



Kernberufe als Baustein einer europäischen Berufsbildung

► Ein Konzept europäischer Kernberufe wurde bereits Anfang der 1990er Jahre diskutiert. Gegenwärtig beleben die Vorschläge für einen Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und für ein Leistungspunktesystem in der Berufsbildung (ECVET) die Diskussion wieder. Ob dabei Berufe eine Rolle spielen sollen und welches „Berufsbildungskonzept“ in Europa konsensfähig ist, ist noch ungeklärt. Kernberufe können die Basis für den jeweiligen Kontext einer sektorbezogenen „ECVET-Ausstattung“ bilden und ein wichtiger Beitrag für einen europäisch ausgerichteten Berufsbildungsdialog der Sozialpartner und Politik sein. Sie können dann die Plattform bieten für EQR, für ECVET und andere Instrumente. Im Folgenden wird geprüft, ob die Etablierung europäischer Kernberufe eine Chance ist, die europäische Berufsbildungsdiskussion um ein modernes Beruflichkeitskonzept anzureichern.

Initiativen zu Kernberufen

Europäische Kernberufe wurden erstmals auf der Basis von Projekten innerhalb europäischer Förderprogramme wie FORCE und LEONARDO DA VINCI diskutiert und entwickelt. Ausgangspunkt waren Forschungserkenntnisse, die belegten, dass sich die Strukturen der Arbeitsprozesse von Partnerland zu Partnerland kaum unterscheiden und die destillierbaren Kernstrukturen für Berufe als grenzübergreifende Lösungen auch von den Sektorvertretern angenommen wurden. Im Vergleich zur Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Berufsbildungskonzepten oder -systemen verfügten sie damit über eine tragfähige Grundlage für weitere Klärungsprozesse. Für diese Diskussionen und auch Implementierungsschritte stehen beispielhaft zwei Kernberufsprofile:

- der Kfz-Mechatroniker (vgl. www.itb.uni-bremen.de/projekte/kfzmechatronica/deutsch/sitemap-d.htm) und
- der Eco-Recycler (vgl. Kasten).

Das LEONARDO-Projekt European RecyOccupation Profile

Das Projekt entwickelte ein **Kernberufsprofil „ECO-Recycler“** für die Kreislauf- und Abfallwirtschaft mit Lern- und Arbeitsaufgaben und länderspezifischen Handbüchern. Darüber hinaus erarbeitete es einen Vorschlag zur Zuordnung von Leistungspunkten (ECVET) zu Berufsprofil-Schwerpunkten des „ECO-Recycler“.

Das Pilotprojekt wurde vom Nationalkomitee der Deutschen UNESCO-Kommission als „**UN-Dekade-Projekt**“ ausgezeichnet (vgl. www.recy-occupation.eu.tc/).

Der Kfz-Mechatroniker konzentriert sich auf ein High-Tech-Produkt, das klar strukturiert ist und in dessen Zentrum das Auto als Ganzes steht. Grundstruktur des Profils sind die im Kfz-Service vorherrschenden Arbeitsprozesse.

Der Eco-Recycler zeigt hinsichtlich des Produkts ein anderes Bild: Es gibt in der Kreislauf- und Abfallwirtschaft keine klaren Produkt- und Unternehmensstrukturen, wohl aber Arbeitsprozesse, die sich kaum von Betrieb zu Betrieb unterscheiden. Diese sind das verbindende Element für eine sektorübergreifende Diskussion, mit Hilfe derer das Kernberufsprofil Eco-Recycler etabliert und in einzelnen Ländern implementiert werden konnte.



ERIK HEB

Dipl.-Soz., stellv. Leiter der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB



GEORG SPÖTTL

Prof. Dr., Direktor des Instituts Technik und Bildung der Universität Bremen

Merkmale einer modernen Beruflichkeit

Trotz aller Kritik am Beruf und der Beruflichkeit ist davon auszugehen, dass Beruflichkeit weiterhin organisierendes Prinzip von Arbeit in Deutschland sein wird.

Auch in anderen europäischen Ländern wird sie in unterschiedlicher Ausprägung eine Rolle spielen. Die Auffassung, die klassische Facharbeit verliere an Bedeutung und ziehe die Vergänglichkeit der Beruflichkeit nach sich, die mancherorts von Industriosozio­logen mit der „Entberuflichung“ der Prozesse der industriellen Arbeit begründet wird, ist ebenso wenig überzeugend wie die Annahme einer allein fachlichen Verfasstheit von Berufen und Beruflichkeit, die in der traditionellen Berufs- und Wirtschaftspädagogik verfochten wird. Eine Berufsbildungstheorie hat sich nicht allein vor dem Bildungsbegriff zu verantworten. Vielmehr sollte ein die Prozesshaftigkeit von Arbeit betonender Begriff von Beruflichkeit zugrunde gelegt werden (vgl. MEYER 2000, S. 29).

Selbststeuerung, Komplexitätsbewältigung, die Fähigkeit des Wissenserwerbs und der Umgang mit Methoden- und Organisationswissen etc. sind nur einige Parameter, die die moderne Beruflichkeit charakterisieren.

Von der traditionellen Facharbeit zur Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung

Unternehmen verändern ihre Aufbau- und Ablauforganisationsformen, um im globalen Qualitäts- und Kostenwettbewerb bestehen zu können. Tayloristische Organisationsformen mit ihren funktions- und verrichtungsbezogenen Schneidungen von Spezial- und Facharbeit unter der Kontrolle mehrerer hierarchischer Ebenen erweisen sich als zu rigide und verlieren dort an Dominanz, wo Qualität der Produkte und Effizienz von Arbeit kombiniert werden. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen existiert neben der Leitungsebene oft nur noch eine zweite Ebene: der Fertigungsbereich. Die häufig zwischen Leitungsebene und Fertigung angesiedelte Vorarbeiterposition dient eher der Koordination von Aufgaben und ist heute stärker in die Mitarbeiterebene integriert, als es in der Vergangenheit der Fall war. Durch solche Entwicklungen flachen Hierarchien ab, und die bislang funktional getrennten Bereiche Organisation, Technik und Personalentwicklung (Qualifizierung) wachsen enger zusammen. Dieser Wandlungsprozess beinhaltet eine flexible, vernetzte, auf den gesamten Geschäftsprozess eines Unternehmens bezogene Aufgabenbündelung, die einen entsprechenden Bedarf an Qualifikationsprofilen nach sich zieht.

In der Konsequenz bedeutet dies eine Konzeption von Qualifizierungsprofilen und Kompetenzentwicklung, die dem nachstehenden Verständnis von Geschäfts- und Arbeitsprozessen verpflichtet ist:

- Geschäftsprozesse beschreiben die mit der Bearbeitung eines bestimmten Auftrages verbundenen Funktionen, Leistungen, beteiligten Organisationseinheiten, benötigten Ressourcen sowie die Planung und Steuerung der Arbeitsprozesse. Daraus ergibt sich die Anforderung, dass qualifizierte Mitarbeiter/-innen zunehmend die gesamten betrieblichen bzw. unternehmensinternen Organisationsstrukturen übersehen, reflektieren und mitgestalten sollen. Die Befähigung von Fachkräften, an der Gestaltung der Trias „Betriebsorganisationsentwicklung – Technikentwicklung – Kompetenzentwicklung“ teilzunehmen, wird damit zu einem zentralen Ziel von Kernberuflichkeit.
- Kern des Geschäftsprozesswissens ist das Arbeitsprozesswissen. Dieses kann vereinfacht als eine Schnittmenge von kontext- und situationsabhängigem beruflichem Erfahrungswissen und verallgemeinerbarem systematisch-wissenschaftlichem Wissen beschrieben werden. Es lässt sich als Konkretisierung des Geschäftsprozesswissens verstehen, mit klaren Bezügen zur betrieblichen Arbeitsorganisation, zu den Geräten, Anlagen und Materialien im Betrieb, zur betrieblichen Lebenswelt und zu den mechanischen, energetischen, chemischen, informationstechnischen und anderen Prozessen.

Es liegt nahe, dass bei diesem Verständnis neue Arbeitsformen wie Teamarbeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, Selbststeuerungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Koordination und Kommunikation und hohe Kompetenz unerlässlich sind.

Konsequenzen für eine moderne Berufsausbildung

Veränderungen der erforderlichen Fertigkeiten zeigen sich im Arbeitsprozess, und nur dort können sie zeitnah aufgenommen und in die Ausbildung einbezogen werden. Der Entwicklung arbeitsprozessorientierter beruflicher Standards kommt dabei eine entscheidende Rolle zu. Dies gilt

Das LEONARDO-Projekt

Vocational Qualification Transfer System (VQTS)

Im Leonardo da Vinci VQTS (Vocational Qualification Transfer System – 2003 bis 2006) wurde ein ECVET-Ansatz entwickelt, der eine strukturierte Beschreibung von arbeitsbezogenen Kompetenzen und deren Erwerb ermöglicht und Credit Points einbezieht. Das VQTS-Modell erhöht die Transparenz beruflicher Kompetenzen und bietet insbesondere eine Lösung für die Beschreibung des Erwerbs arbeitsbezogener Kompetenzen, der auch ein besseres Verständnis zwischen Bildungs- und Arbeitswelt unterstützen kann. www.vocationalqualification.net/vq/VQTS_model/de/f_main.htm

insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Bemühungen, im Rahmen von ECVET und EQF den Paradigmenwechsel hin zur Orientierung auf Lernergebnisse (outcomes) und damit auf erworbene Kompetenzen und Qualifikationen zu vollziehen. Wie der Arbeitsprozessansatz praktisch gestaltet werden kann, illustriert das LEONARDO-Projekt *Vocational Qualification Transfer System* (s. Kasten S. 28).

Zur Beschreibung der erforderlichen Qualifikationen für Kernberufe bietet sich die Einführung von arbeitsprozessbasierten Standards an, um eine Fragmentierung in Module als separierte, in sich geschlossene Lehr- und Lerneinheiten zu vermeiden. Eine solche Zersplitterung in selbständige Teilqualifikationen wird vor allem von den angelsächsischen Ländern seit langem betrieben. Doch erweist sich ein Format von auf „competency-based training“ (vgl. WINTERTON u. a. 2006, S. 30) beruhenden Standards als unge-

Der Stellenwert von Arbeitsprozessen

- Arbeitsprozessorientierung bietet eine inhaltliche Basis, um über Ländergrenzen hinweg eine Verständigung über „Qualifikationsprofile“ herbeizuführen (Belege dafür liefern mehrere LEONARDO-Projekte; vgl. www.adam-europe.eu).
- Arbeitsprozesse bieten die Voraussetzung für eine kontext- und domänenbezogene Formulierung von „Kompetenzfeldern“.
- Arbeitsprozessorientierung sichert die Bezüge zur Beruflichkeit, weil umfassende Qualifikations- bzw. Kompetenzprofile gefordert werden.

eignet, um zunehmende Komplexität und rasante technologische Entwicklung am Arbeitsplatz abzubilden.

Im Gegensatz hierzu lässt sich durch die Erarbeitung und Setzung prozessorientierter beruflicher Standards das Qualifizierungsprofil beschreiben, das für eine erfolgreiche Berufsausübung im Arbeitsprozess erforderlich ist. Für ihre Erstellung bedarf es sogenannter „Arbeitsprozessanalysen“. Vorrangiges Ziel der Durchführung von Arbeitsprozessanalysen ist dabei die Identifizierung von Kernarbeitsprozessen. Auf der Basis einer Sequenz von Kernarbeitsprozessen wird sodann das Qualifikationsprofil für einen Kernberuf auf der Facharbeiterebene beschrieben.

Kernberufe: Grundlegende Gestaltungsprinzipien

Das Konzept der Kernberufe vermeidet die fachsystematische und technikzentrierte Profilierungen von Berufsbildern zugunsten zweier wesentlicher Strukturierungsmerkmale (vgl. SPÖTTL 1997, S. 13 ff.):

1. Die Inhalte der Kernberufe werden auf allen Ebenen ihrer Ausdifferenzierung auf Arbeitsprozesse bezogen. Dies gelingt, indem bei berufsrelevanten Inhalten differenziert wird zwischen

- dem Gegenstand der (Fach-)Arbeit (Inhalte, die von der Gebrauchswertseite und der Funktion der Technik oder vom Wert von Dienstleistungen ausgehen),
- den Methoden, Werkzeugen und der Organisation der Arbeit,
- den betrieblichen, gesellschaftlichen und subjektiven Anforderungen an die Arbeit und Technik (Anforderungen, die aus Normen, Maßnahmen des Gesetzgebers, den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten und der Kunden resultieren).

Es geht also nicht mehr darum, naturwissenschaftlich-technische Sachverhalte zu katalogisieren und sie statisch in Inhalte von Berufen und Berufsbildern aufzunehmen. Vielmehr sind die vielfältigen Dimensionen von Kernarbeitsprozessen zu identifizieren und zu benennen, welche Gegenstände, Methoden, Organisationsformen, Werkzeuge, betriebliche, gesellschaftliche und subjektive Anforderungen wesentlich sind und welche Implikationen sie nach sich ziehen. Dadurch werden übergreifende Ansprüche an eine Qualifizierung sichergestellt und wird eine gesellschaftliche Rückbindung garantiert.

2. Die arbeitsprozessbezogenen Inhalte in den Berufsbildern werden so angeordnet, dass über die Arbeitsprozesse die für einen Beruf relevanten Gesamtzusammenhänge im Lernprozess während der Ausbildung sukzessive erschlossen werden können.

Das Konzept der Kernberufe unterstützt die grundlegenden Überlegungen der KMK zu Basisberufen, hebt jedoch hervor, dass durch die Anbindung von Berufen an Arbeitsprozesse besonders domänenspezifische Zugänge gefördert werden, die es in einer Berufsausbildung ermöglichen, Expertise zu fördern. Dafür sind sektorspezifische Zugänge erforderlich, die es erlauben, durch die Definition sektorverbindender, arbeitsprozessbezogener Schwerpunkte die Kernarbeitsprozesse für die Gestaltung von Kernberufen zu identifizieren (vgl. KMK 1998; www.kmk.org/beruf/ueberleg.htm).

Konsequenzen des Kernberufsansatzes

Kernberufe eignen sich wegen ihres Prozessbezuges als europäische Berufsbilder, weil Arbeitsprozesse in vergleichbaren Sektoren und Branchen in Europa keine markanten Unterschiede aufweisen. Der arbeitsprozessorientierte Ansatz versteht sich als berufspädagogische und arbeitsmarktpolitische Antwort auf die Herausforderung einer zunehmend global organisierten europäischen Wirtschaft. Er ist tragfähig, weil Kernberufe breit angelegt sind, den Strukturwandel stützen, Dienstleistungsdimensionen mit aufnehmen, sich der Qualitätsorientierung stellen und gestalterisch ausgerichtet sind.

Die Strukturierung arbeitsprozessbasierter Berufsbilder stellt sicher, dass im Laufe des Ausbildungsfortschritts eine zunehmende Vertiefung im praktischen und theoretischen Wissen erfolgt und eine auf eine Domäne bezogene umfassende Kompetenzentwicklung stattfindet. Kernberufe können einen wesentlichen Beitrag zur Reduzierung der Zahl der Berufe leisten und Basis für die Bildung von Berufsgruppen oder Berufsfamilien sein, da in ihrem Mittelpunkt Arbeitsprozesse stehen, die zahlreiche Aufgaben bündeln. Bisher kam es aufgrund anderer Strukturierungshilfen wie Tätigkeiten, Verrichtungen, Werkstoffe, Technologien, Komponenten größerer Anlagen etc. zu einer starken Ausdifferenzierung von Berufen.

Die Neustrukturierung der Berufe nach Kernberufen auf der Basis ausgewählter Arbeitsprozesse

- ermöglicht eine deutliche Reduzierung der Zahl der Berufe. Die von Heidegger genannte Größenordnung von 100 Berufen erscheint realistisch (vgl. HEIDEGGER 1998, S. 2);
- erfordert ein hohes Maß an berufs- und fachübergreifenden Kompetenzen;
- kann einen Beitrag leisten, berufliche und allgemeine Bildung näher zusammenzubringen, vor allem, wenn in der Berufsausbildung Weiterbildung systematisch angelegt wird;
- legt nahe, nicht die gesamte Ausbildungszeit, sondern nur rund zwei Drittel zu regeln, um die Dynamik sich verändernder Arbeitsprozesse berücksichtigen zu können;
- erleichtert Innovationen bei der Organisation der Arbeit in Betrieben, wie z. B. Einführung der Teamarbeit, und erhöht die Flexibilität der Mitarbeiter;
- erfordert in der Regel trotz des starken Praxisbezugs eine umfassende Grundbildung im Arbeitsprozess, die eng verschränkt ist mit der vertiefenden Fachbildung, um Expertenkompetenz zu entwickeln;
- eröffnet Möglichkeiten, dieses offene Konzept mit Nachbarländern zu diskutieren und zu prüfen, ob EQR und ECVET auf Arbeitsprozessstrukturen übertragbar sind.

Europäische Berufsprofile: Chancen und Herausforderungen

Die Ausrichtung von Kernberufsprofilen an den Arbeitsprozessen sichert den Praxisbezug in der Berufsausbildung. Die Möglichkeit der Implementierung in verschiedenen Bildungssystemen ist aufgrund der Arbeitsprozessbezüge gegeben. In dem Maße jedoch, wie das Konzept in schulisch dominierter Ausbildung umgesetzt werden soll, bedarf es der Überwindung der traditionellen Fachdidaktik und der Ausarbeitung einer überzeugenden arbeitsprozessorientierten Didaktik.

Durch den Bezug zur betrieblichen Arbeit öffnet die an Arbeitsprozessen orientierte Strukturierung des Berufsprofils grundsätzlich Freiräume bei der Implementierung in verschiedenen Bildungssystemen, z. B. um regionalspezifische Bedürfnisse in ein Berufsprofil einzubauen. Zudem ermöglicht sie eine hohe Dynamik des Berufsbildes. Verändern sich die Arbeitsaufgaben in den Betrieben z. B. durch die Verwertung neuer Produkte und Verfahren, dann ist das Berufsprofil durch die bereits bestehende Tiefenschärfe mit geringem Aufwand aktualisierbar. Darüber hinaus bedeutet ein so konzipiertes Berufsprofil auch einen Zugewinn im Sinne des Gender Mainstreaming, da eben nicht der inhaltliche Zugang über reine Technikanforderungen Grundlage des Profils ist. Ein Kernberufsprofil ist als integrierter Berufsbildungsplan anzulegen, um der in Europa unterschiedlich ausgeprägten Kooperation der beiden Lernorte Schule und Betrieb Rechnung zu tragen. Punktuell realisiert wurde dies im erwähnten LEONARDO-Projekt *European RecyOccupation Profile* (vgl. Kasten S. 27).

Das Sektorprojekt weist wichtige Komponenten für die Etablierung europäischer Kernberufsprofile mit nationaler Ausgestaltung auf: Durch das europäische Agieren in dem gleichsam „überschaubaren“ Terrain eines Sektors wird durch die Einbindung der entsprechenden Akteure nicht nur das vorhandene Wissen über (künftige) Qualifikationsanforderungen erschlossen. Die Mitwirkung der Sektorakteure sichert im Umkehrschluss auch die Akzeptanz der Projektergebnisse. Das heißt, Initiativen zu Kernberufen sind von den Sozialpartnern zu tragen, die in der europäischen Berufsbildungsszene tätig werden müssen.

Kernberufsprofile können an der Schnittstelle zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem einen erheblichen Beitrag leisten zur Auflösung des Problemkomplexes Transparenz – Nachvollziehbarkeit – Anerkennung in Europa. Zugleich respektiert das Konzept eines gemeinsamen Kerncurriculums mit je unterschiedlichen nationalen Ausprägungen die Verschiedenheit der europäischen Bildungssysteme. ■

Literatur

BLINGS, J.; SPÖTTL, G.; WINDELBAND, L.: *Qualifizierung für die Kreislaufabfallwirtschaft*. Bremen 2002

HEIDEGGER, G.: *Basisberufe: Öffnung des Berufsbildungssystems für die Zukunft*. In: *berufsbildung* 52 (1998) 54, S. 2

KMK: *Überlegungen der KMK zur Weiterentwicklung der Berufsbildung*. 23. Oktober 1998

MEYER, R.: *Qualifizierung für moderne Beruflichkeit*. Münster 2000

SPÖTTL, G.: *Der „Kfz-Mechatroniker“ – ein innovatives europäisches Berufsbild*. In: *lernen & lehren* 12 (1997) 46, S. 13–18

WINTERTON, J.; DELAMARE, F.; DEIST, L.; STRINGFELLOW, E.: *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*. CEDEFOP. Reference series, 65, Luxembourg 2006