

Ausbildungsinhalt, Anforderungsprofil oder berufliches Selbstverständnis?

ROLAND LÖFFLER

»Manche haben in ihrer Jugend ein bestimmtes Gewerbe erlernt, um die übrige Zeit ihres Lebens ein anderes auszuüben, das mit dem ersten nichts gemein hat.« (Jean de la Bruyere)

Der Beruf stellt auch in Zeiten des immer rascheren technologischen und wirtschaftlichen Wandels für den allergrößten Teil der Bevölkerung eine Hauptquelle des Selbstwertgefühls dar und spielt bei dem nach außen vermittelten Selbstbild eine zentrale Rolle. Doch selbst wenn man die im Artikel 12 des deutschen Grundgesetzes formulierte Definition für Beruf verwendet (»Ein Beruf ist eine auf Dauer angelegte Erwerbstätigkeit, die zur Sicherung und Erhaltung der Lebensgrundlage dient«), verliert dieser Begriff zunehmend an Kontur und Trennschärfe. Er wird alternierend mit »beruflicher Tätigkeit«, »Erwerbsarbeit« und »Ausbildung« verwendet und je nach Kontext als erlernter oder ausgeübter Beruf verstanden.

Berufsbegriff und Berufserstausbildung im historischen Wandel

Die Verbindung von Lohnarbeit und Beruf ist eine Folge der Herausbildung einer arbeitsteiligen Gesellschaft, die auf einer Kooperation der verschiedenen Stände (Adel, Klerus, Bürger und Bauern) beruht. In der Antike galt körperliche Arbeit, aber auch jegliche Tätigkeit, die gegen Entlohnung verrichtet wurde, als nicht standesgemäß für einen Bürger. Dessen angemessene Beschäftigungen waren Bildung und Muße (Nippel

2000). Mit der wachsenden Bedeutung des Christentums wurde Arbeit mehr und mehr aufgewertet, sie wird zur »Erfüllung des Lebens« (Conze 1972: 155). Mit der Durchsetzung der arbeitsteiligen Gesellschaft im 11. Jhd. wird auch die gesellschaftliche Notwendigkeit von Erwerbsarbeit anerkannt, auch wenn nicht alle Teile der Gesellschaft arbeiten. Verstand man unter den »laboratores« zunächst die Bauern, wurden sehr bald auch Kaufleute und Handwerker, später auch Vertreter der »academia«, die an den Universitäten Tätigen, hinzugezählt (Oexle 2000: 72f.).

Der Begriff »Beruf«, durch die Bibelübersetzung Martin Luthers als Übersetzung für den neutestamentlichen Arbeitsbegriff verbreitet, enthält seit dem Mittelalter die Konnotation »Berufung zur Arbeit«. Im Zuge der Ausdifferenzierung der Berufsstände im Spätmittelalter gewinnt das theoretische Wissen gegenüber dem (bloß) praktischen Können an Bedeutung. Parallel dazu entwickeln die Vertreter der einzelnen Berufe auch ein ausgeprägtes Selbstverständnis und Selbstbewusstsein. Aus der religiösen Fundierung des Berufes als »persönliche Berufung des Christen zu einer (geistigen) Aufgabe, die völlige Hingabe verlangt und Erfüllung verspricht« (Conze 1972: 493) und dem wachsenden Selbstbewusstsein entspringen auch die berufsständischen Zusammenschlüsse des Mittelalters und der frühen Neuzeit. Sie zeigen, wie wesentlich der Beruf die Stellung des Menschen in der Gesellschaft symbolisiert. Beruf war ein zugeschriebener sozialer Status, der mit einem strengen Ehrbegriff verbunden war. Eine reglementierte Berufsausbildung (in Form der Lehr- und Wanderjahre) war Voraussetzung für dessen Ausübung, aber nicht jeder durfte und konnte einen Beruf erlernen. Die Ausbildung erfolgte (nicht nur im handwerklich-gewerblichen Bereich) als eine »auf das Erreichen von Ehrbarkeit ausgerichtete Berufserziehung« im sozialen Rahmen der Meisterfamilie mit dem Ziel der Integration in die städtische Bürgerschaft (Kurtz 2005: 79).

Im Mittelalter und in der frühen Neuzeit war der Ort der Berufsausübung mit dem Ort des betrieblichen Handelns ident. Die Ausbildung orientierte sich daher »nicht an einem außerhalb des Betriebes stehenden Beruf, sondern an der Einheit von Beruf und Betrieb« (Kurtz 2005: 81). Die über Jahrhunderte an Tradition und Ehrbegriff orientierte Berufsdefinition kommt durch die Protoindustrialisierung und die ersten Vorboten der industriellen Revolution ins Wanken. Das kleingewerblich organisierte Handwerk kann mit der sich beschleunigenden technischen Entwicklung nicht mithalten, die neuen Organisationsformen der Erwerbsarbeit erfordern auch neue Formen der Ausbildung. Nicht Ehrbarkeit, sondern Qualifikation steht im Vordergrund, die Berufserziehung wird zur Berufsausbildung (Kurtz 2005: 82). Die betrieblichen Organisationsformen des industriellen Zeitalters führten zu einer Emanzipation des

Berufes vom Betrieb, im Vordergrund standen nun nicht mehr Ehrbarkeit, Standeszugehörigkeit und familiäre Einbindung, sondern Lohnarbeit, Arbeitsteilung und prozess- und produktorientierte Qualifikation. Ein Beruf symbolisierte zunehmend das »zertifizierte und am Arbeitsmarkt offerierte Arbeitsvermögen von Personen« (Kurtz 2005: 84), auf das die Betriebe (teilweise oder zur Gänze) zugreifen. Dies wirkte auch auf die Berufsausbildung. In dem Ausmaß, in dem sich Beruf und Betrieb auseinander entwickelten, griff der Staat ordnend und regulierend in die berufliche Bildung ein.

Erwerbsarbeit im Spannungsfeld von persönlichem Berufsprofil und betrieblichen Arbeitsplatzanforderungen

Der Prozess der Differenzierung und Diversifizierung von Berufen und beruflicher Tätigkeit hat sich im 20. Jahrhundert fortgesetzt und verstärkt. Während heute im großbetrieblich-industriellen Bereich die Anforderungsprofile durch eine stetig steigende Technologisierung, Automatisierung und kleinteilige Organisation von Arbeitsprozessen bestimmt werden, haben sich v.a. im Bereich der sozialen und persönlichen Dienstleistungen, aber auch im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen und der Informations- und Kommunikationstechnologie neue Berufsfelder herausgebildet, bei denen berufsübergreifende Fähigkeiten und Fertigkeiten bis hin zu den viel zitierten Schlüsselkompetenzen gleichrangig neben »klassischen« berufsspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten gefragt sind (Mertens 1974).

Der Wandel der betrieblichen Arbeitsplatzprofile ist gegenwärtig mehreren – teilweise auch gegenläufigen – Entwicklungen unterworfen. Zum einen sehen sich Betriebe in der Konzeption der betrieblichen Produktions- und Arbeitsabläufe gezwungen, im globalen Wettbewerb immer rascher auf technologische, strukturelle und konjunkturelle Entwicklungen zu reagieren. Zum anderen verlangen die sich rasch wandelnden Märkte im Zeitalter einer globalen Vernetzung eine erhöhte Flexibilität in den Bereichen des Marketings, des Verkaufs und der innerbetrieblichen Organisation. Dies erfordert eine laufende Restrukturierung des eingesetzten »Humankapitals«.

In den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts setzte ein Paradigmenwechsel in der betrieblichen Humankapitalallokation ein. Das Prinzip einer betrieblichen »Stammbelegschaft«, die als langfristiges Humankapitalpotenzial aufgebaut und gepflegt wurde, wich (zumindest im industriell geprägten Bereich der Wirtschaft) zunehmend einem Konzept flexibel zusammengesetzter Personalstände, die kurzfristig an die jeweiligen

Auslastungssituationen der Betriebe angepasst wurden. Begleitet wurde dieser Prozess vielfach durch eine weitgehende Automatisierung und Computerisierung der Produktionsprozesse. Vor allem im großindustriellen Segment der Wirtschaft wurden herkömmliche FacharbeiterInnen in weiten Bereichen der Produktion durch Maschinen- und AnlagenbedienerInnen ersetzt. Parallel dazu wurden – v.a. im infrastrukturellen Bereich – Aufgabenbereiche (Buchhaltung, Lohnverrechnung, Vertrieb, Logistik, EDV, Haustechnik bis hin zur Mitarbeiterschulung) ausgelagert, um den Anteil an Personalkosten am gesamten betrieblichen Aufwand zu senken.

Die Veränderungen im betrieblichen Beschäftigungs- und Rekrutierungsverhalten fanden ihren Niederschlag auf dem Arbeitsmarkt. Einerseits erhöhte sich insgesamt der Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen in den letzten Jahren deutlich. Im Jahr 2008 wurden in Österreich mehr als 1,6 Mio. Beschäftigungsverhältnisse neu aufgenommen und nahezu ebenso viele aufgelöst, die durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsverhältnissen betrug weniger als 600 Tage (AMS 2009: 13ff.), während sie in den achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts im Durchschnitt noch über drei Jahren lag. Andererseits verstärkte sich die Segmentierung der Beschäftigungsverhältnisse in stabile, oft viele Jahre andauernde Arbeitsbeziehungen und sehr kurzen Beschäftigungsverhältnissen, die bei mehr als der Hälfte der Fälle in vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Erwerbslosigkeit münden. Davon sind nicht nur Personen in Saisonbranchen (wie Land- und Forstwirtschaft, Beherbergungs- und Gaststättenwesen oder Bau) betroffen, auch in Dienstleistungsbereichen wie »Kunst, Unterhaltung und Erholung« und »Erziehung und Unterricht« oder dem Informations- und Kommunikationstechnologiesektor liegt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer unter der 600-Tage-Marke.

Die hohe Mobilität auf dem österreichischen Arbeitsmarkt stellt nicht nur für die Arbeitsmarktpolitik im allgemeinen und das Arbeitsmarktservice im besonderen eine Herausforderung in Bezug auf die »bloße« Vermittlung von Arbeit suchenden Personen und offenen Stellen dar, sie fordert auch ein hohes Maß an Abstimmungsarbeit hinsichtlich der Anforderungsprofile der Betriebe und der Berufs- und Kompetenzprofile der Arbeit suchenden Personen. Darüber hinaus verliert seit den achtziger Jahren das unbefristete unselbstständige Vollzeitbeschäftigungsverhältnis an Bedeutung. Befristete Dienstverträge, Teilzeitschäftigungen, geringfügige Beschäftigung und semi-abhängige Beschäftigungsformen wie freie Dienstverträge sowie neue Formen der Selbstständigkeit tragen dazu bei, dass v.a. im Dienstleistungsbereich das Prinzip der »Beruflichkeit« der Erwerbsarbeit an Signifikanz und

Funktionalität einbüßt (Baethge et al. 1998: 81, Baethge/Baethge-Kinsky 1998, Ehrke 2003).

Die skizzierten Veränderungen haben dazu geführt, dass in der Arbeitswelt generell eine Entwicklung zu immer abstrakteren und gleichzeitig komplexeren Tätigkeiten stattfindet, die es zunehmend schwerer macht, diese Tätigkeiten mit einer konkreten Berufsvorstellung in Einklang zu bringen. Einerseits wird nicht jede Form von Erwerbsarbeit als Beruf identifiziert, andererseits sind innerhalb einer beruflichen Tätigkeit immer öfter die Anforderungen mehrerer traditioneller Berufe oder Teilaspekte verschiedener Berufe gefordert. Herkömmliche Berufsbezeichnungen erweisen sich dabei vielfach als unzureichend für die Beschreibung beruflicher Tätigkeiten (Abel 1963, Abel et al. 1966, Blüm 2010). Dies zeigt sich auch an den zahlreichen erfolgreichen »Berufswechseln« dual ausgebildeter FacharbeiterInnen (Hall 2007).

Berufsbilder: Ausbildungsziel, Leitbild oder Kompetenzprofil?

Die Erosion des aus der gewerblich-handwerklichen Tradition abgeleiteten Berufsbegriffes stellt auch die Berufsausbildung vor neue Herausforderungen. Es gilt, auf die Veränderungen der Arbeits- und Berufswelt zu reagieren und die Ausbildungsangebote der beruflichen Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung diesen Veränderungen anzupassen. Dabei wirft sich die Frage auf, inwieweit die vorhandenen Berufsbilder ausreichen, um die geforderten Tätigkeitsprofile zu beschreiben bzw. den Anforderungsprofilen der angebotenen Arbeitsplätze und Beschäftigungsverhältnisse zu entsprechen. Welche Strategien scheinen vor dem Hintergrund der stetigen Flexibilisierung und arbeitsteiligeren Organisation der Arbeitswelt zielführend? In welchen Berufsfeldern genügt es, bestehende Berufsbilder einem laufenden Adaptionsprozess zu unterwerfen? Wo sind neue Berufsprofile gefragt? Sind Form und Inhalt von Ausbildungsvorschriften, Berufsprofilen und Berufsbildern noch mit der Arbeitswelt in Einklang zu bringen oder bedarf es neuer Beschreibungs-, Mess-, Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren für berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Schlüsselqualifikationen? Diese Fragen gelten für alle Bereiche einer Berufserstausbildung, sind aber v.a. im Bereich der auf einer dualen Ausbildung basierenden Facharbeit von zentraler Bedeutung. Es lohnt sich daher, einen Blick auf die derzeitige Situation der Berufsbildentwicklung im Bereich der Lehrberufe zu werfen.

Heute wird die Berufsausbildung in den meisten europäischen Ländern staatlich reguliert. Prinzipiell gilt das Grundrecht der Berufsfreiheit,

das Recht der freien Berufsausübung ist jedoch bestimmten Einschränkungen unterworfen. Für die Ausübung bestimmter Berufe ist eine entsprechende Ausbildung erforderlich, sei es im Rahmen einer dualen Ausbildung (wie sie in Österreich, Deutschland und der Schweiz für Ausbildungsberufe vorgesehen ist), sei es in Form vollschulischer Ausbildung bis hin zur Absolvierung einschlägiger Hochschulstudien. Für die selbstständige Ausübung von Handwerksberufen bedarf es einer Meisterprüfung, die Ausübung freier Gewerbe ist an die Zulassung durch die zuständigen Interessenvertretungen (Innungen, Kammern) gebunden. Die duale Berufserstausbildung ist in Österreich durch das Berufsausbildungsgesetz (BAG) geregelt, für die einzelnen Berufe gelten spezifische Ausbildungsverordnungen. Diese Ausbildungsverordnungen legen das Berufsprofil, die Ausbildungsdauer und die Prüfungsreglements fest. Im Zentrum der Ausbildungsverordnungen steht das Berufsbild, in dem taxativ die für die Erlangung der Berufsbefähigung notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten festgelegt werden und auch die Positionierung der einzelnen Berufsbildpositionen im Ausbildungsverlauf skizziert wird.

Die Ausbildungsverordnungen und die darin enthaltenen Berufsbilder haben Gesetzesrang, jede Änderung bedarf daher einer gesetzlichen Regelung. Für die Erstellung oder Änderung von Ausbildungsverordnungen und Berufsbildern steht dem zuständigen Bundesminister für Wirtschaft, Jugend und Familie der Bundes-Berufsausbildungsbeirat beratend zur Seite, dessen 12 Mitglieder jeweils zur Hälfte von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte nominiert werden. Beschlüsse in diesem Beirat müssen einstimmig erfolgen. Durch die paritätische Zusammensetzung und die Stimmeneinhelligkeit soll sichergestellt werden, dass die beschlossenen Ausbildungsverordnungen und Berufsbilder einen Konsens zwischen den Vorstellungen der Sozialpartnereinrichtungen darstellen. Zumeist beträgt der zeitliche Rahmen zwischen der Erstverhandlung und der Einigung mindestens ein Jahr, die Veröffentlichung der Verordnungen erfolgt in der Regel im folgenden Kalenderjahr, um dem Berufsschulsystem die notwendige Vorlaufzeit zur Anpassung der einschlägigen Lehrpläne zu geben. Der Abstand zwischen den einzelnen Novellen der Ausbildungsverordnungen beträgt im Durchschnitt mindestens zehn Jahre. Das bringt mit sich, dass die gültigen Ausbildungsverordnungen mitunter nach kurzer Zeit nicht mehr den aktuellen Anforderungen der Wirtschaft oder den Vorstellungen der ArbeitnehmerInnen entsprechen.

Von den 242 Lehrberufen (Stichtag 06.07.2009) werden in Österreich derzeit nur rund die Hälfte auch tatsächlich ausgebildet, ein nicht unbeträchtlicher Teil der Berufe weist sinkende Lehrstellen und Arbeits-

plätze auf, während in anderen Branchen und Sektoren der österreichischen Wirtschaft nach Aussage der Unternehmen (etwa im Bereich der Informationstechnologie und Telekommunikation oder im Bereich unternehmensbezogener Dienstleistungen) entsprechende Lehrberufe fehlen. Dieser Entwicklung versucht man durch mehrere Konzepte zu begegnen: die Schaffung neuer Lehrberufe, die Zusammenfassung einer Reihe von Lehrberufen zu Schwerpunkt- oder Modullehrberufen (wie etwa im Bereich Metalldesign oder Holztechnik). Diese Konzepte werden auch im internationalen Forschungsumfeld als nachahmenswert angesehen (Weiss 2006). Die Beschreibung der Berufsbilder in den einzelnen Berufsbildpositionen folgt nach wie vor einer »traditionellen« Sicht der beruflichen Erstausbildung: Die einzelnen Berufsbildpositionen beschreiben in erster Linie jene Kenntnisse, Techniken und Fertigkeiten, die es im Laufe der Ausbildung zu erwerben gilt (z.B. Grundkenntnisse über konstruktiven und chemischen Holzschutz im Lehrberuf Tischlereitechnik) vereinzelt folgen sie einer outputorientierten Logik im Sinne der bei der Prüfung abzufragenden Kenntnisse und Fertigkeiten (z.B. Anwenden der CNC-Technologie).

Berufsbilder als Forschungsgebiet einer anwendungsorientierten Berufs(bildungs)forschung

Vor dem skizzierten Hintergrund ergeben sich für die Berufsbildungsforschung eine Fülle von Fragestellungen, die es lohnt, in Form sowohl spezifischer Einzelprojekte als auch mittelfristiger Forschungsschwerpunkte zu untersuchen.

1. Bildung von Berufsfeldern

Die derzeitige Berufsausbildung wird sehr oft als zu stark reglementiert, unflexibel und zu schwerfällig gegenüber wirtschaftlichen, technologischen und strukturellen Veränderungen kritisiert. Um dem stetigen Auseinanderklaffen von betrieblichen Arbeitsplatzanforderungen und klassischen Berufsbildern entgegenzuwirken, wird von (v.a. deutschsprachigen) VertreterInnen der Berufspädagogik seit mehreren Jahren die Bildung von Berufs- und Lernfeldern gefordert (Ertl/Sloane 2003, Häfeli/Gasche 2002). Dies hätte für alle Beteiligten eine Reihe von Vorteilen: Die Wirtschaft könnte Arbeitsplätze dank einer breiteren Berufsausbildung flexibler einsetzen, der Anreiz zur Bereitstellung betrieblicher Lehrstellen würde dadurch steigen. Die Auszubildenden hätten aufgrund einer überschaubaren Zahl von Berufen und Berufsfeldern weniger Schwierigkeiten, die für sie geeignete Ausbildung auszuwählen, die Arbeitsmarktchancen (aber auch die Arbeitsplatzmobilität) derart ausgebil-

deter Personen würde sich erhöhen. Die schulische und betriebliche Ausbildung könnte effizienter organisiert und durch eine weitgehend einheitliche Ausbildung die Ausbildungsqualität erhöht werden. Für das Arbeitsmarktservice würde sich der Abstimmungsaufwand zwischen Arbeitsplatzprofilen und Qualifikationsprofilen von BewerberInnen verringern.

Aus der reduzierten Anzahl von Berufsfeldern ergeben sich andererseits auch folgende mögliche Schwierigkeiten: Ein Verlust an beruflicher Identifikation, die Gefährdung sehr spezifisch auf Nischenberufe und betriebliche Notwendigkeiten ausgelegter Lehrplätze bis hin zum Rückzug von Klein- und Mittelbetrieben aus der dualen Ausbildung zugunsten von Ausbildungsverbünden oder überbetrieblichen Lehrwerkstätten und ein erhöhter Abstimmungsaufwand zwischen den bestehenden Berufsvertretungen, Gewerkschaften und Interessenvertretungen der Betriebe. Ansätze zu einer Berufsfeldorientierung sind in der zunehmenden Bildung von Schwerpunkt- und Modulberufen zu sehen. Auch die vom Arbeitsmarktservice auf dessen Website angebotenen Instrumente der Berufsorientierung und -beratung fassen Berufe pragmatisch zu Gruppen und verwandten Berufe zusammen.

Für die österreichische Berufsbildungsforschung ergeben sich daraus eine Reihe möglicher Forschungs- und Entwicklungsgebiete: Zunächst gilt es, die unterschiedlichen Berufsfeldkonzepte hinsichtlich ihrer Anwendbarkeit auf die österreichische Berufsbildungslandschaft zu analysieren, miteinander zu vergleichen und die skizzierten Thesen anhand ausgewählter Schwerpunkt- und Modulberufe zu überprüfen. In der Folge müssen bestehende Ausbildungsberufe zu Berufsfeldern zugeordnet und gegebenenfalls Konzepte zur Schaffung neuer Berufsfelder ausgearbeitet werden. Darauf aufbauend können Kompetenzraster für die definierten Berufsfelder entwickelt und Ausbildungspläne erarbeitet werden, die sich an den Kompetenzrastern orientieren. Um die so definierten berufsfeldspezifischen Kompetenzen überprüfen zu können, müssen eigene Feststellungsverfahren und prüfungsadäquate Modelle ausgearbeitet werden. Darüber hinaus bedarf es der Entwicklung von Konzepten zur Dynamisierung von Ausbildungsverordnungen für Berufsfelder und der Erstellung von Schnittstellenkonzepten zwischen dem System der Berufsfelder im sekundären und im tertiären Bildungsbereich zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Bildungsbereichen.

2. Analyse von Berufsbildern

Die duale Berufsausbildung folgt den in den Ausbildungsverordnungen festgelegten Berufsbildern. Die Beschreibungen der Sachkenntnisse, Tätigkeiten und Fertigkeiten in den einzelnen Berufsbildpositionen unter-

scheiden sich nicht nur zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen, sondern auch innerhalb einzelner Ausbildungsverordnungen oft sehr, hinsichtlich der Präzision, der Trennschärfe, der Qualität und der Tiefe. Dies erschwert die Vergleichbarkeit der Ausbildungsverordnungen hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen und Ähnlichkeiten oder Verwandtschaften von Berufen. Für die Berufsbildungsforschung ergibt sich daraus ein breites Feld an Forschungsfragen. Diese benötigen eine Reihe von konzeptuellen, analytischen und datentechnischen (Vor)Arbeiten: eine fundierte Analyse und systematische Aufbereitung der gültigen Ausbildungsverordnungen erfordert die Erstellung eines verallgemeinerbaren Analyseschemas, die Erstellung von Kategorien zur Klassifikation von Berufsbildpositionen (hinsichtlich der zu erwerbenden Kenntnissen, Fertigkeiten, Methoden, verwendeten Werkstoffen und Materialien, eingesetzten Hilfsmittel und Werkzeugen, implizierten Techniken, u.ä.m.) und die Erarbeitung von Klassifikationsschemata zur »Qualität« von Berufsbildpositionen hinsichtlich der Tiefe, der Genauigkeit, Verständlichkeit und Vollständigkeit der Beschreibungen. Auf der Basis eines derartigen Schemas können bestehende und »historische« Ausbildungsverordnungen erfasst, dokumentiert, analysiert und klassifiziert werden. Ein derartiges Dokumentationssystem zur dualen Berufsausbildung bietet im Vollausbau Unterstützung bei der Bearbeitung folgender Tätigkeitsfelder angewandter Berufs(bildungs)forschung:

- In der Berufsberatung in Form der Erstellung von Orientierungshilfen für Lehrstellen suchende Jugendliche und Unterstützungstools für die Berufsberatung, die die Auswahl geeigneter oder gewünschter Berufe anhand vorgegebener Kriterien ermöglichen;
- in der systematischen (historischen) Berufsforschung, die den Bogen von der Ermittlung von »Berufsverwandtschaften« über retrospektive Analysen der Veränderung von Berufsbildern bis zur Analyse von Vorgänger- und Nachfolger-Berufen spannt;
- in der konzeptiven Berufsforschung: Von der Analyse der Qualität von Berufsbildbeschreibungen im Vorfeld der Neukonzeption von Berufsbildern und der Analyse berufsspezifischer und berufsübergreifender Begriffe und Bezeichnungen zur Ermittlung von berufs(feld)relevanter Schlüsselbegriffe über die Ausarbeitung von Vorschlägen zur Modularisierung und Dynamisierung von Berufsbildern und -feldern sowie der zugehörigen Ausbildungspläne und Zertifizierungsverfahren und Erstellung eines umfassenden Vokabulars und Beschreibungsrasters als Grundlage für die Umlegung spezifischer Arbeitsplatzanforderungen und sektoraler Tätigkeitsprofile in neue Berufsfelder, deren Ausbildungspläne und Prüfungsordnungen

bis zur Entwicklung von neuen Berufsbildern und Ausbildungsplänen anhand der skizzierten Instrumente;

- in der kompetenzorientierten Forschung in Form der Identifikation von berufsspezifischen und -übergreifenden Kompetenzen und Entwicklung eines Translationsverfahrens zur Überführung von Berufsbildpositionen in Kompetenzfelder und der Erarbeitung eines umfassenden Modulsystems zur Beschreibung von beruflichen Kern- und Zusatzkompetenzen und Umsetzungsvorschlägen für den Einsatz eines derartigen Systems im Rahmen der geförderten beruflichen Erstausbildung und der betrieblichen und überbetrieblichen beruflichen Weiterbildung;
- im Bereich der Berufspädagogik in Form der Entwicklung berufsspezifischer und -übergreifender Verfahren zur Feststellung und Bewertung berufsspezifischer und -übergreifender Kompetenzen und deren Niveaus.