in der Schweiz zu reduzieren, indem man ähnliche Berufe zu Berufsfeldern zusammenschliesst oder einzelne Berufe auflöst. Trotzdem haben einige Kleinstberufe überlebt, ja es wurden sogar neue kleine Berufe gegründet. Der vorliegende Beitrag zeigt anhand von drei Beispielen, dass ein entscheidender Faktor dafür bei den Berufsverbänden liegt. Mit ihrem ausserordentlichen Engagement tragen sie zum Erhalt ihrer traditionsreichen Berufe bei und sind Schlüsselakteure für die Weiterentwicklung ihrer beruflichen Ausbildung.



Von Alexandra Strebel , Sonja Engelage , Carmen Baumeler

Alexandra Strebel (Junior Researcher), Sonja Engelage (Senior Researcher) und Carmen Baumeler (Professorin und nationale Leiterin F&E) arbeiten in der Sparte Forschung und Entwicklung am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB).

In dualen Berufsbildungssystemen haben Jugendliche die Qual der Wahl zwischen sehr vielen beruflichen Grundbildungen: In Österreich sind es rund 220, in Deutschland 320 und in der Schweiz etwa 240. Diese Vielfalt wurde Anfang der 2000er-Jahre kritisch diskutiert (Häfeli & Gasche, 2002), und die Botschaft des Bundesrats zum Berufsbildungsgesetz 2002 hielt fest:

«Seit Jahren wird die Zusammenfassung verwandter Einzelberufe in Berufsfelder gefordert – eine Forderung, die sich bisher nur zögerlich durchgesetzt hat. Die gemeinsame breitere Basis soll die Einsatzmöglichkeiten von Berufsleuten erhöhen und die Durchlässigkeit zwischen den Berufen verbessern. » (Bundesrat, 2000: 5717)

Dieses Ziel ist nicht einfach zu erreichen, denn der Staat gestaltet die Berufsbildung nicht im Alleingang. In dualen Berufsbildungssystemen arbeiten typischerweise staatliche und wirtschaftliche Akteure zusammen. Betriebe bilden auf freiwilliger Basis Jugendliche aus, und ihre Verbände definieren die Bildungsinhalte.

Mit der bis heute andauernden Zusammenlegung von Berufen werden verschiedene Ziele verfolgt. Einerseits soll eine breite berufliche Grundbildung die berufliche Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmenden fördern, andererseits will man die Effizienz der Ausbildung steigern, z.B. an den Berufsfachschulen (Häfeli & Gasche, 2002; Maurer & Pieneck, 2013). Das erste Ziel beruht auf der Annahme, dass eine sich schnell wandelnde Arbeitswelt Fachkräfte mit breiteren Fähigkeiten benötigt. Diese sind flexibler einsetzbar als Fachkräfte mit einer sehr spezialisierten Ausbildung. Zweitens können für Berufe mit wenigen Lernenden nur kleine Klassen gebildet werden. Dies ist für die Kantone, die für die Organisation und Finanzierung der Berufsfachschulen verantwortlich sind, eine Herausforderung. Wenn kleine Berufe Synergien identifizieren und Teile der Ausbildung zusammenlegen – so die Idee –, ermöglicht dies, grössere Klassen zu bilden und effizienter auszubilden.

Typischerweise vermitteln Berufe in dualen Systemen einen breiten Fächer an Fähigkeiten, die über das in einem Einzelbetrieb nötige Fachwissen hinausgehen (Clarke et al., 2011). Die duale Berufsbildung resultiert in marktfähigen, zertifizierten Bildungsabschlüssen, aber auch in beruflich segmentierten Arbeitsmärkten (Hanf, 2011). Berufsbildung und Berufe sind folglich stark strukturierende Elemente, die die Bildungs- und Arbeitswelt verknüpfen. Um die enge Kopplung der Berufsbildung an die Bedürfnisse der Arbeitswelt sicherzustellen, benötigt die duale Berufsbildung intermediäre Strukturen (Deißinger, 2001). Das sind typischerweise Arbeitgeberorganisationen wie Kammern, Berufs- oder Arbeitgeberverbände.

Das Schweizer Berufsbildungssystem bezieht solche intermediäre Organisationen (Organisationen der Arbeitswelt, OdA) systematisch in die Gestaltung und Umsetzung der Berufsbildungspolitik ein. In solchen neokorporatistischen Systemen vermitteln diese

Organisationen zwischen den Bedürfnissen und Interessen ihrer Mitglieder und der Politik und Verwaltung. Verbände vertreten ihre Interessen, aber sie übernehmen auch öffentliche Aufgaben wie die Definition von Berufsbildungsinhalten. Diese intermediäre Rolle ist anspruchsvoll, hat aber auch Vorteile. Neben der Einflussnahme, Kontrolle der Bildungsinhalte und finanziellen öffentlichen Unterstützung können die Verbände durch vom Staat übertragene Aufgaben Autorität ausüben, z.B. als Verwalter von allgemein verbindlich erklärten Berufsbildungsfonds. Ebenso wichtig ist die interne Arbeit der Verbände: Verbände vermitteln Informationen an ihre Mitglieder, fördern Netzwerke zwischen Betrieben sowie kollektive Identitäten und gemeinsame Werte. Damit das duale Berufsbildungssystem funktioniert, müssen die Verbände fähig sein, die Firmen so einzubinden, dass sie die Verbandsarbeit mittragen und Lehrstellen anbieten. Somit spielen Verbände die entscheidende Rolle für die Schaffung und den Erhalt von beruflichen Grundbildungen.

Die angestrebte Verringerung der Anzahl Berufe war für die zwei bestehenden Kleinstberufe eine Bedrohung.

In drei Fallstudien erörtern wir, wie Berufsverbände ihre berufliche Grundbildung organisieren und welche Praktiken sie entwickeln, um sich im Spannungsfeld zwischen Mitgliedern und Staat, der sogenannten Mitgliedschafts- und Einflusslogik (Schmitter & Streeck, 1999), zu bewegen.

Die Herausforderungen der Berufsbildungsreform für Kleinstberufe

Um das Vorhandensein der Vielfalt an kleinen Berufen (siehe Kasten) zu verstehen, haben wir drei unterschiedliche Kleinstberufe untersucht:

1. die Integration des Berufs Klavierbauer/in in das Berufsfeld Musikinstrumentebauer/in,
2. den Erhalt des Berufs Gewebegestalter/in (Strebel, Engelage & Baumeler, 2019) und
3. die Schaffung des neuen, kleinen Berufs Seilbahnmechatroniker/in.

Nachfolgend zeigen wir auf, welche Praktiken die Verbände von Kleinstberufen entwickelt haben, um die Berufsbildungsreform 2002 zu bewältigen.

Organisation der Berufsbildung

Eine der grössten Herausforderungen für Berufe mit wenig Lernenden war die Organisation der ausserbetrieblichen Bildung.¹ In unseren drei Fällen wurde der Unterricht in der Form von zentralisierten Blockkursen an einem Standort organisiert², um berufsspezifisch zu unterrichten. Die Lernenden kommen dafür aus der ganzen Schweiz während mehrerer Tage zusammen, statt ein- bis zweimal pro Woche eine kantonale Berufsfachschule zu besuchen. Dies führte dazu, dass diese Berufe oft bilinguale Klassen führen müssen, was einen Zusatzaufwand für die involvierten Lehrpersonen bedeutete.

Die Gewebegestalter/innen haben ihr bestehendes Modell mit Blockkursen an einer kantonalen Berufsfachschule weitergeführt. Bei dieser Lösung beschränkte sich der Zusatzaufwand auf die Neugestaltung der Bildungsreglemente sowie die Einführung des bilingualen Unterrichts.

Die Lösung für den Schweizer Verband der Klavierbauer und -stimmer bestand in der Schaffung eines Berufsfelds, in dem die Lernenden aus verschiedenen Ursprungsberufen – Klavierbau, Orgelbau und Blasinstrumentebau – in einer ersten Phase gemeinsam unterrichtet werden und sich erst später spezialisieren. Für die Umsetzung wurde ein neuer Standort gesucht und an einer kantonalen Landwirtschaftsschule gefunden. Der neue Standort und teilweise neu eingeführte überbetriebliche Kurse bedeuteten einen erheblichen Mehraufwand für die Einrichtung der Werkstätten und Unterrichtsräume. Ausserdem gründeten die Verbände eine Interessengemeinschaft als Trägerorganisation für das Berufsfeld (Interessengemeinschaft der Musikinstrumentebauer, IGMIB). Diese neue Organisation musste ebenfalls finanziert werden.

Einen anderen Weg ging der Verband Seilbahnen Schweiz (SBS). Er führte zusammen mit einer neuen beruflichen Grundbildung einen interkantonalen Fachkurs ein und baute für dessen Durchführung ein eigenes Ausbildungszentrum auf. Dafür musste der Verband sowohl bei den Mitgliedsfirmen als auch bei anderen privaten und öffentlichen Geldgebern zusätzliche Mittel mobilisieren. Die Umstellung der Berufsbildungsfinanzierung auf Pauschalen pro lernende Person erzeugte einen grossen Druck auf den Verband, genügend Lernende zu finden. Dieser Lösungsansatz war nur möglich, weil der Verband über substantielle Ressourcen verfügt.

Einflusslogik: Verhandlungen mit Bund und Kantonen

Die angestrebte Verringerung der Anzahl Berufe war für die zwei bestehenden Kleinstberufe eine Bedrohung. Die Klavierbauer/innen wurden vom Bund direkt aufgefordert, sich mit einer Gruppe anderer Berufe, die alle mit Holz arbeiten, zusammenzuschliessen. Es gelang jedoch nicht, eine genügend grosse Schnittmenge an gemeinsamen Kompetenzen zu definieren. Der Kompromiss bestand

schliesslich darin, sich nur mit Berufen zusammenzuschliessen, die Musikinstrumente herstellen. Mit der Bildung des Berufsfeldes Musikinstrumentebauer/in galten sie als Pioniere in der Umsetzung der Berufsbildungsreform. Um ihren Zugang zu den Behörden zu verbessern, wählten sie einen Parlamentarier als Präsidenten der neu gegründeten Trägerorganisation IGMIB. Einen Standortkanton für ihre neu konzipierte Ausbildung zu finden erwies sich als schwierig, bis ein Kanton das Anliegen der Musikinstrumentebauer/innen als Chance für die bessere Nutzung einer Landwirtschaftsschule erkannte.

Im Gegensatz zur Pionierrolle der Musikinstrumentebauer/innen zögerten die Gewebegestalter/innen die erforderliche Anpassung heraus. Da ihnen das Vorhaben, die Anzahl Berufe zu reduzieren, schon vor der Reform bekannt war, aktualisierten sie auf Anraten eines Vertreters der Behörden ihr Ausbildungsreglement noch unter dem alten Berufsbildungsgesetz. Dadurch konnten sie Zeit gewinnen, um mögliche Berufsfelder und weitere Alternativen zu erörtern. Sie fanden jedoch keinen Anschluss an ein Berufsfeld und evaluierten schliesslich ihre berufliche Grundbildung im Hinblick auf den Arbeitsmarkterfolg ihrer Absolventen/innen. Da diese Evaluation positiv ausfiel und sich inzwischen auch ein Kanton für den Erhalt des Berufes stark machte, fiel schliesslich der Entscheid, die berufliche Grundbildung zu reformieren und als Einzelberuf weiterzuführen. Dabei wurde der Zugang zu Informationen und den Behörden vom kleinen Verband weiterhin als schwierig empfunden. Wiederholt konnte der Verband seine Anliegen bei Behörden nicht durchsetzen.

Während für die bestehenden, traditionellen Handwerksberufe die Anpassung ihrer Berufe an die neuen Anforderungen im Vordergrund stand, entwickelte der Verband Seilbahnen Schweiz SBS eine ganz neue berufliche Grundbildung. Dass ein spezialisierter, neuer Kleinstberuf im Umfeld der angestrebten Reduktion und Einführung von Berufsfeldern zustande kam, überrascht. Entscheidend dafür war, dass der SBS ein starker Verband mit einer professionellen Geschäftsstelle und hoher Mitgliederdichte ist. Zudem ist er auch politisch gut vernetzt und verfügt über ausreichende finanzielle Ressourcen, um eine neue berufliche Grundbildung zu konzipieren und zu organisieren. Im Gegensatz zur schwierigen Standortsuche der Musikinstrumentebauer/innen bewarben sich verschiedene Gemeinden beim Seilbahnverband als Sitz für das neu geplante Ausbildungszentrum. Ausserdem konnte der SBS sein politisches Netzwerk nutzen, um erfolgreich mit den Kantonen über die temporäre Erhöhung des Pauschalbeitrags pro lernende Person zu verhandeln.

Das zentrale Kriterium für die Behörden bei der Entscheidung für den Erhalt oder die Neueinführung einer beruflichen Grundbildung ist die wirtschaftliche Grundlage bzw. die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Gelingt es den Berufsverbänden aufzuzeigen, dass ihre Lernenden gute Arbeitsmarktchancen haben und ihre Produkte und Dienstleistungen gebraucht werden, können sie mit Unterstützung rechnen. Dafür haben etwa die Gewebegestalter/innen Arbeitgebende und Absolvent/innen befragt und der SBS hat anhand einer Mitgliederumfrage belegt, dass genügend Betriebe bereit waren, Lernende auszubilden. Ein wichtiger Faktor war aber auch, dass durch die neue berufliche Grundbildung des SBS zusätzliche Lehrstellen in Randregionen geschaffen wurden.

Mitgliedschaftslogik: Ressourcen und Freiwilligenarbeit

Wenn Firmen und Berufsleute es nicht mehr schaffen, sich in intermediären Organisationen zusammenzuschliessen, ist auch die berufliche Grundbildung nicht mehr gewährleistet. In Bereichen, in denen wenige Firmen und Berufsleute aktiv sind, verteilt sich der Aufwand für die Organisation der beruflichen Grundbildung auf wenige Schultern. Weitreichende Reformen stellen daher eine besondere Herausforderung für kleine Berufe mit beschränkten Ressourcen dar. Sie sind oft auf das hohe Engagement von wenigen Personen angewiesen.

Die Mobilisierung von zusätzlichen Ressourcen und Milizarbeit war daher für alle untersuchten Berufsverbände ein wichtiges Element. Grundsätzlich kann man zwei Strategien unterscheiden: Freiwilligkeit und Zwang. Der Grossteil der internen Verbandsarbeit beruhte auf dem freiwilligen Pfeiler. Dazu gehörten zum Beispiel: Informationsvermittlung, Wertschätzung und informeller Austausch unter Verbandsmitgliedern. Wichtig war die von den Mitgliedern erbrachte Freiwilligenarbeit, da Angestellte nicht oder nur beschränkt bezahlt werden konnten. Das heisst auch, dass die Mitglieder motiviert werden mussten, ohne adäquate Bezahlung an den Arbeiten für die Umsetzung der Berufsbildung mitzuwirken. Dafür wurden Verbandsnetzwerke und informelle Kontakte gepflegt und die Freiwilligenarbeit in den Verbänden wertgeschätzt. Um auch die Ausbildungsbetriebe zu motivieren, Lehrstellen anzubieten, brauchte es Unterstützung der Verbände, vor allem durch Schulung und Information, sowie ebenfalls durch Wertschätzung der Lehrbetriebe. Weiter wurden für die Finanzierung der Berufsbildungsaktivitäten Mitgliederbeiträge eingesetzt und weitere Mittel eingeworben, z.B. bei der öffentlichen Projektförderung oder von Privaten sowie bei Hersteller- oder Zulieferfirmen.

Die Mobilisierung von zusätzlichen Ressourcen und Milizarbeit war daher für alle untersuchten Berufsverbände ein wichtiges Element. Grundsätzlich kann man zwei Strategien unterscheiden: Freiwilligkeit und Zwang.

Die zweite Strategie beruhte auf der Möglichkeit, Zwang auszuüben. Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht es den Verbänden zum Beispiel, einen Berufsbildungsfonds einzuführen und für allgemeinverbindlich zu erklären. Diese Strategie hat einzig die IGMIB angewendet, wobei sich jedoch auch unerwünschte Nebeneffekte zeigten. Weil die höheren Fondsbeiträge eine zusätzliche Belastung für Kleinstbetriebe darstellten, sind Mitglieder ausgetreten. Weiter kam es zu einem Gerichtsverfahren gegen einen nichtzahlenden Betrieb, das zugunsten des Verbands entschieden wurde. Im Allgemeinen scheinen sich Verbände der Schwierigkeiten beim Einsatz von

Zwangsmitteln bewusst zu sein und eher auf normativen Druck und Informationsvermittlung zu setzen, um Lehrbetriebe zu mobilisieren.

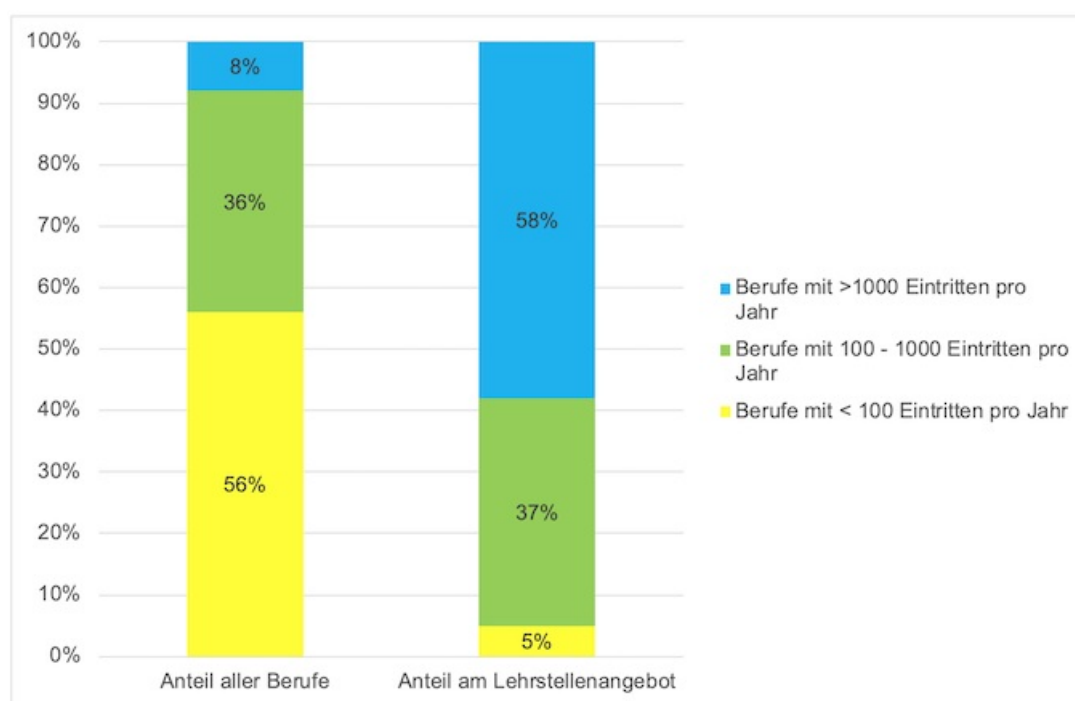
Fazit

Die Feststellung von 2000, dass sich die Forderung Berufe zu Berufsfeldern zusammenzuschliessen nur zögerlich durchsetzt, ist immer noch aktuell. Spezialisierte Kleinberufe haben auch weiterhin einen Platz im Berufsbildungssystem, und es existiert weiterhin eine grosse Anzahl von Berufen mit wenigen Lernenden (Textkasten unten). Dies erklärt sich insbesondere durch die prägende Rolle der Berufsverbände im dualen System.

- Engagierte Verbandsleute sind zentral für den Erhalt dieser Berufe, sie verstehen es, Freiwilligenarbeit und weitere finanzielle und politische Unterstützung zu mobilisieren.
- Die Verbandsleute sind überzeugt vom Wert der Schweizerischen Berufsbildung, sie sind aber vor allem auch motiviert, ihr Handwerk und ihre Traditionen zu erhalten und verfügen über starke Berufsidentitäten. Daher bleibt die berufliche Grundbildung trotz höherer pädagogisch-administrativer Anforderungen und damit verknüpfter Herausforderungen attraktiv für diese Verbände.
- Die Arbeit der Verbände wird unter anderem dadurch erleichtert, dass das Schweizerische Berufsbildungssystem gut verankert ist und die Verbände von den Behörden auch Unterstützung für ihre Arbeit erhalten, z.B. in Form von pädagogischen Beratungen.
- Die Berufsbildungsreform und das -gesetz lassen unterschiedliche Lösungen für die Herausforderungen der Kleinstberufe zu. Diese Flexibilität ist notwendig, um den individuellen Stärken und Schwächen der Verbände entgegenzukommen.

Weiterhin viele Berufe mit wenigen Lernenden

Die Verteilung der Lernenden auf die rund 240 aktuell eidgenössisch anerkannten beruflichen Grundbildungen zeigt, dass es grosse Unterschiede zwischen den Berufen gibt. Die Mehrheit der Berufe (56%) verzeichnet weniger als 100 Eintritte von Lernenden pro Jahr. 36% der Berufe haben zwischen 100 und 1000 Eintritte pro Jahr und nur 8% der Berufe erreichen mehr als tausend Eintritte pro Jahr. Insgesamt bieten diese Berufe 58% der Lehrstellen an, die mittlere Gruppe 37% und die Berufe mit weniger als hundert Eintritten 5%.



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf BFS (2018), Eintritte nach Beruf, alle Ausbildungstypen

¹ Diese umfasst den Berufsfachschulunterricht und die überbetrieblichen Kurse.

² Ausnahmen sind der französischsprachige Unterricht für Seilbahnmechaniker/innen, der an der kantonalen Berufsfachschule im Wallis stattfindet sowie die Ausbildung der Gewebegestalterinnen im Tessin, die vollschulisch organisiert ist.

Referenzen

- Bundesrat (2000) Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung. Bern: Bundesblatt.
- Clarke L. (2011) Trade? Job? Or Occupation? The Development of Occupational Labour Markets for Bricklaying and Lorry Driving. In: M. Brockmann, L. Clarke & E. Winch (eds.), Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market: What's in a Vocational Qualification? (pp. 102-119) London / New York: Routledge.
- Deißinger T. (2001) Zur Frage nach der Bedeutung des Berufsprinzips als "organisierendes Prinzip" der deutschen Berufsausbildung im europäischen Kontext: Eine deutsch-französische Vergleichsskizze. *Tertium Comparationis. Journal für international und interkulturell vergleichende Erziehungswissenschaft* 7: 1-18.
- Häfeli, K., & Gasche, M. (2002) Beruf und Berufsfeld: konzeptionelle Überlegungen zu kontroversen Begriffen. Bern: BBT.
- Hanf G. (2011) The Changing Relevance of the Beruf. In: M. Brockmann, L. Clarke & E. Winch (eds.), Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market: What's in a Vocational Qualification? (pp. 50-67) London/New York: Routledge.
- Maurer, M., & Pieneck, S. (2013) Die Reform von Berufsbildern als ständige Auseinandersetzung über Form und Inhalt. In M. Maurer & P. Gonon (eds.), Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Perspektiven (S. 81-100). Bern: hep verlag.
- Schmitter, P.C., & Streeck, W. (1999) The Organization of Business Interest - Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies. MPIfG Discussion Paper. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Strebel, A., Engelage, S. & Baumeler, C. (2019) Der Beitrag der «institutional work»-Perspektive zu Educational Governance. Dezentrale institutionelle Arbeit in der Berufsbildung. In: R. Langer & T. Brüsemeister (Hrsg.), Handbuch Educational Governance Theorien (S. 201-218). Wiesbaden: Springer VS.

Zitiervorschlag

Strebel, Alexandra / Engelage, Sonja / Baumeler, Carmen (2020): Wie Kleinstberufe überleben. *Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis* (1/2020), SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.

Quell-URL: <https://www.sgab-srfp.ch/de/newsletter/wie-kleinstberufe-ueberleben>