

Handbuch für europäische Möbelberufe



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

IMPRESSUM

Herausgeber

IG Metall Vorstand
D-60519 Frankfurt am Main

Autoren

Alle Projektpartner

Verantwortlich für die inhaltliche Zusammenstellung

Barbara Galla
IG Metall Vorstand, Germany

Rolf Gehring
European Federation of Building and Woodworkers, Belgium

Jan Leijtens
Foundation Wood and Furniture College - HM College, Netherlands

To Nga Truong
LimA UG, Germany

Layout und Design

To Nga Truong
LimA UG
Bensheim, Germany

September 2014

PROJEKTTITEL

**Transparency for Upholstering and Cabinet Making Qualifications and Quality in the
European Furniture Industry
- Bolster Up -**

Grant number:

DE/12/LLP-LdV/TOI/147 532

Projektlaufzeit:

01.10.2012 – 30.09.2014 (24 Monate)



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die
Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	4
PROJEKTHINTERGRUND	5
VORSTELLUNG VON PROJEKT, ZIELEN UND METHODEN	8
INTERVIEW-LEITFÄNDEN UND KENNZEICHNUNGSRASTER	13
SYNTHESEBERICHT	33
ERPROBUNGSBERICHT	53
EUROPÄISCHES KERNPROFIL "HOLZMECHANIKER/IN"	64
EUROPÄISCHES KERNPROFIL "POLSTERER"	66
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING - ABSICHTSERKLÄRUNG	68
AUSBLICK	75
ANHANG I	76
ANHANG II	79
DANKSAGUNG	81
PARTNERKONSORTIUM	82

VORWORT

Dieses Handbuch ist ein Ergebnis des Leonardo da Vinci Projektes „Transparenz über die Qualifikationen für das Polstern und die Möbelherstellung und die Qualität in der Europäischen Möbelindustrie“. Das Projekt verfolgte hauptsächlich das Ziel, Qualifikationen und Kompetenzen in zwei Berufen des industriellen Möbelsektors, Holzmechaniker und Polsterer, festzustellen, um deren Transparenz und Vergleichbarkeit und die Herstellung eines Anschlusses durch einvernehmlich anerkannte Europäische Kernprofile zu fördern.

Diese Kernprofile werden die Aktivitäten zur Steigerung der Qualität der bestehenden nationalen Berufsbildungsprogramme für Möbelherstellung und Polstern durch die Einbeziehung künftiger Fertigkeiten und Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft benötigt werden, unterstützen

Diese Veröffentlichung konzentriert sich auf Dokumente, die wir entwickelt haben – sie können hilfreich für Andere sein, die sich mit ähnlichen Problemen befassen – und auf die Ergebnisse im Zusammenhang mit der Ausbildung in diesen beiden Berufen. Das Projekt hat sich zusätzlich mit anderen Themen wie der Zertifizierung, Einführung und Verbesserung des Vertrauens aller beteiligten Akteure beschäftigt. Wenn Sie mehr über dieses Projekt erfahren möchten, besuchen Sie bitte unsere www.furniture-professions.eu.



PROJEKTHINTERGRUND

Berufsbildung ist Thema in Europa

Eine wesentliche Basis und einer ihrer ausdrücklichen Reichtümer sind die vielfältigen kulturellen Traditionen der EU, die Diversität ihrer Lebensräume und sozialen Lebenswelten. Die Europäische Union strebt keine Harmonisierung dieser verschiedenen Aspekte ihrer Diversität an, aber sie strebt doch gleichwertige Lebensbedingungen ihrer Bürger an.¹ Die europäische Einigung bleibt ein komplexes und kompliziertes Projekt, dessen Ziel sicherlich von der überwältigenden Mehrheit der Unionsbürger geteilt wird, allein, der Weg dorthin ist sehr umstritten. Was beispielsweise auf der EU-Ebene rechtlich auszugestalten ist, und was im Verantwortungsbereich der Mitgliedsstaaten bleiben soll, war und ist aktuell häufig umstritten und wird es wohl auch in der Zukunft bleiben. Dies ist vielleicht auch nicht schlecht, denn in jedem Mehrebenensystem muss immer wieder austariert werden, was von welcher Ebene zu tun und zu entscheiden ist – ansonsten entstehen Verkrustungen und Herrschaft, die dysfunktional werden.

Gleichwohl gibt es Angleichungsprozesse zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten, die sich gewissermaßen über ihre spezifischen Kulturen legen. Hierzu gehören beispielweise der Handel mit Waren, die heute in fast jedem Teil Europas in der gleichen Form und Güte zu erhalten sind. Neue Technologien werden in jedem Teil Europas (und der Welt) eingeführt, ein technologischer „gap“ besteht tendenziell immer weniger. Transnationale Unternehmen verwenden in allen Ländern die gleichen Technologien, Verfahren, Prozesse und Abläufe. Die Normung spielt eine wichtige Rolle in diesem technologischen Angleichungsprozess. Weltweit werden heute bei Großprojekten die gleichen Techniken, Materialien und Qualifikationen angewandt. Und spätestens mit dem letztgenannten Aspekt wird deutlich, dass das wirtschaftliche Leben und die dort stattfindenden Angleichungsprozesse auch eine starke Wirkung auf andere Lebens- und Politikbereiche haben.

¹ Ausgeführt in der Präambel des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union: „In dem Bestreben, ihre Volkswirtschaften zu einigen und deren harmonische Entwicklung zu fördern, indem sie den Abstand zwischen einzelnen Gebieten und den Rückstand weniger begünstigter Gebiete verringern“

Die verschiedenen Säulen des Bildungssystems sind einer der wesentlichen gesellschaftlichen Bereiche, die hier betroffen sind, vor allem die Berufsbildung. Der Adressat jeglicher Bildungskonzepte ist der einzelne Mensch. Er soll mündig werden, selbständig, einen erfüllenden und zukunftssträchtigen Beruf erlernen, er soll befähigt werden über die gesamte Lebensspanne interessiert und lernfähig zu bleiben. Bildungskonzepte sollen aber auch die Passung zwischen individuellen Potentialen und Berufsbiografien sowie den Anforderungen der Betriebe an Qualifikationen, gewährleisten. Spätestens hier kommen weitere Politikbereiche und andere Akteure mit in den Blickpunkt; z. B. die Arbeitsmarktpolitik.

Die oben beschriebenen technologischen und wirtschaftlichen Angleichungsprozesse korrespondieren nicht mit den Zuständigkeiten der EU im Bereich der beruflichen Bildung. Die EU besitzt zwar Zuständigkeiten für den Binnenmarkt, aber sie hat eigentlich keine rechtliche Zuständigkeit im Bereich der Bildung. „Eigentlich“ wurde hier mit Bedacht geschrieben, denn über die „Methode der offenen Koordinierung“² hat die EU über die letzten Jahre enorme Aktivitäten im Bereich der Bildung und speziell auch in der beruflichen Bildung entwickelt. Es sind Instrumente entwickelt worden (Europäischer Qualifikationsrahmen, Europäisches Kreditpunktesystem für die berufliche Bildung u. a.), die die nationalen Politiken beeinflussen. Die EU-Programme zum Lebenslangen Lernen sind ebenfalls politische Programme, die mit finanziellen Anreizen die Mitgliedsstaaten veranlassen, diesen auf der EU-Ebene formulierten Politiken zu folgen.

Die EU verknüpft dabei aber auch weitere Politikbereiche, etwa die Arbeitsmarktpolitik und die Berufsbildungspolitik. In 2009 hat die Europäische Kommission Studien für 18 verschiedene Wirtschaftszweige vorgelegt, die nach den Qualifikationsbedürfnissen der jeweiligen Branchen im Jahre 2020 fragten und, die Orientierungen zur Weiterentwicklung der jeweiligen Berufsbilder gaben. Der Einfluss der EU wird faktisch immer größer.

² Mit der Methode der offenen Koordinierung beeinflusst die Kommission die nationalen Politiken unterhalb der Schwelle der Rechtsetzung. Aspekte dieser Methode sind Koordinierung, bi-nationale oder multinationale Abstimmung und Koordinierung, Entwicklung guter Praktiken aber auch das Setzen von Benchmarks und Orientierungspunkten. Dazu gehören auch Programme, die politische Vorgaben formulieren und mit Budgets zur Umsetzung versehen sind.

Vor diesem Hintergrund, aber auch, weil die Europäischen Sozialpartner des Möbelsektors der beruflichen Bildung seit jeher einen großen Stellenwert beigemessen haben, hat der Europäische Soziale Dialog Möbel im Jahre 2010 eine spezielle Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich ausschließlich dem Thema Berufsbildung widmet.

Diese Arbeitsgruppe hatte ein erstes Projekt durchgeführt, das sich mit der Berufsausbildung im Sektor, ihrer Qualität in den beteiligten Mitgliedsstaaten und der Mobilität der Beschäftigten befasste. Aus diesem Projekt heraus ist eine enge Kooperation von (nationalen/lokalen) Bildungseinrichtungen des Sektors entstanden. Ein weiteres Projekt, das durchgeführt wurde, befasste sich mit der durch die EU eingerichteten Möglichkeit, sogenannte „Sektor Skills Councils“ (sektorale Beobachtungsstellen zur Qualifikationsentwicklung) zu installieren. Die Studie dieses Projektes ermittelte ein großes Interesse der nationalen Akteure. Allerdings sahen die Sozialpartner auf europäische Ebene nicht die nötigen Voraussetzungen gegeben, eine solche Institution auf der europäischen Ebene einzurichten.

Die politische Absicht, die Kooperation zwischen den nationalen Akteuren auf der europäischen Ebene weiter zu fördern und die nötige Modernisierung der Berufe und der Berufsbildungsstrukturen durch konkrete Aktivitäten zu unterstützen, blieb bestehen. So wurde die Idee des „Bolster Up“ Projektes geboren, das in Kooperation mit der IG Metall ausgearbeitet und von dieser beantragt wurde. Wesentliches Ziel war von Anfang an, die Berufsbilder im Möbelsektor so weiterzuentwickeln, dass die Ausbildung unabhängig von dem jeweiligen nationalen Bildungssystem die Qualifikationen vermittelt, die kompetente und selbständige Mitarbeiter benötigen, um auf die Änderungen bei Technik, Prozessen, Kundenbeziehungen usw. reagieren und ihr berufliches Leben aktiv gestalten zu können.

Darüber hinaus war und ist es das ausdrückliche Ziel der Europäischen Sozialpartner im Möbelsektor, mit den Europäischen Kernberufen einen Schritt in Richtung eines durchführbaren Konzeptes zur Entwicklung der Berufsausbildung im europäischen Maßstab zu gehen. Dieses Konzept will nicht die Systeme harmonisieren, aber eine Qualität erreichen und sichern, die für den Produktionsstandort Europa unerlässlich ist und zu einer fortschrittlichen Entwicklung der Berufsbildungssysteme beitragen. Wir sehen dies auch als einen nicht zu unterschätzenden Beitrag für die künftige Innovationsfähigkeit unseres Sektors.

VORSTELLUNG VON PROJEKT, ZIELEN UND METHODEN

Die inhaltlich/fachliche Koordination liegt beim Vorstand der IG Metall, im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik. Für das finanzielle und administrative Management ist LimA UG zuständig. Um die im Projektantrag und Projekthandbuch festgelegten Ziele zu erreichen, wurde ein detaillierter Arbeitsplan erstellt, der laufend aktualisiert wurde. Insgesamt fanden 5 Treffen der Projektpartner statt, in Frankfurt, Brüssel, Amsterdam, Warschau und Brüssel, wo auch die Abschlusskonferenz stattfand. Zwischen den Treffen wurde die Arbeit per Email oder Telefon koordiniert. Projektsprache war Englisch.

Die Aufgaben wurden in 6 Arbeitspakete unterteilt, für die jeweils unterschiedliche Partner verantwortlich waren. Es würde zu weit führen, alle Details der Arbeiten aufzulisten, doch die wesentlichen Aktivitäten wollen wir hier kurz vorstellen. Dieses Projekt steht im unmittelbaren Zusammenhang der Diskussionen der letzten Jahre um die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, die Migration von Fachkräften sowie die demografische und wirtschaftliche Entwicklung in Europa. Andere Akteure sind mit ähnlichen Fragestellungen in unterschiedlichen Projekten auf der Suche nach handhabbaren Lösungen. Um diese Aktivitäten zu unterstützen und einen Beitrag zur Umsetzung zu leisten, haben wir uns entschieden, die Unterlagen in das Handbuch aufzunehmen, die dafür konkret hilfreich sein können. Es besteht kein Anlass das Rad neu zu erfinden.

1. Schritt. Blick auf die Ausgangssituation, Überblick verschaffen.

Alle Partner erstellten einen nationalen Bericht über die Ausbildungssituation in ihrem Land. Dieser sollte aufgrund der nationalen Curricula und Ausbildungsordnungen bzw. Regularien die Inhalte der Ausbildung beinhalten, die Wege, die Dauer etc. Die nationalen Ausbildungssysteme oder ein Vergleich derselben standen nicht im Mittelpunkt. Auch die vieldiskutierte Frage der Input oder Outcome - Orientierung in der Ausbildung stand nicht zur Debatte. Dazu liegen ausreichende Untersuchungen vor. Ziel war es, die Qualifikationen zu identifizieren, die in den jeweiligen Ländern vermittelt werden. Es wurde ein Leitfaden für Interviews mit betrieblichen Akteuren (Arbeitgebern, Polsterern, Holzmechanikern) erstellt. In den Interviews sollten die Qualifikationsanforderungen ermittelt werden, denen ausgebildete Fachkräfte gerecht werden müssen, die in der Herstellung von Möbeln und Polstermöbeln arbeiten. Zudem sollte festgestellt werden, ob die

Inhalte der Ausbildung für diese Anforderungen passgenau sind und ob es neue Qualifikationen gibt, die voraussichtlich in der Zukunft wichtig werden.

Zur besseren Auswertung der nationalen Berichte wurde ein Raster erstellt, in das die jeweiligen Qualifikationen eingetragen wurden. Die Zusammenfassung der Berichte erfolgte im Synthesis Report.

2. Bei der Auswertung der nationalen Berichte stellte sich heraus, dass sie sehr unterschiedlich ausgefallen waren. Die Informationen über die Bildungsgänge waren umfangreich, doch die für die Herstellung von Möbeln und Polstermöbeln konkret erforderlichen Qualifikationen konnten nicht vollständig und umfassend daraus ermittelt werden. Ein europäisches Kernprofil konnte noch nicht formuliert werden. Deshalb wurde ein Interviewleitfaden für Interviews mit Verantwortlichen für die Erstellung von Ausbildungsinhalten (Ausbildungsordnungen, Curricula) wie z.B. Ausbildern, Lehrern, Vertretern der Sozialpartner, Vertretern von Bildungseinrichtungen und Ministerien erstellt, in dem sowohl die schon konkret genannten Qualifikationen aus den nationalen Berichten und Interviews mit den Fachkräften und Arbeitgebern, ergänzt aufgrund von Branchenkenntnissen der Koordinatoren, und deren Wege der Vermittlung erfragt als auch Fragen zur Auswirkung eines europäischen Berufsprofils auf das nationale Ausbildungssystem bzw. die nationalen Ausbildungsinhalte gestellt wurden. Der Leitfaden berücksichtigte die Kompatibilität zu ECVET/EQF Standards.
3. Die Auswertung dieser Interviews ergab nun für jeden der beiden Berufe ein differenziertes Bild. Die Partner hatten angegeben, welche Qualifikationen innerhalb ihrer Systeme vermittelt werden und auf welchem Weg. So konnte das erste Raster vervollständigt werden und es ergab sich ein guter Überblick über die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Ein Projekt dieser Art kann es nicht leisten, wissenschaftlich ins Detail zu gehen und genau die Tiefe und Breite aller Qualifikationen zu ermitteln. Es muss insofern an der Oberfläche bleiben, als z.B. die „Nutzung von Maschinen“ keine Auskunft darüber gibt, welche Maschinen das genau sind, ähnlich verhält es sich mit Materialien etc. Um einen ersten Entwurf für ein europäisches Berufsprofil zu erstellen, ist das allerdings auch nicht erforderlich. Aus der Beschreibung der Kompetenzen geht jedenfalls hervor, dass die Fachkräfte die Maschinen, die sie für die Herstellung der Produkte brauchen, selbstständig einrichten, warten und bedienen können.

4. Aus Vielfalt zu Einheit – was ist das Europäische Kernprofil?

Ein Europäisches Kernprofil für Holzmechaniker/innen und Polsterer/innen zu beschreiben ist eine viel schwierigere Aufgabe als wir erwartet hatten. Es war angenommen worden, dass die Qualifikationen von denen, die Möbel und Polstermöbel in Europa produzieren, nahezu gleich oder wenigstens ähnlich sind, weil sie dieselben Produkte herstellen – okay, diese sehen unterschiedlich aus, aber es sind alles Möbel oder Polstermöbel. Das ist es, was alle Facharbeiter/innen gemeinsam haben. Wir verglichen und kontrollierten alle unsere Dokumente: es stellte sich heraus, dass viele Qualifikationen gleich sind.

“Kernqualifikationen“ gibt es wirklich!

Aber es zeigte sich auch, dass nicht alle Länder alle Qualifikationen teilten. Dies zeigte sich u.a. an dem Entwerfen/Designen von Möbeln, dem rechnergestützten Zeichnen, der Herstellung von Matratzen, die in einigen Ländern nicht von den Polsterern gemacht werden und an vielen integrativen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten wie dem ökonomischen und ökologisch bewussten Verhalten, dem Anwenden von fremdsprachigen Fachbegriffen, dem Arbeiten innerhalb der betrieblichen Hierarchien oder dem Umgang mit Kunden. Zudem zeigte es sich, dass es verschiedene Einschätzungen über die Aufgaben, Entscheidungskompetenzen und Positionen von Facharbeitern im Betrieb gibt, die sich auf die Ausbildung auswirken. Das hängt sowohl mit den Arbeitsabläufen im Betrieb als auch mit den Bildungszielen der Partnerländer zusammen. Die Bildungssysteme der europäischen Länder unterscheiden sich formal, in ihren Zielen und in ihren Inhalten. Sie sind im Laufe der Jahrhunderte entstanden, wurden weiter entwickelt und den Erfordernissen der Länder angepasst, da sie Teil der Kultur, Politik und Wirtschaft sind. Das Gemeinsame innerhalb dieser Unterschiede zu finden und zu definieren, ist eine überaus spannende Herausforderung!

Während unseres Treffens haben wir uns entschieden, nur die Qualifikationen als “Kernqualifikationen” zu definieren, die von allen 7 Partnerländern geteilt werden. Das ist unsere Definition. Das bedeutet nicht, dass alle Qualifikationen, die von fünf oder sechs Ländern geteilt werden, nicht zum Berufsprofil eines /einer Holzmechanikers/in oder Polsterers/in gehören.

Der wichtigste Punkt und Grund für diese Unterschiede scheint der spätere Arbeitsplatz der ausgebildeten Facharbeiter/innen zu sein.

Wenn er oder sie in einem Industriebetrieb mit vielen Beschäftigten arbeiten wird, ist der Arbeitsablauf mehr oder weniger festgelegt, der Arbeitsprozess ist durch Arbeitsteilung gekennzeichnet und es gibt keinen direkten Kontakt zwischen dem (End-) Kunden und dem Holzmechaniker oder Polsterer. Das Design der Möbel, der Qualitätsstandard etc. kann vom einzelnen Arbeitnehmer nicht sehr beeinflusst werden. Er/sie hat seine/ihre Aufgaben auf hohem Niveau zu erfüllen, zusammen mit seinen /ihren Kollegen/innen, verantwortlich für die Qualität der eigenen Arbeit innerhalb des Teams aller Beschäftigten. Der/die Teamleiter/in gibt die Arbeitsanweisungen. Wenn er oder sie in einem kleinen Betrieb (z.B. auch im Handwerk) arbeiten wird oder sogar alleine als Handwerker, dann folgt der Arbeitsablauf denselben technischen Regeln aber die Person hat eine größere Autonomie bei der Organisation der Arbeit, es gibt eine geringere Arbeitsteilung, es gibt regelmäßigen Kontakt zum (End-) Kunden und die Möbel werden aufgrund der Anforderungen der Kunden entworfen. Es ist eine individuelle Produktion von Möbeln, kleine Serien für den Endkunden selbst, nicht für den Verkauf in einem Möbelhaus. Dies ist der Hintergrund für die meisten Unterschiede, die wir festgestellt haben. Ein Land, das Holzmechaniker/innen oder Polsterer/innen für die Arbeit in der Industrie ausbildet, muss dies anders tun als ein Land, in dem mehr für die Arbeit in kleinen Betrieben ausgebildet wird. Das Ausbildungssystem hat deswegen unterschiedliche Wege: zwei unterschiedliche Berufe für Möbelhersteller (in Deutschland Holzmechaniker und Tischler), unterschiedliche Ausbildungszeiten und unterschiedliche Wege des lebenslangen Lernens auf der Grundlage der Erstausbildung.

Unsere weitere Arbeit bezieht sich dementsprechend auf die von uns im Projekt als Kernqualifikationen ermittelten und im Konsens vereinbarten Qualifikationen, die alle Länder gemeinsam haben.

Wir haben die ermittelten Kernqualifikationen in Units zusammengefasst, die sich am Arbeitsablauf orientieren. Diese Units wurden auch zur besseren Kompatibilität mit dem und zur besseren Etablierung des ECVET- Systems definiert. Aufgrund unserer Diskussionen wurde aber entschieden, dass es nicht an der Zeit ist, sich in unserem Projekt aus-

föhrlich mit dem ECVET System zu befassen. Der Abschlussbericht wird dazu eine Stellungnahme enthalten.

Als Grundlage für die abschließende Erstellung der beiden Berufsprofile haben wir die Qualifikationen EQF kompatibel beschrieben.

5. Die Ergebnisse der zweiten Interviews und der Testphase wurden in einem Abschlussbericht zusammengefasst.
6. Die endgültige Formulierung unseres Vorschlags für je ein europäisches Berufsprofil Holzmechaniker und Polsterer werden wir im Abschlussbericht veröffentlichen, weil die Ergebnisse der Konferenz berücksichtigt werden sollen.
7. Die Entwicklung europäischer Berufsprofile wird nicht möglich sein, ohne sich auf gemeinsame Bildungsstandards zu verständigen. Dies kann nur im Konsens der beteiligten Länder auf Branchenebene realisiert werden und muss von einer breiten Allianz aller an der beruflichen Bildung beteiligten Akteure getragen werden. Einen Beitrag zur Verständigung über unsere gemeinsamen Ziele ist das Memorandum of Understanding, das von den Sozialpartnern vereinbart werden soll.
8. Die Implementierung der Ergebnisse des Projektes wird über die Laufzeit hinaus eine wichtige Aufgabe für alle Partner bleiben. Die Impulse, die hierzu bei der Konferenz vortragen und diskutiert werden, werden im Abschlussbericht dokumentiert werden.
9. Abschließend soll nicht unerwähnt bleiben, dass die Durchführung des Projektes mit einigen Schwierigkeiten verbunden war. Deshalb gilt besonderer Dank allen Partnern, die sich trotz ihrer hohen Arbeitsbelastung bei ihrer regulären Tätigkeit noch engagiert um die zusätzliche Arbeit im Projekt gekümmert haben! Ohne dieses Engagement wäre unser Ergebnis nicht möglich geworden.

INTERVIEW-LEITFÄDEN UND KENNZEICHNUNGSRASTER

INTERVIEW -LEITFÄDEN – HOLZMECHANIKER

Datum des Interviews:		HOLZ- MECHANIKER
Betrieb/Organisation:		
Interviewpartner: Name/Vorname Funktion/Beruf		Nr.
Interviewer:		

Merkmale des Betriebs	
1. Name und Ort des Betriebes?	
2. Anzahl der Beschäftigten?	
3. Anzahl der gelernten und ungelernten Beschäftigten im Betrieb?	
4. Anzahl der Auszubildenden?	
5. Welche Art von Produkten stellt der Betrieb her?	
6. Gehört der Betrieb zur Industrie (Massen-/Serienproduktion) oder zum Handwerk (individuelle Produktion)?	
Merkmale der interviewten Person und Arbeitsroutine HOLZMECHANIKER	
Sie sind ein/e ausgebildete/r Holzmechaniker/in...	
7. Bitte beschreiben Sie den Arbeitsprozess in Ihrem Betrieb	
8. Welche konkreten Aufgaben haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz innerhalb dieses Arbeitsprozesses/Arbeitsablaufs?	
9. Können Sie bei der Durchführung Ihrer Arbeitsaufgaben eigene fachliche Entscheidungen treffen? Welche Art von Entscheidungen?	
10. Haben Sie Kontakt zum Kunden/Auftraggeber, führen Sie Kundengespräche? Was halten Sie für erforderlich um dies erfolgreich zu tun?	
Zur Durchführung Ihrer Arbeitsaufgaben...	
11. Kennen Sie die wesentlichen Bestimmungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz?	
12. Können Sie Schutzvorrichtungen anwenden?	
13. Tragen Sie Schutzkleidung?	

14. Kennen Sie die Vorschriften zum Umweltschutz?	
15. Können Sie zur umweltgerechten Entsorgung von Reststoffen und zur rationellen Materialverwendung beitragen?	
16. Planen Sie den Ablauf Ihrer eigenen Arbeit? Allein oder im Team?	
17. Sind Sie verantwortlich für die Koordination der Arbeitsschritte? Was müssen Sie wissen um das zu tun? Was halten Sie für wichtig?	
18. Fertigen Sie technische Unterlagen (Zeichnungen, Materiallisten etc.) an?	
19. Können Sie technische Unterlagen (Zeichnungen, Materiallisten etc.) anwenden?	
20. Nutzen Sie branchenspezifische Computerprogramme?	
21. Sind Sie verantwortlich für die Ermittlung des Materialbedarfs?	
22. Richten Sie Ihren Arbeitsplatz ein (Ergonomie beachtend) und beurteilen Sie Transportwege?	
23. Arbeiten Sie nur innerhalb des Betriebes oder liefern Sie auch aus und montieren die Möbel beim Kunden?	
24. Sind Sie für die Planung der Montage beim Kunden verantwortlich?	
25. Welche Werkstoffe/ Materialien verwenden Sie für Ihre Arbeit? Kennen Sie deren unterschiedliche Eigenschaften? Wählen Sie Ihre eigenen Materialien aus?	
26. Be- und verarbeiten Sie Holz, Holzwerkstoffe und andere Werkstoffe manuell und maschinell?	
27. Kennen Sie unterschiedliche Werkzeuge? Können Sie die Werkzeuge schärfen und instandhalten?	
28. Kennen Sie unterschiedliche Maschinen? Können Sie diese Maschinen einrichten, pflegen und bedienen? Können Sie die Steuerungs- und Regeleinrichtungen an Maschinen einstellen und überwachen? Können Sie Störungen an den Maschinen erkennen?	
29. Sind Sie verantwortlich für die Beseitigung von Störungen an Maschinen? Kennen Sie die Unfallverhütungsvorschriften für den Umgang mit diesen Maschinen?	

30. Können Sie computergestützte Maschinen bedienen?	
31. Überwachen Sie den Arbeitsprozess?	
32. Überwachen Sie die Arbeit anderer?	
33. Sind Sie verantwortlich dafür, Fehler im Produktionsprozess zu erkennen und den Prozess zu optimieren? Erfassen Sie die Daten und werten diese aus?	
34. Verwenden Sie Hebe- und Transportgeräte?	
35. Überwachen Sie den gesamten Arbeitsprozess?	
Das Herstellen von Möbeln erfordert viele individuelle Arbeitsschritte	
36. Kennen Sie unterschiedliche Messverfahren?	
37. Führen Sie Messungen durch und werten die Ergebnisse aus?	
38. Fertigen Sie Schablonen für die Herstellung der Möbel an?	
39. Kennen Sie unterschiedliche Konstruktionen von Möbeln? Können Sie Möbel mit unterschiedlichen Konstruktionen anfertigen?	
40. Stellen Sie Möbelteile mit unterschiedlichen Holz-/Materialverbindungen her?	
41. Wählen Sie Verbindungs- und Konstruktionsbeschläge aus und montieren sie?	
42. Montieren Sie zugelieferte Teile wie Rollen, technische Elemente zum Verstellen von Möbeln, Armaturen für Spülen, Absauganlagen für Küchenschränke, usw.?	
43. Stellen Sie aus allen erforderlichen Möbelteilen, Beschlägen und Zubehörteilen komplette Möbel her? Können Sie mehrere Möbel miteinander verbinden, z.B. Schrankwände, Küchenzeilen?	
44. Kennen Sie verschiedene Verfahren und Mittel zur Behandlung und zur Beschichtung von Oberflächen?	
45. Behandeln Sie Oberflächen, z.B. Lackierungen?	
46. Beschichten Sie Oberflächen, z.B. mit Furnieren, Folien oder Schichtstoffen?	
47. Kennen Sie die betrieblichen Ziele und Methoden der Qualitätssicherung?	
48. Kontrollieren Sie die Qualität Ihrer Arbeit? Können Sie Prüftechniken anwenden?	
49. Kontrollieren Sie Zeitaufwand, Materialverbrauch und die Einhaltung der	

Kundenanforderungen?	
50. Kennzeichnen Sie Produkte für den Versand?	
51. Verpacken Sie Produkte für den Versand?	
Montage beim Kunden, außerhalb des Betriebes	
52. Prüfen Sie die Transportwege und die Voraussetzungen zur Arbeit beim Kunden, z.B. Schutz vorhandener Möbel, Stromversorgung für elektrische Maschinen?	
53. Sind Sie für die Koordination der Montage mit anderen beteiligten Parteien (Personen, Firmen usw.) verantwortlich)?	
54. Sichern Sie Montagestellen ab und schützen Werkzeuge und Maschinen?	
55. Montieren Sie die Möbel an vorhandene Ausbauten / im Gebäude?	
56. Kennen Sie die Sicherheitsbestimmungen für den Umgang mit Strom?	
57. Verbinden Sie elektrische Einrichtungen und Geräte mit vorhandenen Leitungen?	
58. Kennen Sie die Sicherheitsbestimmungen für den Umgang mit Wasser und Abwasser?	
59. Verbinden Sie Objekte und Armaturen mit vorhandenen Leitungen?	
60. Führen Sie Dichtigkeits- und Funktionsprüfungen durch?	
61. Bauen Sie vorhandene Möbel aus und transportieren sie ab?	
Additional	
62. Gibt es andere Aufgaben, die bei Ihrer Arbeit wichtig sind? Bitte definieren Sie diese!	
63. Welche Gesichtspunkte Ihrer Arbeit halten Sie für die wichtigsten?	
64. Was ist wichtig für Sie zu wissen / müssen Sie können um Ihre Arbeit erfolgreich zu durchzuführen?	
Künftige Anforderungen / Trends	
Welche Veränderungen / Trends bemerken Sie bei Ihrer Arbeit?	
65. Im Hinblick auf die technische Ausstattung, die verwendet wird?	
66. Im Hinblick auf die Arbeitsorganisation?	
67. Im Hinblick auf neue Anforderungen an den einzelnen Beschäftigten (höherer Grad der Produktivität, größere Standardisierung etc.)?	

68. Im Hinblick auf gesetzliche Vorschriften (Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz)?	
69. Im Hinblick auf die veränderte Nutzung von Rohstoffen, Abfallentsorgung, nachhaltige Produktion?	
70. Im Hinblick auf Produkte und Kundenanforderungen an Produkte	
71. Werden sich die Dinge, die Sie wissen und können müssen, entsprechend der neuen Entwicklungen verändern?	
72. Brauchen Sie neue / andere Qualifikationen?	
73. Was denken Sie, ist für die nächste Generation von Beschäftigten wichtig zu tun (um in ihrer Arbeit gut zu sein)?	
Wert von Qualifikation und Weiterbildung	
74. Was denken Sie, ist für die nächste Generation von Beschäftigten wichtig zu tun (um in ihrer Arbeit gut zu sein)?	
75. Könnten Sie mit Ihren Qualifikationen in einem andern europäischen Land in derselben Position arbeiten, in der Sie jetzt arbeiten?	
76. Wie ist der Zusammenhang zwischen Qualifikation, Weiterbildung und Entlohnung? Sind höhere Löhne fest mit Weiterbildung verbunden?	
77. Welche weiteren Bildungsmaßnahmen sind für Ihre Arbeit üblich?	
78. Wer finanziert diese Bildungsmaßnahmen (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, unter welchen Rahmenbedingungen)?	
79. Gibt es in Ihrem Betrieb ein Weiterbildungssystem / Personalentwicklungssystem? In welcher Form gibt es das?	
Sonstige Anmerkungen:	

Raster zur Kennzeichnung von Aspekten des Berufs des Möbeltischlers/Holzmechanikers

Land:

Anmerkung: Beim Ausfüllen bitte den Buchstaben “v” verwenden um eine Zelle zu markieren (nicht “x” verwenden)

Obligatorisch kann auch “essentiell” bedeuten, optional kann auch “zweitrangig” bedeuten.

Achtung: Falls Ihr Land mehrere Ausbildungsstufen hat, füllen Sie bitte mehrere **separate** Raster aus.

Wissensaspekte	Qualifikationsgrad			Bildungsweg		
	Obligatorisch	Optional	k.A.	Formal	Non-formal/ lebenslang	Kurse/ informell
Unternehmensstruktur und Verantwortung anderer Abteilungen (administrativ, wirtschaftlich, technische Leistungen)						
Dokumentationsverfahren						
das Datensystem des Unternehmens						
Anerkennungsstandards						
Technische Zeichnungen						
Herstellung von Möbeln						
Design von Möbeln						
Technische Vorschriften						
verschiedene Grundmaterialien						
Manuelle Werkzeuge, Instandhaltung						
Tragbare elektrische und pneumatische Werkzeuge						
Holzbearbeitungsmaschinen						
Automatisierte Maschinen						
Computerisierte Anlagen						
Verschiedene Produktionsverfahren						
Messmethoden und -instrumente						
Holzschutz						
Ausstattung/Zubehör						
Beschichtung und manuelle Techniken zum Auftragen						
Verpackungsmaterial						
Wirtschaftliches Verhalten						
Abfallwirtschaft						
Umweltschutz						
Effiziente Energienutzung						
Gesundheits- und						

Sicherheitsvorschriften						
Lagerung von Materialien und Möbeln						
Transportvorschriften						
Eigenschaften und sachgemäße Behandlung von Waren						
Fehlende Wissensaspekte für Ihr Land						
<i>Zeilen ergänzen falls notwendig</i>						
Fertigkeitsaspekte	Qualifikationsgrad			Bildungsweg		
	Obligatorisch	Optional	k.A.	Formal	Non-formal/ lebenslang	Kurse/ informell
Technische Pläne lesen						
Nach Informationen suchen						
Nutzen des firmeninternen IKT-Systemen, Standard Software und arbeitsplatzspezifische Software						
Lesen, Verstehen und Ausfüllen von Dokumentationen						
Möbel gestalten						
Befolgen der Gesundheits- und Sicherheitsgrundsätzen und -verordnungen						
Befolgen der Sicherheitsverordnungen inkl. Umweltschutz und effizienter Energieverbrauch						
Selektieren, Prüfen, Transportieren und Lagern von Materialien						
Umgang mit Materialien von Hand oder per Maschine						
Nutzung und Instandsetzung von Werkzeugen und Betriebsmitteln						
Nutzung und Instandsetzung von Maschinen						
Messungen vornehmen						

Holz mit speziellen Konstruktionen schützen						
Werkstücke vor der Beschichtung vorbereiten						
Auftragen von Flüssigkeiten und vollflächiger (Lack-) mit manuellen Werkzeugen						
Selektieren und Montieren von Teilen						
Montieren von elektrischen Komponenten						
Anwenden von automatisierten und computerbasierten Betriebsmitteln						
Funktion von beweglichen Elementen kontrollieren						
Möbel reparieren						
Einsatz sachgemäßer Transportmittel und sachgemäße Behandlung						
Möbel verpacken						
Eigene Arbeitsqualität kontrollieren						
Assistieren bei der Implementierung von Qualitätssicherungsmethoden						
Fehlende Fähigkeitsaspekte für Ihr Land						
<i>Zeilen ergänzen falls notwendig</i>						
Fachliche und verhaltensorientierte Aspekte	Qualifikationsgrad			Bildungsweg		
	Obligatorisch	Optional	k.A.	Formal	Non-formal/ lebenslang	Kurse/ informell
Kompetent innerhalb des Produktionssystems agieren (Wissen, Fähigkeiten und Professionalität im Arbeitsalltag kombinieren)						
Den Logistikprozess in der Anlage verstehen						
Idiomatisch und professionelle sprechen						

Fachbegriffe in einer Fremdsprache kennen						
Genauigkeit und Zuverlässigkeit herstellen						
Berücksichtigung von Staatsangehörigkeit						
Verschiedene Abfallsorten/-stoffe erkennen						
planmäßige Wartungen einhalten						
Verantwortung für die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften übernehmen						
Verantwortung für die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen übernehmen						
Verantwortung im Umgang mit Umweltvorschriften übernehmen						
Lösen von Problemen						
Innerhalb des Innovationsteams agieren						
In kundenorientierter Art und Weise arbeiten						
Zwischenmenschliche Zusammenarbeit (Kunden-Lieferantenkontakt und Zusammenarbeit mit Teams und anderen Abteilungen)						
Verantwortung für Mitarbeiter übernehmen						
In zeit- und kosteneffizienter Art und Weise arbeiten						
Reflektieren von möglichen Verbesserungsprozessen						
Arbeitsergebnisse beurteilen, Arbeitsprozesse kontrollieren						
Materialien und Maschinen innerhalb des gesamten Prozesses effizient und effektiv nutzen						
Unterschiedliche Arten von Trägermaterialien erkennen						
Unterschiedliche Verpackungsarten erkennen						
Verantwortung für den Umgang mit Versandvorschriften übernehmen						

Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitsvorschriften übernehmen						
Fehlende fachliche/verhaltensorientierte Aspekte für Ihr Land						
<i>Zeilen ergänzen falls notwendig</i>						



INTERVIEW -LEITFÄDEN - POLSTERER

Datum des Interviews:		POLSTERER
Betrieb/Organisation:		
Interviewpartner: Name/Vorname Funktion/Beruf		Nr.
Interviewer:		

Merkmale des Betriebs	
1. Name und Ort des Betriebes?	
2. Anzahl der Beschäftigten?	
3. Anzahl der gelernten und ungelernten Beschäftigten im Betrieb?	
4. Anzahl der Auszubildenden?	
5. Welche Art von Produkten stellt der Betrieb her?	
6. Gehört der Betrieb zur Industrie (Massen-/Serienproduktion) oder zum Handwerk (individuelle Produktion)?	
Merkmale der interviewten Person und Arbeitsroutine POLSTERER	
Sie sind ein/e ausgebildete/r Polsterer ...	
7. Bitte beschreiben Sie den Arbeitsprozess/Arbeitsablauf in Ihrem Betrieb?	
8. Welche konkreten Aufgaben haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz innerhalb dieses Arbeitsprozesses/Arbeitsablaufs?	
9. Können Sie bei der Durchführung Ihrer Arbeitsaufgaben eigene fachliche Entscheidungen treffen Welcher Art?	
10. Haben Sie Kontakt zum Kunden/Auftraggeber, führen Sie Kundengespräche? Was halten Sie für wichtig um dies erfolgreich zu tun?	
Zur Durchführung Ihrer Arbeitsaufgabe ...	
11. Kennen Sie die wesentlichen Bestimmungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz?	
12. Können Sie Schutzvorrichtungen anwenden?	
13. Tragen Sie Schutzkleidung?	
14. Kennen Sie die Vorschriften zum Umweltschutz?	
15. Können Sie zur umweltgerechten Entsorgung von Reststoffen und zur rationellen Materialverwendung beitragen?	

16. Planen Sie den Ablauf Ihrer eigenen Arbeit unabhängig?	
17. Sind Sie verantwortlich für die Koordination der Arbeitsschritte? Was müssen Sie dazu wissen? Was muss beachtet werden?	
18. Fertigen Sie technische Unterlagen (Zeichnungen, Materiallisten etc.) an?	
19. Können Sie technische Unterlagen (Zeichnungen, Materiallisten etc.) anwenden?	
20. Nutzen Sie branchenspezifische Computerprogramme?	
21. Welche Werkstoffe/ Materialien verwenden Sie für Ihre Arbeit? Kennen Sie deren unterschiedliche Eigenschaften? Wählen Sie Ihre eigenen Materialien aus?	
22. Kennen Sie unterschiedliche Werkzeuge? Können Sie die Werkzeuge schärfen und instand halten?	
23. Kennen Sie unterschiedliche Maschinen? Können Sie diese Maschinen einrichten, pflegen und bedienen? Können Sie Störungen an den Maschinen erkennen?	
24. Sind Sie verantwortlich für die Beseitigung von Störungen an Maschinen? Kennen Sie die Unfallverhütungsvorschriften für den Umgang mit diesen Maschinen?	
25. Können Sie computergestützte Maschinen bedienen?	
26. Überwachen Sie den Arbeitsprozess?	
27. Überwachen Sie die Arbeit von anderen?	
Das Herstellen von Polstermöbeln erfordert viele individuelle Arbeitsschritte	
28. Bereiten Sie die Polster- und die Bezugsmaterialien vor?	
29. Stellen Sie Holzverbindungen her?	
30. Bearbeiten Sie Holz und Holzwerkstoffe?	
31. Verbinden Sie Metallteile?	
32. Bearbeiten Sie Metalle?	
33. Verarbeiten Sie Kunststoffe?	
34. Kennen Sie Verfahren und Mittel zur Behandlung von Oberflächen?	
35. Behandeln Sie die Oberflächen von Polstergestellen?	
36. Fertigen Sie Schablonen für den Zuschnitt der Bezugsmaterialien an?	
37. Sind Sie verantwortlich für die Ermittlung des Materialbedarfs?	
38. Schneiden Sie die Bezugsmaterialien zu oder	

stanzen sie aus?	
39. Sind Sie verantwortlich für Markierungen zur Weiterverarbeitung der Bezugsmaterialien?	
40. Kennen Sie unterschiedliche Polstertechniken?	
41. Können Sie unterschiedliche Polstertechniken anwenden?	
42. Stellen Sie die Fassung aus unterschiedlichen Formteilen (z. B. aus Schaumstoff) her?	
43. Stellen Sie auch Matratzen her?	
44. Kennen Sie unterschiedliche Bezugstechniken?	
45. Führen Sie Näharbeiten aus, mit der Hand oder mit Nähmaschinen?	
46. Können Sie Rücken- und Sitzpolster beziehen?	
47. Können Sie Polsterflächen gestalten (z.B. durch Abnäher)?	
48. Verzieren Sie Polstermöbel (z.B. durch dekorative Ziernägel)?	
49. Montieren Sie Zubehörteile wie Rollen, Beschläge, technische Elemente zum Verstellen von Sesseln, Lautsprecher?	
50. Kennen Sie die betrieblichen Ziele und Methoden der Qualitätssicherung?	
51. Kontrollieren Sie die Qualität Ihrer Arbeit? Können Sie Prüftechniken anwenden?	
52. Sind Sie verantwortlich für die Kennzeichnung der Produkte für den Versand?	
53. Kennzeichnen Sie Produkte für den Versand?	
54. Verpacken Sie die Produkte für den Versand?	
Zusätzlich	
55. Gibt es andere Aufgaben, die bei Ihrer Arbeit wichtig sind? Bitte definieren Sie diese!	
56. Welche Gesichtspunkte Ihrer Arbeit halten Sie für die wichtigsten?	
57. Was ist wichtig für Sie zu wissen / müssen Sie können um Ihre Arbeit erfolgreich zu durchzuführen?	
Künftige Anforderungen / Trends	
Welche Veränderungen / Trends bemerken Sie bei Ihrer Arbeit b?	
58. Im Hinblick auf die technische Ausstattung, die verwendet wird?	
59. Im Hinblick auf die Arbeitsorganisation?	
60. Im Hinblick auf neue Anforderungen an den einzelnen Beschäftigten (höherer Grad der Produktivität, größere Standardisierung etc.)?	

61. Im Hinblick auf gesetzliche Vorschriften (Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz)?	
62. Im Hinblick auf die veränderte Nutzung von Rohstoffen, Abfallentsorgung, nachhaltige Produktion?	
63. Im Hinblick auf Produkte und Kundenanforderungen an Produkte?	
64. Werden sich die Dinge, die Sie wissen und können müssen, entsprechend der neuen Entwicklungen verändern?	
65. Brauchen Sie neue / andere Qualifikationen?	
66. Was denken Sie, ist für die nächste Generation von Beschäftigten wichtig zu tun (um in ihrer Arbeit gut zu sein)?	
Wert von Qualifikation und Weiterbildung	
67. Was denken Sie, ist für die nächste Generation von Beschäftigten wichtig zu tun (um in ihrer Arbeit gut zu sein)?	
68. Könnten Sie mit Ihren Qualifikationen in einem andern europäischen Land in der- selben Position arbeiten, in der Sie jetzt arbeiten?	
69. Wie ist der Zusammenhang zwischen Qualifikation, Weiterbildung und Entlohnung? Sind höhere Löhne fest mit Weiterbildung verbunden?	
70. Welche weiteren Bildungsmaßnahmen sind für Ihre Arbeit üblich?	
71. Wer finanziert diese Bildungsmaßnahmen (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, unter welchen Rahmenbedingungen)?	
72. Gibt es in Ihrem Betrieb ein Weiterbildungssystem / Personalentwicklungssystem? In welcher Form gibt es das?	
Sonstige Anmerkungen:	

Raster zur Kennzeichnung von Aspekten des Polsterers

Land:

Beim Ausfüllen bitte den Buchstaben “v” verwenden um eine Zelle zu markieren (nicht “x” verwenden)

Obligatorisch kann auch “essentiell” bedeuten, optional kann auch “zweitrangig” bedeuten.

Achtung: Falls Ihr Land mehrere Ausbildungsstufen hat, füllen Sie bitte **separate** Raster aus

Wissensaspekte	Qualifikationsgrad			Bildungsweg		
	Obliga- torisch	Optional	k.A.	Formal	Non-formal/ lebenslang	Kurse/ informell
Unternehmensstruktur und Verantwortung über andere Abteilungen (administrativ, wirtschaft- lich, technische Leistungen)						
Dokumentationsverfahren						
das Datensystem des Unternehmens						
Anerkennungsstandards						
Technische Zeichnungen						
Herstellung von Polstermöbeln und Matratzen						
Technische Vorschriften						
Verschiedene Grundmaterialien						
Manuelle Werkzeuge, Instandhaltung						
Tragbare elektrische und pneumatische Werkzeuge						
Automatisierte Maschinen						
Computerisierte Anlagen						
Verschiedene Produktionsverfahren						
Messmethoden und - instrumente						
Ausstattung/Zubehör						
Verpackungsmaterial						
Wirtschaftliches Verhalten						
Abfallwirtschaft						
Umweltschutz						

Effiziente Energienutzung						
Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften						
Lagerung von Materialien und Poltermöbeln						
Transportvorschriften						
Eigenschaften und sachgemäße Behandlung von Waren						
Firmenstruktur und Verantwortlichkeiten anderer Abteilungen (Verwaltung, Verkauf, techn. Service)						
Dokumentationsverfahren						
Datensystem des Unternehmens						
Genehmigungsstandards						
Technische Zeichnungen						
Herstellung von Polstern und Matratzen						
Technische Vorschriften						
Unterschiedl. Grundmaterialien						
Manuelle Werkzeuge, Instandhaltung						
Tragbare elektronische und pneumatische Werkzeuge						
Fehlende Wissensaspekte für Ihr Land						
<i>Zeilen ergänzen falls notwendig</i>						
Fertigkeitsaspekte	Qualifikationsgrad			Bildungsweg		
	Obligatorisch	Optional	k.A.	Formal	Non-formal/ lebenslang	Kurse/ informell
Technische Pläne lesen						
Nach Informationen suchen						
Nutzen des firmeninternen ICT-Systemen, Standardsoftware und						

arbeitsplatzspezifische Software						
Lesen, Verstehen und Ausfüllen von Dokumentationen						
Befolgen der Gesundheits- und Sicherheitsgrundsätzen und -verordnungen						
Befolgen der Sicherheitsverordnungen inkl. Umweltschutz und effizienter Energieverbrauch						
Selektieren, Prüfen, Transportieren und Lagern von Materialien						
Umgang mit Materialien von Hand oder Maschinen						
Nutzung und Instandsetzung von Werkzeugen und Betriebsmitteln						
Nutzung und Instandsetzung von Maschinen						
Messungen vornehmen						
Materialien auf Größe zuschneiden						
Bezüge nähen						
Materialien auf Größe zuschneiden						
Bezüge nähen						
Musterbezüge entwerfen						
Polsterteile vorbereiten						
Polsterteile						
Selektieren und Montieren von Teilen						
Montieren von elektrischen Komponenten						
Anwenden von automatisierten und computerbasierten Betriebsmitteln						
Funktion von beweglichen Elementen kontrollieren						
Reparieren von Polstermöbeln						

Einsatz sachgemäßer Transportmittel und sachgemäße Behandlung						
Fehlende Fähigkeitsaspekte für Ihr Land						
<i>Zeilen ergänzen falls notwendig</i>						
Fachliche und verhaltensorientierte Aspekte	Qualifikationsgrad			Bildungsweg		
	Obligatorisch	Optional	k.A.	Formal	Non-formal/ lebenslang	Kurse/ informell
Kompetent innerhalb des Produktionssystems agieren (Wissen, Fähigkeiten und Professionalität im Arbeitsalltag kombinieren)						
Den Logistikprozess in der Anlage verstehen						
Idiomatisch und professionelle sprechen						
Fachbegriffe in einer Fremdsprache kennen						
Genauigkeit und Zuverlässigkeit herstellen						
Berücksichtigung von Staatsangehörigkeit						
Verschiedene Abfallsorten/-stoffe erkennen						
planmäßige Wartungen einhalten						
Verantwortung für die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften übernehmen						

Verantwortung für die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen übernehmen						
Verantwortung im Umgang mit Umweltvorschriften übernehmen						
Lösen von Problemen						
Innerhalb des Innovationsteams agieren						
In kundenorientierter Art und Weise arbeiten						
Zwischenmenschliche Zusammenarbeit (Kunden-Lieferantenkontakt und Zusammenarbeit mit Teams und anderen Abteilungen)						
Verantwortung für Mitarbeiter übernehmen						
In zeit- und kosteneffizienter Art und Weise arbeiten						
Reflektieren von möglichen Verbesserungsprozessen						
Arbeitsergebnisse beurteilen, Arbeitsprozesse kontrollieren						
Materialien und Maschinen innerhalb des gesamten Prozesses effizient und effektiv nutzen						
Unterschiedliche Arten von Trägermaterialien erkennen						
Unterschiedliche Verpackungsarten erkennen						
Verantwortung für den Umgang mit Versandvorschriften übernehmen						
Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitsvorschriften übernehmen						

Fehlende fachliche/ verhaltensorientierte Aspekte für Ihr Land						
<i>Zeilen ergänzen falls notwendig</i>						



SYNTHESEBERICHT

Einleitung

Dieser europäische Synthesebericht, der die Analysephase des Projektes abschließend zusammenfasst, zielt darauf ab:

- Einen umfassenden Überblick über die Qualifikationen im Holz- und Möbelsektor in den sieben EU-Ländern: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Niederlande, Polen und Rumänien zu geben. Tabelle 1 fasst diese Informationen zusammen.
- Einen Überblick über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Qualifikationen dieser sieben Länder zu vermitteln. Tabelle 2 fasst diese Informationen zusammen.
- Einen Ausblick für den Vergleich dieser Qualifikationen im Hinblick auf die Entwicklung von Kernprofilen im Rahmen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zu vermitteln.

Dieser Bericht wurde auf der Basis von sieben nationalen Berichten aus jedem Partnerland entwickelt. Basierend auf den Informationen aus den nationalen Berichten wurde ein Raster von Kompetenzen und Aktivitäten aus allen Qualifikationen entwickelt. Das Raster wurde auf der Grundlage von Vorarbeiten aus dem Zusammenhang der Aufstellung sektoraler Qualifikationen des EQR entwickelt. Diese Grundlagen beinhalten Arbeiten zu konzeptionellen und sprachlichen Herausforderungen in der Umsetzung des EQR (Brockmann et al, 2011); einem Vorschlag zu einem sektoralen Qualifikationsrahmen im europäischen Bausektor (Garstka und Syben, 2009) und einer vergleichenden Studie zu Maurerqualifikationen in acht Ländern unter Nutzung einer Klassifikation nach Brockmann et al sowie Garstka und Syben (Brockmann et al, 2010). Dieser Abschlussbericht nutzt die genannten Methoden um eine umfassende Abbildung des Holz- und Möbelsektors zu erzielen.

Tabelle 1 *Qualifikationselemente von Möbeltischlern/Holzmechanikern und Polsterern* bietet einen umfassenden tabellarischen Überblick dieser Qualifikationen in allen sieben Ländern. Es ist ein feinkörnigerer Rahmen als der EQR, der auf die Identifikation von Lernergebnissen

zielt und eine dreigliedrige Aufteilung in Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen vornimmt. In Tabelle 1 dagegen wird eine Unterteilung in die Kategorien *Know-how* (berufliche Fertigkeiten, transversale Fähigkeiten) und *Kenntnisse* (Allgemeinbildung, berufliche Kenntnisse) vorgenommen. Mit „beruflichen Fertigkeiten“ meinen wir die Fähigkeiten, bestimmte Aufgaben zu erfüllen, beispielsweise *technische Zeichnungen lesen, mit automatisierten und computerisierten Geräten arbeiten* und *schützende und dekorative Anstriche anbringen*. Transversale Fähigkeiten sind Fähigkeiten, die mehrere unterschiedliche Fertigkeiten und Kompetenzen in unterschiedlichen Zusammenhängen erfordern, die aber direkt im Zusammenhang mit der Aufrechterhaltung des Fertigungsablaufes – von der Planung bis zur Auswertung – stehen; beispielsweise *die Qualität im Fertigungsprozess sicherstellen, mit Kollegen im Fertigungsprozess kommunizieren und kooperieren* und *ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld erhalten*. Transversale Fähigkeiten können in Verbindung miteinander dazu eingesetzt werden, den Produktionsablauf von der Planung eines Produktes bis zur Qualitätsevaluation zu realisieren. Anders betrachtet können transversale Fähigkeiten die Kompetenzspalte im EQR ersetzen (dritte Spalte). Sie beziehen sich nicht nur auf die Position in der Unternehmenshierarchie sondern auf die Fähigkeit der Beschäftigten, ihre eigene Arbeit zu planen und kontrollieren, mit Kollegen zu kooperieren und koordinieren und Projektmanagement auszuüben, beispielsweise die Überprüfung des Produktionsablaufes. In manchen Ländern dieser Studie ist dies der Fall, wie man in Tabelle 1 sehen kann. Diese Fähigkeiten erscheinen im Zusammenhang mit den technischen Veränderungen im Sektor von wachsender Bedeutung.

“Während der Möbelsektor traditionell auf spezialisiertes Handwerk und technische Fähigkeiten angewiesen war, müssen Beschäftigte zunehmend eine heterogene Sammlung an Fertigkeiten miteinander kombinieren und integrieren und dabei unter anderem kreative Fähigkeiten, und solche aus dem Marketing und Projektmanagement heranziehen, um mit Themen wie Flexibilität, frühzeitiger Problemerkennung, Qualität und Kundenorientierung umzugehen.“ (vgl. Gijsbers et al, S.22).

Die Kenntnis-Kategorie ist ebenfalls unterteilt, um verschiedene Qualifikationsinhalte besser zu berücksichtigen. Allgemeinbildung bezieht sich auf den kontinuierlichen Prozess der individuellen und staatsbürgerlichen Entwicklung, der neben der Entwicklung des technischen Könnens stattfindet. Beispiele beinhalten *Kenntnisse der Muttersprache* und *Erlernen*

einer Fremdsprache. Teilnahme an sportlichen Aktivitäten ist ebenfalls Teil dieser Kategorie. Die kontinuierliche allgemeine Bildung ist ein wichtiger Bestandteil aller Qualifikationen, die in dieser Studie berücksichtigt wurden, wenngleich der Bedeutungsgrad variiert. Berufliche Kenntnisse beziehen sich auf systematisches Wissen, auf dem die Aktivitäten am Arbeitsplatz aufbauen (berufliche Fertigkeiten und transversale Fähigkeiten) und das in der Aktion angewandt wird. Es beinhaltet auch Wissen, das den Beschäftigten hilft, die Zusammenhänge der Möbelfertigung besser zu verstehen. Beispiele beinhalten: *Materialien zur Verpackung von Möbeln / Polstermöbeln* und *Wirtschaftslehre*.

Es ist dabei wichtig zu beachten, dass das Qualifikationsdesign einiger Länder davon ausgeht, dass diese Fähigkeit in einem integrierten Bündel angewandt werden, dennoch haben wir sie separat aufgelistet. So sind berufliche Kenntnisse mit den beruflichen Fertigkeiten und transversalen Fähigkeiten verbunden, insbesondere in langen Abfolgen eigenständiger Aktivitäten, in denen die Beschäftigten ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Urteilsstärke aufweisen müssen. Häufig variiert dies je nach Niveau der Qualifikation. Tabelle 1 wurde durch ein schrittweises Verfahren entwickelt: im ersten Schritt wurden die nationalen Berichte untersucht, danach wurden die Ergebnisse miteinander verbunden und dann zweifach mit den Partnern gegengeprüft. Es sollte angemerkt werden, dass der Aufbau des Rasters und die konzeptionellen Abgrenzungen gut von den Partnern verstanden wurden und somit eine sinnvolle Linse ergeben, durch die Qualifikationen betrachtet werden können.

Diese Informationen, zusammen mit den Kontextinformationen, die in den nationalen Berichten geliefert wurden, ermöglichten es uns, ein Konstrukt als Basis eines einfach zu erfassenden Qualifikationsvergleichs zu entwickeln, der alle sieben Länder einbezieht. Dieser kann in Tabelle 2 gefunden werden. Tabelle 2 deutet darauf hin, dass erhebliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsdetails bestehen, was auch bei einer eingehenden Betrachtung von Tabelle 1 der Fall ist. Dabei sind es vor allem zwei Hauptunterschiede, die herausstechen. Der erste ist, dass in fünf der Länder der Lernort die Berufsschule ist, begleitet von strukturierten Betriebspraktika. Die Niederlande und Belgien-Flandern sind dabei zum Teil eine Ausnahme dieses Musters, da sie Berufsschul- und betriebsbasierte Ansätze vereinen, Deutschland ist hier die Ausnahme durch das vorherrschende duale Berufsbildungssystem. Die Niederlande und Belgien nutzen jedoch auch teilweise duale Ausbildungssysteme, in denen die Lernenden als Mitarbeiter eines Unternehmens arbeiten

und ebenfalls Unterricht an einer Berufsschule erhalten, normalerweise an einem Tag pro Woche.

Der andere große Unterschied bezieht sich auf den Rolle der Sozialpartner in der Gestaltung und Steuerung der Berufsbildungssysteme und somit der Qualifikationen. Der Grad der Einbeziehung reicht von umfassenden Modellen von der Unternehmensebene bis hin zu regionaler, sektoraler und staatlicher Ebene in den Niederlanden einerseits und einer sehr geringen Einbeziehung in Polen andererseits, wobei hier angemerkt werden sollte, dass in diesem Land die Gesetzgebung vorschreibt, dass in Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitern ein Arbeitnehmervertreter Vorstandsmitglied sein muss (Conchon 2013). Einige Länder, wie beispielsweise Belgien, Bulgarien und Rumänien haben keinerlei Gesetzgebung hinsichtlich der Vertretung der Arbeitnehmerschaft im Unternehmensvorstand, dafür aber Vorschriften auf nationaler / regionaler oder sektoraler Ebene. Weiterhin sollte angemerkt werden, dass obwohl die Länge der Ausbildung hin zu Qualifikationen, die sich ungefähr auf EQR-Niveaustufe 3 befinden, in den meisten Ländern drei Jahre beträgt. Trotzdem gibt es auch Beispiele, in denen die Ausbildung kürzer dauert und, in einigen Fällen, eine hierarchieartige Verteilung von Ausbildungsgängen auf den Stufen 2-4 (z.B. in den Niederlanden).

Länderübergreifende Zusammenfassung:

Dieser Teil gibt eine Erläuterung zu dem Raster in Tabelle 1 (Anhang 1). Das Raster folgt dem dreigliedrigen Ansatz des EQR unterteilt in Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, ist jedoch verfeinert, um die Kompetenzbedarfe des Sektors zu berücksichtigen. Das heißt, *Kenntnisse* sind unterteilt in allgemeine und berufliche Kenntnisse; *Fertigkeiten* sind aufgabenbezogene Formen des Know-how während *transversale Fähigkeiten* den Bereich Kompetenzen abdecken. Sie beinhalten artikulierte Kompetenzen, die Projektmanagementkompetenzen formen, sowie spezialisierte Kompetenzen und beschreiben somit die Fähigkeiten, die zum Selbstmanagement sowie zur Zusammenarbeit mit anderen benötigt werden. Wir nehmen auch Stellung zu den Konvergenzen und Divergenzen zwischen den sieben untersuchten Ländern.

Kenntnisse: Allgemeinwissen

Allgemeinbildung bezieht sich hauptsächlich auf die kontinuierliche individuelle und staatsbürgerliche Entwicklung der Beschäftigten im Sektor. Sämtliche Qualifikationen beider Berufsbilder in allen beteiligten Ländern legen ein beträchtliches Augenmerk auf die Allgemeinbildung, wobei dieses Augenmerk in Polen geringer ausfällt. Unterschiede sind vor allem in den Bereichen a) Fremdsprachen und b) Sport zu finden. Es sollte beachtet werden, dass obwohl das Erlernen von Fremdsprachen dem Bereich der Allgemeinbildung zugeordnet wurde, diese natürlich berufliche Auswirkungen hat, beispielsweise für Beschäftigte mit Migrationsabsichten oder im Fall von Zusammenarbeit mit ausländischen Kunden.

Berufliche Kenntnisse

Berufliche Kenntnisse betreffen explizites Wissen (im Gegensatz zum Know-how), das benötigt wird, um den Beruf auszuüben. Es besteht aus systematischem (theorie-basiertem) Wissen und nicht-systematischem Wissen. Es ist erwähnenswert, dass hier beträchtliche Konvergenzen zwischen den sieben Ländern bestehen. Die Ausnahme ist hier Dänemark, wo eine Reihe von Elementen fakultativ sind, die in den anderen Qualifikationen als Kernbestandteil zählen: Wirtschaftslehre, Unternehmertum, Marktvoraussetzungen für das Produkt (ebenfalls der Fall in Belgien und Polen). Polen hat ebenfalls ein eingeschränktes Angebot an beruflichen Kenntnissen, allerdings nicht so sehr wie Dänemark. Ebenfalls erwähnenswert ist hier das gestufte System Rumäniens, in dem berufliche Kenntnisse mit steigender Niveaustufe wichtiger werden.

Berufliche Fertigkeiten

In allen sieben Ländern besteht eine Vielzahl von beruflichen Fertigkeiten. Jedoch sind nur sehr wenige dieser Fertigkeiten allen Ländern gemein. Diese beinhalten: *technische Zeichnungen lesen, mit manuellen Werkzeugen und automatisiertem bzw. computerisiertem Gerät arbeiten*. Darüber hinaus besteht ein großes Maß an Gemeinsamkeiten, die nennenswerte Ausnahme ist Polen, wo ein wesentlich schmaleres Repertoire an beruflichen Fertigkeiten vermittelt wird. Dieses Muster wiederholt sich in anderen Kategorien und

spiegelt vermutlich die Tatsache wider, dass das polnische Berufsbildungssystem schulbasiert ist mit einem praktischen Anteil von 4 bis 6 Wochen.

Nennenswerte Gebiete, in denen Fertigkeiten fakultative Anteile einer Qualifikation beinhalten, sind: *Fertigen von Korbmöbeln (Dänemark, Niederlande, Polen)* und *Fertigen von Türen (aus Massivholz und/oder holzähnlichen Materialien)* (Niederlande, Polen), *Holzschnitzen* (überall außer in Rumänien und Deutschland verpflichtend), *Drechseln* (alle verpflichtend außer Deutschland und Rumänien). Das Polsterer-Profil beinhaltet ebenfalls eine breite Anzahl an fakultativen Elementen in Bulgarien und Polen, unter anderem: *Demontieren, Reparieren, Raumgestaltung und Polstern* sowie *Fertigen von abnehmbaren Polsterprodukten*.

Im Allgemeinen besteht ein beträchtlicher Grad an Gemeinsamkeiten in der Abdeckung von beruflichen Fertigkeiten, jedoch stechen die Begrenztheit der polnischen Qualifikation einerseits sowie das Stufenverfahren in Rumänien andererseits, das Qualifikationen auf Niveaustufen 3 und 4 des rumänischen Qualifikationsrahmens ausbildet, hier heraus.

Transversale Fähigkeiten

Transversale Fähigkeiten beziehen sich auf Formen von Know-how, die unterschiedliche Fertigkeiten in unterschiedlichen Kontexten anwenden. Sie sind wichtig, sowohl in der Steuerung des Produktzyklus als auch in Bezug auf die Eigenständigkeit des Beschäftigten im Arbeitsprozess. Es besteht ein deutliches Maß an Einheitlichkeit in der Festschreibung von transversalen Fähigkeiten in den Partnerländern. So besteht ein Interesse an der Steuerung des Produktzyklus sowie am Selbst-Management und der Kooperation mit Mitarbeitern. Die Entwicklung dieser Fähigkeiten steht im Einklang mit der Erforschung von zukünftigen Trends im Sektor, die ein wachsendes Augenmerk auf diese Fähigkeiten im Kontext der computerisierten Fertigung legen. Die Ausnahme hier bilden Polen und Rumänien, wo die untere Ausbildungsstufe einige der transversalen Fähigkeiten als fakultativ einstuft. Zusammenfassend unterstreicht die Festlegung der transversalen Fähigkeiten die Bedeutung des eigenständigen Arbeitens der Beschäftigten mit einem geringen Maß an Aufsicht.

Kenntnisse und Know-how: Breites Curriculum oder nicht

Es besteht ein hohes Maß an Konvergenz in sechs der sieben beteiligten Länder in den Bereichen Allgemeinbildung und berufliche Kenntnisse. Es besteht offensichtlich ein Interesse daran, den Beschäftigten des Sektors eine gute Grundlage mitzugeben: Grundlagenwissen zur Ausübung des Berufes; Fähigkeit, den Produktzyklus zu verstehen; Selbstmanagement; Kooperation mit anderen. Das Curriculum beinhaltet auch ein relativ breites Maß an beruflichen Fertigkeiten. Es bestehen Unterschiede in den Bereichen der Wirtschaftslehre und der Marktvoraussetzungen der Berufe. In Anbetracht der rasanten technologischen Entwicklungen im Sektor könnte dies ein Bereich sein, der verstärkte Aufmerksamkeit verdient.

Ähnlichkeiten und Unterschiede in den Berufsbildungssystemen für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer in den sieben Partnerländern.

Tabelle 1: Qualifikationselemente von Möbeltischlern / Holzmechanikern und Polsterern

NEIN kennzeichnet, dass das Element nicht verpflichtend ist															
Gelb verpflichtend															
Türkis fakultativ															
Know-How		Belgien		Bulgarien		Dänemark		Deutschland		Niederlande		Polen		Rumänien	
		Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend	Fakultativ
Berufliche Fertigkeiten	Möbeltischler/ Holzmechaniker/ Polsterer														
alle	Technische Zeichnungen lesen	JA		JA		JA		JA	JA		JA	JA		JA	
	Technische Zeichnungen vorbereiten	JA		JA		JA		JA	JA		JA	JA		JA	
	mit computer-basierten Design-Programmen arbeiten	JA		JA		JA		JA	Nur Handwerk	JA		JA		JA	JA Level 3
alle	mit manuellen Werkzeugen arbeiten	JA		JA		JA		JA	JA		JA	JA		JA	
	Mit tragbaren elektrischen und pneumatischen Werkzeugen arbeiten	JA		JA		JA		JA	JA		JA	JA		JA	
alle	mit automatisiertem und computerisiertem Gerät arbeiten	JA		JA		JA		JA	JA		JA	JA		JA	Automatisiert Level 2 JA Computerisiert Level 3
	Schrankmöbel fertigen	JA		JA		JA		JA	JA		JA	JA		JA	
	Polstermöbel fertigen	JA		JA		JA		JA	JA		JA	JA		JA	
	Polsterbezüge schneiden	JA		JA		JA		JA	JA		JA	JA		JA	
	Polsterbezüge nähen	JA		JA		JA		JA	JA		JA	JA		JA	
	Polstermöbel stopfen	JA		JA		JA		JA	JA		JA	JA		JA	
	Korbmöbel fertigen	NEIN		JA		NEIN	JA		JA		NEIN	JA		JA	JA Level 3
	Wandbelegung, Simsie, Leisten fertigen	NEIN		JA		JA		JA	JA		NEIN	JA		NEIN	
	Türen (aus Massivholz und/oder anderen Holzmaterialien) fertigen	JA		JA		JA		JA	JA		NEIN	JA		JA	JA Level 3

Know-How		Belgien	Bulgarien	Dänemark	Deutschland	Niederlande	Polen	Rumänien
		Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend	Fakultativ	Verpflichtend
	Fenster fertigen	NEIN		JA	JA	NEIN	JA	JA Level 3
	Rahmen für Sitzmöbel fertigen (Stühle, Sessel, Sofas)	JA		NEIN	JA	JA	JA	JA
alle	Tische, Tischplatten und Stühle / Sitzmöbel fertigen	JA		JA	JA	JA		JA
	schützende und dekor- ative Anstriche anbringen	JA		JA	JA	JA	JA	JA
	Schneiden	NEIN	JA	NEIN	NEIN	NEIN	JA	JA
	Drehseil	NEIN	JA	NEIN	NEIN	NEIN	JA	JA
	Polstermöbel demonstrieren	JA		JA				NEIN
	Polstermöbel neubepol- stern (restaurieren)	JA		JA	JA	JA	JA	JA
	Verpackungen für Möbel fertigen	JA		JA	JA	JA	JA	JA
	Möbel und Polster- möbel einbauen und verpacken	JA		JA	JA	JA	JA	JA
	Möbel reparieren	JA		JA	JA	JA	JA	NEIN
	Polstermöbel reparieren	NEIN	JA	JA	NEIN	NEIN	NEIN	JA
	Holz künstlich trocknen	NEIN		JA	NEIN	NEIN	JA	JA
	Innenräume bepolstern und dekorieren	NEIN		JA	NEIN	NEIN	JA	JA
	Abnehmbare Polsterlelle fertigen	JA		JA	JA	JA	JA	JA
Transvers. Fähigkeiten								
	Planung und Kontrolle des Produktzyklus	JA		JA	JA	NEIN	JA	JA
	Produkte entwerfen (zeichnen) und Produktkosten kalkulieren	JA		JA	JA	NEIN	JA	JA

Know-How				Belgien	Bulgarien	Dänemark	Deutschland	Niederlande	Polen	Rumänien
				Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend	Fakultativ	Ver- pflichtend
neue Modelle entwerfen und entwickeln				JA	NEIN	JA	JA Polsterer	JA	JA	NEIN
Qualität im Produktionsprozess sichern				JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Material bestellen, bewerten, vorbereiten und pflegen				JA	JA	NEIN	JA	JA	JA	JA
Fertigungs- ablauf in der Möbelprodukti on anwenden	Fertigungs- ablauf in der Möbelprodukti on anwenden			JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
eingesundes und sicheres Arbeitsumfeld beibehalten				JA	NEIN	JA	JA	JA	JA	JA
Werkzeuge und Geräte sicher nutzen				JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Qualität des Endprodukts sichern				JA	JA	JA	JA	JA	NEIN	JA
mit Kollegen im Fertigungsprozess kommunizieren und kooperieren				JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Mit Kunden und Zulieferern in einer einfachen Form einer Fremd- sprache kommunizieren				JA	JA	JA	JA	JA	NEIN	JA
Im Fertigungs- prozess Verantwortung übernehmen				JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Verantwortung für die Weiterent- wicklung der eigenen Fähigkeiten übernehmen				JA	JA	JA	JA	JA	JA	NEIN
Abfall entsorgen				JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Mit Führungskräften kommunizieren				JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
										JA Level 2
										JA Level 3
										JA Level 3
										JA Level 2

Know-How	Belgien	Bulgarien	Dänemark	Deutschland	Niederlande	Polen	Rumänien
	Verpflichtend	Fakultativ	Verpflichtend	Verpflichtend	Verpflichtend	Verpflichtend	Verpflichtend
Allgemeinbildung							
Mit Kunden kommunizieren	JA	NEIN	NEIN	JA Möbelschlichter	JA	NEIN	JA Level 2
Probleme lösen	JA	NEIN	JA	JA	JA	NEIN	JA Level 3
Muttersprache	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
1. Fremdsprache	NEIN	JA	JA	JA	JA	NEIN	JA
2. Fremdsprache	NEIN	JA	NEIN	NEIN	ENGLISCH	NEIN	NEIN
Technik und Wissenschaft	JA	JA	NEIN	NEIN	NEIN	JA	JA
Mathematik	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
IKT	JA	JA	NEIN	JA	JA	NEIN	JA
Staatsbürgerschaftliche Bildung	NEIN	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Sozialwissenschaften	NEIN	JA	NEIN	NEIN	JA	NEIN	JA
Naturwissenschaften	NEIN	JA	NEIN	NEIN	NEIN	JA	JA
Umweltschutz	JA	JA	NEIN	JA	JA	NEIN	NEIN
Sport	NEIN	JA	JA	JA	NEIN	NEIN	JA
Berufliche Kenntnisse							
alle	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Prozess der Möbelfertigung							
alle	JA	JA	JA	JA	JA	NEIN	JA
Montage							
Prinzipien der Möbelfertigung	JA	JA	JA	JA	JA	NEIN	JA
Operative Prinzipien	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Spezieller Geräte zur Möbelfertigung	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Material für Möbelfertigung	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Arbeitschutz	JA	NEIN	JA	JA	JA	JA	JA
Wirtschaft	JA	JA	JA	JA	JA	NEIN	JA Level 3
Unternehmertum	JA	JA	JA	JA	JA	NEIN	JA Level 3
Umweltschutz	JA	JA	NEIN	JA	JA	JA	JA
Marktbedingungen des Produkts	NEIN	JA	NEIN	JA	JA	NEIN	JA Level 3
Unternehmensspezifisches Wissen	JA	JA	NEIN	JA	JA	JA	JA
Rechte und Pflichten	JA	JA	NEIN	JA	JA	JA	JA

In diesem Abschnitt untersuchen wir die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Berufsbildungssystemen der sieben Länder. Es ist offensichtlich, dass ein großer Grad an Konvergenz bei dem allgemeinen Ansatz der Länder besteht, obwohl im Detail Unterschiede zwischen den einzelnen nationalen Qualifikationen existieren, die bei Betrachtung von Tabelle 2 sichtbar werden. Gemeinsamkeiten bemerken wir in den folgenden Aspekten: ein breites Curriculum in beiden Berufsbildern; die Gegenwart der staatsbürgerlichen und allgemeinen Bildung; die Betonung der transversalen Fähigkeiten. Tatsächlich wird die Bedeutung dieser Fähigkeiten in der Zukunft wohl noch stärker zunehmen.

Es bestehen zwei Hauptunterschiede. Einerseits die jeweilige Dominanz von schul- bzw. betriebsorientierten Lernwegen. Polen, Rumänien und Bulgarien haben ein hauptsächlich schulorientiertes System. Belgien-Flandern und die Niederlande haben einen merkbaren Anteil beider Lernorte. Der andere Unterschied betrifft den Grad an gewerkschaftlicher Beteiligung an der Gestaltung und Regulierung der Qualifikationen, der Aufschluss über die sozialpartnerschaftlichen Strukturen in den jeweiligen Systemen gibt. Die Arbeitsweise unter hoher gewerkschaftlicher Beteiligung ist die Kooperation zwischen Regierung, Zertifizierungsstellen, regionalen Behörden (wo zutreffend) und Arbeitgeberverbänden bei der Erstellung von Qualifikationsprofilen. Wir verzeichnen ein hohes Maß an Gewerkschaftsbeteiligung in Belgien-Flandern, Dänemark, Deutschland und den Niederlanden, ein geringes Maß in Bulgarien, Polen und Rumänien. Hier ist bemerkenswert, dass Rumänien und die Niederlande (in einem geringeren Maß) ein gestuftes Berufsbildungssystem haben, indem eine umfassende Qualifikation erst ab Level 3 bzw. in Rumänien sogar erst ab Level 4 auftritt. Darüber hinaus ist anzumerken, dass alle Länder, die über ein signifikantes betriebsorientiertes Ausbildungssystem verfügen (einschließlich der Länder mit einem gemischten Ansatz) ebenfalls einen hohen Grad an gewerkschaftlicher Beteiligung in der Regulierung des Berufsbildungssystems haben. Man sollte jedoch beachten, dass selbst die Länder, die ein geringes Maß an gewerkschaftlicher Beteiligung haben, trotzdem die Gewerkschaften zu einem gewissen Maß in der Entwicklung der Qualifikationen beteiligen. In Bulgarien und Rumänien beispielsweise besteht eine Einbindung auf lokaler und sektoraler Ebene. In Polen ist anzunehmen, dass Gewerkschaften über die betriebliche Mitbestimmung ein gewisses Maß an Beteiligung in der Berufsbildung ausüben. Hier verfügen wir allerdings über keine Daten, inwiefern sich eine solche Einflussnahme auf die Ausgestaltung und Regulierung von Qualifikationen auswirkt.

Tabelle 2: Vergleich der Berufsbildungssysteme für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer

	Breites Curriculum Möbeltischler / Holzmechaniker	Breites Curriculum Polsterer	Allgemeine und staatsbürgerliche Bildung	Transversale Fähigkeiten	Schulbasiert	Betriebsbasiert	gewerkschaftliche Beteiligung
Belgien – Flandern	✓	✓	✓	✓	1	2	Hoher Grad 3
Bulgarien	✓	✓	✓	✓	✓		Geringer Grad
Dänemark	✓	✓	✓	✓		✓	Hoher Grad
Deutschland	✓	✓	✓	✓		✓	Hoher Grad
Niederlande	✓	✓	✓	✓	4	5	Hoher Grad
Polen	✓	✓	✓	✓	✓		Geringer Grad
Rumänien	✓	✓	✓	✓	✓	✓6	Geringer Grad

1. schulbasierter Ausbildungsgang (*BSO – beroepssecundair onderwijs*)
2. betrieblicher Ausbildungsgang (*DBSO – deeltijds beroepssecundair onderwijs und leertijd*),
3. der Ausdruck ‚hoher Grad‘ impliziert, dass Gewerkschaften in die Gestaltung und Steuerung der Berufsbildung auf nationaler, sektoraler und lokaler Ebene eingebunden sind – im Falle von ‚geringem Grad‘ trifft dies nicht zu.
4. schulbasierter Ausbildungsgang (*BOL – beroepsopleidende leerweg*)
5. betrieblicher Ausbildungsgang (*BBL - beroepsbegleidende leerweg*)
6. wenn die Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsvertrages nach dem Ausbildungsgesetz durchgeführt wird.

Tabelle 2 weist somit auf eine zaghafte Klassifizierung in zwei Gruppen von Berufsbildungssystemen.³ Gruppe 1 (Belgien, Dänemark, Deutschland, die Niederlande) ist durch eine deutliche Dominanz von betrieblicher Ausbildung gekennzeichnet, sowie einem hohen Grad an Sozialpartnerschaft. In den Niederlanden führen schul- und betriebsbasierte Ausbildungsgänge zu denselben Qualifikationen. Gruppe 2 (Polen, Bulgarien, Rumänien) sind durch hauptsächlich schulzentrierte Ausbildungsgänge gekennzeichnet, hier besteht ein relativ geringes (jedoch mitnichten nichtexistentes) Maß an Sozialpartnerschaft. Es sollte betont

³ Siehe *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, S. 143-149.

werden, dass diese Unterschiede vor dem Hintergrund eines gemeinsamen Ansatzes im Hinblick auf Curriculum, allgemeine und staatsbürgerschaftliche Bildung und der Bedeutung transversaler Fähigkeiten bestehen. Die Perspektiven hinsichtlich der *Zone of Mutual Trust* (ZMT – Coles and Oates 2004) sind somit in diesem Sektor relativ aussichtsreich, insbesondere wenn künftig stärkere Einheit im Hinblick auf Ausbildungsdauer und Einbindung der Sozialpartner bestünde.

Dennoch besteht ein Feld an Divergenz, dass hier auch erwähnt werden sollte, da es sich potentiell auf die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen auswirken könnte. Dies liegt darin begründet, dass in einigen Ländern (bspw. den Niederlanden) Qualifikationen auf unterschiedlichen Niveaustufen des Nationalen Qualifikationsrahmens angeboten werden und somit nur einige dieser Qualifikationen mit denen anderer Länder vergleichbar sind. Hier muss geklärt sein, auf welcher Niveaustufe die Kernqualifikation gesetzt sein sollte.

Kernpunkte der Gestaltung des Europäischen Qualifikationsrahmens und ihrer Bedeutung in diesem Projekt

Der europäische Qualifikationsrahmen (EQR) wurde 2008 vom Europäischen Parlament verabschiedet. Er wurde entworfen, um eine gemeinsame Terminologie und einen gemeinsamen Bezugsrahmen für den Vergleich von Qualifikationen in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zu schaffen (Méhaut und Winch 2011). Er kann als Teil eines allgemeinen Trends, unterstützt von internationalen Organisationen (vor allem der OECD), gesehen werden, solche Bezugsrahmen auf nationaler und internationaler Ebene zu schaffen. Der EQR erscheint als ein umfassendes Rahmenwerk mit dem Ziel, die Grenzen zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung zu überwinden und steht somit im Einklang mit den Zielen der europäischen Politik. Der EQR steht außerdem im Einklang mit der europäischen Strategie des lebenslangen beruflichen Lernens, indem er Qualifikationen der Aus- und Weiterbildung ohne Unterscheidung abdeckt. Darüber hinausgehend zielt der Rahmen auf die Anerkennung von Qualifikationen, die sowohl durch formales als auch informelles und nicht-formales Lernen angeeignet wurden – und folgt damit der europäischen Terminologie und ihren Empfehlungen. Um dies zu leisten, und auch aufgrund vorangegangener Misserfolge beim Versuch, einen Vergleich zwischen unterschiedlichen Qualifikationen herzustellen, stützt sich der Rahmen auf Lernergebnisse, die am Ende eines Lernprozesses stehen und unabhängig von der Art des Prozesses selbst zu sehen sind. Hier

findet ein Abwenden vom ‚Input-Output‘-Ansatz statt (Anzahl der Studienjahre, Ausbildungsdauer – Input, und beispielsweise einer Prüfungsnote, die einen Kenntnisstand benennt – Output). Dennoch zeigt eine nähere Betrachtung des Begriffes ‚Lernergebnis‘, dass der Bruch nicht so radikal ist, wie man zuerst annehmen mag. Dies wird auch durch eine neue Bewertung des Prozesses der Einführung Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) bestätigt, die vom CEDEFOP, dem Europäischen Zentrum für die Entwicklung der Berufsbildung, durchgeführt wurde (CEDEFOP 2013). Tatsächlich können sowohl *Standards*, also Meilensteine für das Erreichen von Leistungen in einem Curriculum als Lernergebnisse gelten wie auch Aussagen zur Fähigkeit, Aufgaben zu erledigen, die als radikalere Form von Lernergebnisformulierung gesehen werden, wie beispielsweise im Fall der National Vocational Qualifications in England (siehe Coles 2007 für eine Erklärung zur Unterscheidung and Brockmann, Clarke und Winch (2008) für eine Kritik dieser).

Diese Tatsache ist von Bedeutung für unsere Studie, da sie nahe legt, dass es möglich ist, einen gemeinsamen Maßstab für Lernergebnisse zu finden. Die Anhaltspunkte aus Tabelle 1 deuten an, dass dies möglich ist.

Die Eigenschaften des EQR zielen auf zwei explizite Ziele ab:

1. ‚Horizontale‘ Vergleichbarkeit von Qualifikationsniveaus zwischen Ländern, die als notwendig für Lernende und die Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt gesehen wird. Für das Bolster-up-Projekt ist dies ein bedeutsamer Aspekt des Qualifikationsvergleichs, da ohne ein gewisses Maß an Vertrauen in die Niveaustufe, die ein bestimmtes Land einer Qualifikation zuordnet, ein Vergleich schwer, wenn nicht unmöglich wird. Es gibt einzelne Nachweise, dass der Zuordnungsprozess auf nationaler Ebene ungleich in Qualität ist und dass EU-Länder sich in eine Art ‚wettbewerbsartiger Inflation‘ begaben, um zu verhindern, dass ihre Qualifikationen niedriger eingestuft werden als andere. Wir empfehlen einen sektoralen Zuordnungsprozess im Holz- und Möbelsektor, der auf gemeinsamen Absprachen und Vertrauen basiert.
2. ‚Vertikale‘ Vergleichbarkeit, die eher mit innerstaatlichen Themen im Kontext des lebenslangen Lernens und vertikalen Lernwegen zwischen Qualifikationen zu tun hat (bspw. im französischen oder niederländischen System). Hier geht es darum, inwiefern einzelne Qualifikationen durchlässig sind, das heißt, ob ihre Inhalte so gestaltet sind, dass

das Verfügen über eine dieser Qualifikationen seinen Inhaber zum Erreichen der nächsthöheren Qualifikation befähigt. Es ist zum Beispiel unwahrscheinlich, dass Qualifikationen mit keinem oder nur geringem Anteil an allgemeinbildenden Inhalten über ein hohes Maß an Durchlässigkeit verfügen, wie auch Qualifikationen, die nur eine sehr kurze Ausbildungsdauer haben.

Ein drittes Ziel des EQR ist jedoch weitestgehend implizit, es liegt begründet in dem Instrument für die Mobilität von Beschäftigten, der Vereinfachung des Vergleichs von Qualifikationen und Fähigkeiten. ‚Kompetenz‘ wird hierbei im Sinne von ‚Eigenständigkeit‘ formuliert, diese bezieht sich auf die Eigenständigkeit im Lern- sowie im Arbeitsprozess. Dieser Aspekt des EQR ist von besonderer Bedeutung für unseren Bericht, da sein Erfolg davon abhängen wird, inwieweit dieser Rahmen in verschiedene Wirtschaftssektoren eingebettet wird, sodass er von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie von Lehrenden und Lernenden oder sind hier die Ausbilder/Trainer gemeint? genutzt werden kann. *Bolster-up* kann als ein Versuch gesehen werden, dies in der Holz- und Möbelindustrie zu unternehmen. Die Betonung der transversalen Fähigkeiten deutet an, dass ein gemeinsames Verständnis über die Bedeutung und Rolle der relativen Eigenständigkeit innerhalb des Arbeitsplatz in unserem Sektor besteht, sowie auch dahingehend, dass Vorsorge für die spätere Entwicklung innerhalb des Bildungssystems getroffen werden sollte (obwohl in diesem Fall stärkere Abweichungen zwischen den einzelnen Ländern bestehen).

Rahmen

Ein bedeutender Aspekt, der im EQR nicht berücksichtigt wird, ist die Spezifizierung bestimmter Kenntnisse und Fertigkeiten, die eine Qualifikation gewährleistet. Wir bezeichnen diese Spezifizierung als ‚Rahmen‘ oder Teil einer Qualifikation. Soll der EQR tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden, so müssen diese Rahmenspezifizierungen in Form von sektoralen Qualifikationsrahmen ausformuliert werden. Dies wurde hier für den Holz- und Möbelsektor vorgenommen, indem wir detaillierte Definitionen der geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten in Tabelle 1 vorgenommen haben, die den Vergleich erleichtern sollen. Steht sinngemäß schon in den ersten beiden Sätzen, hat Jeff recht. Um die Rahmenklassifizierung zu ermöglichen, muss Gleiches mit Gleichem verglichen werden, das heißt, eine oder mehrere Aktivitäten, die in die gleiche Beschreibung fallen, sind tatsächlich

als gleich zu werten. Die nationalen Berichte, die im Projekt entwickelt wurden, beinhalteten nicht die notwendigen Informationen, also mussten verstärkt weitere Anstrengungen unternommen werden, um die Curricula miteinander zu vergleichen. Diese Informationen sind jedoch nicht für alle Länder verfügbar.

Wie EQR und Sektorale Qualifikationsrahmen funktionieren

Der EQR zertifiziert nicht direkt Kompetenzen, da sein Zweck ist, als indirekter Vergleichsmechanismus für Qualifikationen aus unterschiedlichen Ländern zu fungieren. Wenn zertifizierte Leistungen innerhalb eines NQR im Sinne von Lernergebnissen spezifiziert werden können, dann sollte es möglich sein, zwei oder mehr Qualifikationen nebeneinander auf den EQR zu beziehen, um ihre Äquivalenz zu bestimmen. Wenn nationale Qualifikationen selbst im Sinne von Lernergebnissen formuliert sind und der Struktur des EQR angepasst sind, wird dieser Vergleich nochmals einfacher.

Die ursprüngliche Vorstellung vom EQR als ‚transformierender‘ Qualifikationsrahmen (Allais, Raafe und Young 2009), der einen radikalen Fokus auf Lernergebnisse völlig losgelöst von pädagogischen Prozessen legt, hat sich mittlerweile relativiert. Ein Bericht des CEDEFOP zur Umsetzung der NQR in der EU macht deutlich, dass ein flexibler Lernergebnisansatz angewandt wird (CEDEFOP 2012), der auch Inputs wie Curricula und Pädagogik beachtet und nicht ausschließlich Lernergebnisdefinitionen ohne Beachtung von Lern- und Lehrprozessen vornimmt. Trotzdem müssen die Partnerländer alle verstehen, was sie tatsächlich meinen, wenn sie im Vergleich von Qualifikationen von Lernergebnissen sprechen.

Es ist eine steigende Tendenz zu beobachten, in der sowohl der EQR als auch die NQR als Transparenzinstrumente betrachtet werden, die einen einfachen und genauen Qualifikationsvergleich ermöglichen. Der Zweck des EQR hat sich dabei verschoben, von einem Motor für die Entwicklung outcome-orientierter Qualifikationsrahmen in den Mitgliedsstaaten hin zu einem Beschreibungs- und Vergleichsinstrument für Qualifikationen. Die praktische Konsequenz dieser Veränderung für unser Projekt ist, dass kein Bedarf an der Anpassung von Qualifikationsdesign besteht, da eine lernergebnisorientierte Terminologie auch für inputbasierte Qualifikationen verwendet werden kann. Dennoch ist es zur Sicherung der Transparenz durch den EQR nötig, über ein ausreichendes Maß an Details der Curricula zu verfügen und die EQR-Niveaustufe zu bestimmen. Dies beinhaltet die Entwicklung eines Sektoralen

Qualifikationsrahmen (SQR), der detailliert genug ist, um Berufsbilder eines Sektors anhand der EQR-Kategorisierung zu beschreiben. Diese Voraussetzung soll der vorliegende Bericht decken, der eine Grundlage für die Entwicklung eines SQR im Holz- und Möbelsektor legen kann. Das Thema der Levelzuordnung ist komplexer, da es viele Hinweise darauf gibt (EU 2013), dass es schwierig sein wird, die unterschiedlichen Zuordnungsverfahren in den Mitgliedsstaaten abzugleichen. Wie auch im Fall des Bricklaying-Projekts (Brockmann et al 2010), wird der Zuordnungsprozess wohl auf Sektorebene stattfinden müssen, um gegenseitiges Vertrauen der beteiligten nationalen Akteure zu garantieren.

Der Zusammenhang von EQR und ECVET

EQR und ECVET wurden als ergänzende Instrumente entwickelt. Der EQR bietet Transparenz im Vergleich von Qualifikationen, während ECVET auf die Übertragbarkeit von Teilqualifikationen von einem Land zum anderen abzielt. Wie auch der EQR, basiert ECVET auf dem weichen Lernergebnisansatz, der oben beschrieben wurde. Ziel ist es, *Credits* für vorangegangenes Lernen zu vergeben, um Übertragbarkeit zu ermöglichen. Allerdings wurde die Einführung von ECVET sehr vorsichtig vorangetrieben, dies liegt an zwei Gründen. Erstens wurde das Ziel, *Credits* ausschließlich basierend auf Lernergebnissen zu spezifizieren angepasst, so dass auch die Lernzeiten berücksichtigt werden. Hierdurch ist es möglich, eine grobe Äquivalenz von Standards aus zwei Qualifikationen zu erlangen, basierend auf der Äquivalenz von Lernzeiten.

Zweitens hat sich der Ansatz, Kreditpunkte für Lernleistungen zu vergeben, als sehr schwierig und innerhalb der EU unbeliebt herausgestellt (CEDEFOP 2013). Das heißt, dass es möglich ist, Formen der Kreditvergabe für Teilqualifikationen ohne die Quantifizierung in Form von Punkten zu entwickeln. Hier können die Sektoren ihre eigenen Methoden zur Vergabe von *Credits* für Teilqualifikationen entwickeln. Es besteht kein Hindernis, in diesem Prozess auch die Verpunktung von Lernergebniseinheiten anzustreben, wenn dies im Sektor so gewünscht wird, es gibt aber auch keine Verpflichtung, diesen Weg zu gehen.. Unser Vorschlag ist, weitere Überlegungen hinsichtlich expliziter und impliziter Lernzeiten zu unternehmen, bevor eine tatsächliche Zuordnung von Kreditpunkten sinnvoll ist. Es ist vielleicht auch gar nicht nötig, diese anzustreben, wenn andere Formen von *Credits* entwickelt werden können, beispielsweise durch die Annahme von Äquivalenzen bestimmter Teilqualifikationen.

Ein gemeinsamer Rahmen im Holz- und Möbelsektor innerhalb von EQR und ECVET?

Wir schließen diesen Bericht mit einigen kurzen Kommentaren hinsichtlich der Thematik der Kernqualifikationen und eines gemeinsamen Referenzrahmens ab.

Die erste These ist, dass die Aufweichung des ursprünglichen EQR-Lernergebnisansatzes es dem Sektor um einiges leichter macht, Kernprofile basierend auf Lernergebnissen, die aus den nationalen Curricula abgeleitet werden, zu entwickeln. Dies setzt voraus, dass alle Partnerländer verstehen, was sie jeweils mit ‚Lernergebnis‘ meinen, beispielsweise als Standard, der Aufschluss über den Umfang von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen gibt, die sich aus dem Lernprozess basierend auf einem Curriculum ergeben. Hierbei sollten auch informelle und nicht-formale Lernwege beachtet werden. Unserer Meinung nach kann der Begriff ‚Lernergebnis‘ tatsächlich die oben genannte Definition umfassen, aber die Projektpartner sollten dies für sich nochmals überprüfen.

Die zweite These ist, dass die Informationen, die in Tabelle 1 zusammengefasst sind, die Basis für Kernprofile bieten, sodass die Mindestanforderungen eines Facharbeiters (auf einer festgelegten Niveaustufe) abstrahiert werden können. Diese Annahme ist von Bedeutung für Arbeitspaket 3 des Projektantrags. Dies heißt nicht, dass bestimmte Länder Qualifikationselemente über Bord werfen müssen, die nicht im Kernprofil vorkommen, sondern nur, dass Kern- und Zusatzelemente klar unterschieden werden.

Die dritte These ist, dass angenommene Lernzeiten, ob formal, informell oder nicht-formal, als Basis für ein Kreditsystem für die Anerkennung von Teilqualifikationen zwischen Ländern vorausgesetzt werden können. Hier können die Stakeholder des Sektors frei entscheiden, ob sie dabei eine Verpunktung vornehmen möchten oder nicht.

Die vierte und letzte These empfiehlt, dass Kernqualifikationen von der Basis aufwärts entwickelt werden sollten und hierbei die Bedarfe des Sektors beachten. Aus den oben genannten Gründen sollte die Zuordnung auf Sektorebene vorgenommen und erst später an dem EQR ausgerichtet werden. Obwohl dies nicht der momentanen Zuordnungspraktik entspricht, ist es wichtig, um Diskrepanzen zwischen EQR und SQR zu verhindern.

Literaturverzeichnis:

- Allais, S., Raffe, D., Young, M.F.D. (2009) *Researching NQFs: Some Conceptual Issues*, Geneva, ILO.
- Brockmann, M., Clarke, L. and Winch, C. (2008) Can Performance-related Outcomes have Standards? (2008) *Journal of European Industrial Training*, 32,2/3, pp.99-113.
- Brockmann, M., Clarke, L. and Winch, C (eds) (2010) *Bricklaying is more than Flemish Bond*, Brussels, CLR.
- Brockmann, M., Clarke, L. and Winch, C (2011) *Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market*, Abingdon, Routledge.
- CEDEFOP (2012) *Analysis and overview of NQF developments in European countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP (2013) *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Coles, M. (2007) *Qualifications Frameworks in Europe – Platforms for Qualifications, Integration and Reform*, EU Education and Culture DG, Brussels.
- Coles and Oates (2004) *European Reference Levels for Education and Training*, QCA, London.
- Conchon, A. (2013) *Worker's voice in corporate governance: a European perspective*, London, TUC.
- EU (2013) on referencing of NQFs with the EQF
http://ec.europa.eu/eqf/compare/select_en.htm#comparison (website)
- European Commission(2012) *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Garstka, B., Syben, G. (2009) *Sectoral Qualifications Framework for the Construction Industry in Europe*, Bremen, BAQ.
- Gijsbers et al (2009) *Investing in the Future of Jobs and Skills Scenarios, implications and options in anticipation of future skills and knowledge needs: Sector Report Furniture*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Méhaut, P., Winch, C. (2011) EU Initiatives in Cross-national Recognition of Skills and Qualifications, in Brockmann et al (2011), pp. 22-35.

Autoren: Chris Winch und Jeff Bridgford

ERPROBUNGSBERICHT

Erprobungsbericht des Vorschlags zum gemeinsamen Kernprofil für Holzmechaniker/innen und Polsterer/Polsterinnen

Hintergrund des Vorschlags zum Kernprofil

Jeder Partner lieferte dem Konsortium einen nationalen Bericht über die Situation der Berufsbildung im Holz- und Möbelsektor. Diese Berichte beinhalteten auch die relevanten nationalen Qualifikationen für Holzmechaniker und Polsterer in den Partnerländern. Um die gemeinsamen Inhalte der Qualifikationen abzuleiten wurden die nationalen Berichte von Arbeit und Leben Bielefeld (DE) und dem Kings College London (GB) ausgewertet.

Die Ergebnisse der Auswertung wurden in einem gemeinsamen Bericht zusammengefasst, der die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Qualifikationsprofile in den sieben teilnehmenden Ländern darstellte.

Basierend auf diesen Ergebnissen wurde ein gemeinsames Qualifikationsprofil entwickelt. Dieses Profil beinhaltet alle Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die als mögliche gemeinsame Komponenten des Profils identifiziert wurden.

In diesem Prozess bestätigten auch die beteiligten Partner nochmals, mit welchen Aspekten sie sich in ihrem Berufsbildungssystem befassen.

Erprobung

Die Erprobung zielte darauf ab, sicherzustellen, ob die im Projekt entwickelten gemeinsamen Kernprofile fehlerfrei und nutzbar für die Zielgruppen in den jeweiligen Partnerländern sind. Ein mittels Erprobung evaluiertes Kernprofil kann dann abschließend als Bezugspunkt für Qualifikationen in der Holz- und Möbelindustrie der Partnerländer fungieren.

Hiermit wäre ein sinnvolles Werkzeug für Austausch, Mobilität und innovative Impulse in der europäischen Berufsbildung gegeben.

Erprobungsverfahren

Die entwickelten Erprobungshilfen bestanden aus vier Unterlagen:

- ein allgemeiner Erprobungsleitfaden
- eine Beschreibung der zu testenden Profile
- ein Frageleitfaden
- ein Profilraster zur Markierung der relevanten Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in den Profilen

Die Projektpartner hatten die Möglichkeit, die Kernprofile in einem Zeitraum von sechs bis sieben Wochen mit ihren jeweiligen Fokusgruppen zu diskutieren. Die Mitglieder der Fokusgruppen setzten sich aus Akteuren zusammen, die tatsächlich mit Qualifikationsprofilen arbeiten bzw. solche entwickeln. Die Ergebnisse der jeweiligen Fokusgruppen wurden an den Partner HMC College weitergeleitet, der diese auswertete.

Ergebnisse

1. Anmerkungen

Die Ergebnisse der Erprobungsphase wurden anhand der Erprobungshilfen bzw. in Form von Anmerkungen der Partner dargestellt. Ziel war es dabei, alle Anmerkungen und Kommentare, die zu den Profilen gemacht wurden, zu erfassen. Nicht alle Fragen wurden dabei von allen Partnern beantwortet. Einige Anmerkungen wurden in die Excel-Tabelle eingepflegt.

2. Vergleichende Excel-Tabellen

Die ausgefüllten Profilraster, die von den Partnern geliefert wurden, wurden in eine Excel-Tabelle eingepflegt, um einen besseren Überblick von gemeinsamen Inhalten zu erlangen. Hinter jeder Anmerkung bzw. Kommentar steht ein Länder- bzw. Partnercode zur Zuordnung. Dies heißt jedoch nicht, dass diese Anmerkungen ausschließlich auf das betreffende Land zutreffen. Während des Partnertreffens bestand dann nochmals die Gelegenheit, die Liste zu erweitern.

Anmerkungen und Kommentare zu den vorgeschlagenen Kernprofilen

1. Name der Qualifikation keine Anmerkungen

2. Niveaustufe bzw. Dauer der Ausbildung

Möbeltischler/Holzmechaniker

BE	Belgien	EQR-Niveaustufe 3 Zweijährige Berufsausbildung, oder Einjährige schulische Ausbildung nach einer vierjährigen Berufserfahrung
NL	Niederlande	EQR-Niveaustufe 2,3 und 4 Mit einer jeweiligen Ausbildungsdauer von 2, 3 oder 4 Jahren Duale Berufsausbildung oder schulische Ausbildung mit einem Praktikum von 40% der Ausbildungsdauer
RO	Rumänien	EQR-Niveaustufe 3 und 4
BG	Bulgarien	EQR-Niveaustufe 3 Vierjährige duale Berufsausbildung
DK	Dänemark	EQR-Niveaustufe 4 3 Jahre und 3-9 Monate, duale Ausbildung
PL	Polen	EQR-Niveaustufe 4 3 Jahre Berufsschule mit dreimonatigem Praktikum
DE	Deutschland	EQR-Niveaustufe 4 Dreijährige duale Ausbildung

Polsterer

BE	Belgien	EQR-Niveaustufe 3 Zweijährige Berufsausbildung, oder Einjährige schulische Ausbildung nach einer vierjährigen Berufserfahrung
NL	Niederlande	EQR-Niveaustufe 2,3 und 4 Mit einer jeweiligen Ausbildungsdauer von 2, 3 oder 4

		Jahren. Niveaustufe 4 beinhaltet Ausbildung in Unternehmensführung. Die Mehrheit der Kurse ist auf Niveau 3. Duale Berufsausbildung oder schulische Ausbildung mit einem Praktikum von 40% der Ausbildungsdauer
RO	Rumänien	EQR-Niveaustufe 3. Das rumänische Berufsbildungssystem befindet sich zur Zeit in einem Umbruchprozess.
BG	Bulgarien	EQR-Niveaustufe 3 Vierjährige duale Berufsausbildung
DK	Dänemark	nicht zutreffend
PL	Polen	EQR-Niveaustufe 4 3 Jahre Berufsschule mit dreimonatigem Praktikum
DE	Deutschland	EQR-Niveaustufe 4 Dreijährige duale Ausbildung

3. Profilbeschreibung

Ziel war es, einen allgemeinen Überblick über die Anmerkungen der Partner nach der Konsultation in den Fokusgruppen zu erlangen. Da die Anmerkungen in unterschiedlicher Form gemacht wurden, war es nicht einfach, sie in tabellarischer Form darzustellen. In diesem Bericht sollen ausgewählte Anmerkungen aus jedem Land genannt werden.

Für diesen Ansatz wurde die Frage gestellt, inwiefern das vorgeschlagene Profil angepasst werden müsste oder könnte, um als gemeinsames Profil in allen Partnerländern Anwendung zu finden.

Dieser Überblick wurde den Partnern zur Verfügung gestellt und diskutiert.

Überblick der Anmerkungen zu den Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen in Excel

Es wurden Excel-Tabellen genutzt, um die Anmerkungen zu den einzelnen Lernergebnissen zu strukturieren. Es gab hierzu verschiedene Versionen mit unterschiedlichen Ausfüllhinweisen.

Am Ende der Erprobungsphase verweisen wir auf „Excel Testing Cabinetmaker revised 1.3“ für den Holzmechaniker bzw. auf „Excel Testing Upholstery 1.1“ für den Polsterer.

Fazit und Überlegungen

Zu der Beschreibung der Profile

Sofern wir effektive und nutzbare europäische Profile entwickeln wollen, müssen wir die gemeinsamen Aspekte in einer klaren Form beschreiben.

Es sollte darauf geachtet werden, die Beschreibung nicht zu spezifisch zu formulieren, um den Unterschieden in den verschiedenen Berufsbildungssystemen Beachtung zu verschaffen.

Es ist sehr wichtig, auf eine gemeinsame Terminologie und ein gemeinsames Verständnis der genutzten Sprache zu achten.

Ein Nachteil unseres Ansatzes könnte darin bestehen, dass Profile eher vage formuliert und daher ggf. nicht spezifisch genug für die Anerkennung als Teil von Berufsprofilen mit denen wir uns befassen.

Umgang mit Kompetenzen und den sogenannten *Soft Skills*

Es besteht die Tendenz zur Abkehr von einem Fokus aus Kompetenzen und die sogenannten *Soft Skills* hin zu einer Beschreibung hauptsächlich von beruflichen Aktivitäten.

Ein guter Ansatz könnte sein, sich bei der Beschreibung von Profilen auf die Arbeitsprozesse und Aufgaben und den daraus resultierenden Qualifikationsanforderungen und den Verhaltensweisen, die ein Berufsanfänger zeigen sollte, zu konzentrieren.

Die Kompetenzen können dabei dann zugrunde liegende Aktivitäten wie ‚analysieren‘, ‚berufliche Handlungsfähigkeit anwenden‘, ‚korrektes und effizientes Handeln im Arbeitsprozess‘, etc. sein.

Zu den unterschiedlichen Lernwegen der Partnerländer

Die Formulierungen im Profil sollten so neutral wie möglich gehalten sein, wenn sie sich auf die zur Qualifikation führende Ausbildung beziehen, also beispielsweise den Lernort (Betrieb, Berufsschule, Institut, etc.).

Das gemeinsame europäische Profil kann die nationalen Profile nicht ersetzen, diese Aussage wurde von den meisten Partnern gestützt, aber es kann als Richtlinie bzw. Übersetzungsinstrument genutzt werden.

Zum Thema Innovation

Es ist ungewiss, welche Techniken und Arbeitsweisen in der Zukunft genutzt und gefragt sein werden. Neue Materialien erfordern kontinuierlich neue Arbeitsweisen.

Eine offene Einstellung (Verhalten) ist wahrscheinlich das wichtigste „Werkzeug“, das ein Facharbeiter braucht, um mit diesen Neuerungen umzugehen.

Durch die große Anzahl neuer Materialien und Arbeitsweisen ist es wahrscheinlich, dass einige dieser Techniken von Holzmechanikern bzw. Polsterern ausgelagert werden. Hierbei wird eine wichtige Kompetenz sein, die Auslagerung solcher Prozesse zu gestalten.

Zum Beispiel: ‚Informationen aktiv suchen‘, ‚neuen Entwicklungen gegenüber aufgeschlossen sein‘ sind wichtige Beispiele für geforderte Kompetenzen im Bereich Innovation.

Zur Nutzung von Portfolios als Werkzeug für Bildung und Mobilität

Die Nutzung eines persönlichen digitalen Portfolios und der Umgang damit können ein wichtiges und sinnvolles Werkzeug in der formalen Berufsbildung sowie im Prozess des lebenslangen Lernens sein.

Viele Aspekte sind hier zu beachten, die je nach Form und Nutzung auftreten.

Häufig führen die Probleme, mit denen die Lerner, Beschäftigten, Lehrer und Ausbilder bei der Erstellung eines Portfolios konfrontiert sind zu der Annahme, dass Portfolios kompliziert anzuwenden, zu nutzen und zu pflegen sind.

Die unterschiedlichen Niveaus, Zugriffsrechte und Verpflichtungen sollten also klar beschrieben werden, um eine effektive Portfolionutzung zu unterstützen.

Ein Portfolio kann beispielsweise Bilder der Arbeitsergebnisse eines Lernenden oder Beschäftigten beinhalten, um zu zeigen, was derjenige in der Lage ist, zu tun. Dies kann eine hilfreiche Unterstützung sein, die tatsächlichen Kompetenzen eines Lernenden bzw. Beschäftigten zu verstehen, wenn er sich in einem anderen EU-Land bewirbt.

Zusammen mit formalen Zertifikaten wie bspw. Abschlusszeugnissen kann das die Mobilität von Beschäftigten und Auszubildenden erhöhen. Portfolios sollten hier stärker genutzt werden.

Zur Beteiligung weiterer EU-Mitgliedsstaaten in der Zukunft

Um die Profile in Europa nutzbar zu machen, sollten wir Vorschläge zur Vergrößerung des Wirkungskreises des Projekts entwickeln. Einige wichtige Länder des Holz- und Möbelsektors sind noch nicht in die Entwicklung dieser Kernprofile einbezogen. Wenn wir erreichen wollen, dass die gemeinsamen Profile in der Realität Anwendung finden, muss hier noch mehr geschehen. Vorschläge zur Vorgehensweise in diesem Bereich sollen auf der Abschlusskonferenz diskutiert werden.

Das Warschau-Meeting und die Perspektiven

Für das Meeting in Warschau wurde vom Arbeitspaketleiter ein angepasster Vorschlag für die beiden Kernprofile erarbeitet.

Es wurde hierbei versucht, wo möglich, alle Vorschläge zur Anpassung von den Partnern einzuarbeiten.

- Die meisten Partner wünschten sich einen arbeitsprozessorientierten Ansatz anstelle einer Unterteilung in spezifische Arbeitsaufgaben/Einheiten
- Dieser Wunsch führte zu einem neuen Aufbau des Profils.
- Weiterhin wurde versucht, mehr Berücksichtigung von unternehmerischen Kompetenzen zu erreichen, die in Kleinbetrieben von größerer Bedeutung sind als in der Industrie
- Gemeinsame Arbeitsaufgaben wurden aufgelistet und zusätzliche Aufgaben für die beiden „Zweige“ der Berufsprofile (Industrie und Handwerk) hinzugefügt.

Die Hauptmerkmale des vorgeschlagenen Kernprofils sind:

- in diesem Vorschlag orientiert sich das Profil an Arbeitsprozessen und ist in vier Einheiten unterteilt.
- das Profil ist vertikal unterteilt in Handwerk (Möbeltischler) und Industrie (Holzmechaniker).

- Unternehmerische Kompetenzen sind als zusätzlicher Aspekt im Rahmen des Profils genannt.

Anmerkung: unternehmerische Kompetenzen tauchen im abschließenden Kernprofil nicht auf, da sie nicht Teil der Ausbildungsinhalte aller 7 Länder auf Niveaustufe 4 sind.

Liste der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen

Im Rahmen des Warschau-Meetings haben wir die Liste der Lernergebnisse genauer betrachtet. So konnten wir feststellen, ob sie als Qualifikationsinhalte in den jeweiligen Ländern auftauchen. Nach einer grundsätzlichen Diskussion wurde entschieden, dass nur die Lernergebnisse, die von allen Partnern als wichtig eingestuft wurden, in den Profilen beachtet würden. So konnten 7 Aspekte des Rasters keine Anwendung finden. Der logische aber strenge Ansatz führte dazu, dass viele Aspekte der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen aus der Letztversion der Profile entfernt wurden. Das Ergebnis ist dabei, dass die Kernprofile lediglich die Mindestvoraussetzungen eines Berufes an einen Berufsanfänger widerspiegeln und dass jedes Partnerland effektiv zusätzliche Qualifikationsinhalte basierend auf ihrem jeweiligen Berufsbildungssystem berücksichtigt. Es war möglich, diese Aufgabe in Warschau für den Holzmechaniker durchzuführen. Aufgrund von Zeitmangel wurde die Anpassung des Polsterer-Profils dann per E-Mail zwischen den Partnern abgestimmt.

Interpretation der Terminologie

Au dem Meeting stellte sich heraus, dass es unklar war, wie verschiedene Termini bzw. Aspekte der Profile von den einzelnen Fokusgruppenmitgliedern verstanden, interpretiert und gewertet wurden. Ebenfalls wurde klar, dass die Niveaustufen der zu untersuchenden Qualifikationen von Land zu Land unterschiedlich gewertet wurden. Es war unklar, ob alle Fokusgruppen tatsächlich die Lernergebnisse dieser Qualifikationen auf Niveaustufe 4 betrachtet haben, wie es im Voraus vom Projektkonsortium entschieden worden war oder ob nicht oftmals Lernergebnisse eher auf Niveaustufe 3 betrachtet wurden.

Basierend auf dieser Diskussion wurde im Meeting dann entschieden, dass alle Partner nochmals zusätzliches Feedback zur Erprobungsphase abgeben würden. Dies wurde sehr vorsichtig durchgeführt, um sicherzustellen, dass alle Partner eine gemeinsame Sprache sprechen.

Es stellte sich als sehr schwierig heraus, all die Missverständnisse und unterschiedlichen Interpretationen der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu entwirren.

Zusätzliche Lernergebnisse

Jedes Partnerland hatte die Möglichkeit, zusätzliche Lernergebnisse anzugeben, die in ihren nationalen Qualifikationen von Belang waren, aber keine Beachtung in den gemeinsamen Profilen fanden.

Hierbei wurden allerdings nur wenige Zusatzkompetenzen tatsächlich in die Letztversion der Profile aufgenommen, da sie nicht alle Stimmen der Partnerländer erhielten.

Entfernte Lernergebnisse und Akzeptanz

Wie zuvor erwähnt, wurde entschieden, selbst solche Lernergebnisse, die von fünf oder sechs Partnerländern als wichtig erachtet wurden, nicht in die gemeinsamen Profile aufzunehmen. Dennoch sind gewisse Kenntnisse, Fertigkeiten und / oder Kompetenzen, die teilweise noch weniger „Stimmen“ erhielten, wichtige Qualifikationsinhalte in einem oder mehreren Partnerländern. Dies kann dazu führen, dass die europäischen Kernprofile nicht als Alternative zu den nationalen Profilen akzeptiert werden.

Darüber hinaus ist es offensichtlich, dass verschiedene rechtliche Rahmenbedingungen in den jeweiligen Ländern es schwierig bis unmöglich machen, bestehende nationale Berufsprofile durch europäische zu ersetzen. Diese Situation wurde durch die Aussagen einzelner Projektpartner in der Erprobungsphase bestätigt.

Das Profil kann durchaus als Vergleichsinstrument dienen, um eine nationale Qualifikation mit einem europäischen Kernprofil zu vergleichen, das alle gemeinsamen Aspekte beinhaltet.

Entwicklung der Letztversion der Bolster-up-Kernprofile für Holzmechaniker und Polsterer

Alle Anmerkungen und Kommentare wurden in der Lernergebnisliste zusammengefasst.

Die Letztversionen der Profile wurden dann in einer Gemeinschaftsarbeit von Dänemark, Deutschland und den Niederlanden geschrieben.

Sie sind arbeitsprozessorientiert, in vier Einheiten unterteilt und beinhalten ausschließlich von allen beteiligten Ländern geteilte Lernergebnisse. Kurzbeschreibungen der Lernergebnisse wurden verfasst.

Diese Version wurde dann im Juni 2014 an alle Partner weitergeleitet mit der Bitte, die Ausbildungszeiten, die für die vier gemeinsamen Einheiten aufgewendet werden, zu ermitteln. Dies soll uns einen Überblick über die relative Wichtigkeit der Lernergebniseinheiten in den jeweiligen Bildungssystemen verschaffen. Der ursprüngliche Plan war, dies mittels ECVET zu tun, aber es stellte sich heraus, dass das noch nicht möglich ist.

Zusammenfassung

Allgemeine Trends

basierend auf den Erprobungsergebnissen können wir die folgenden Trends in den Antworten beobachten:

- die Profile müssen arbeitsprozessorientiert aufgebaut sein, um für Bildungsanbieter und Betriebe nutzbar zu sein
- in den meisten Profilen auf Niveaustufe 4 hat das ausbilden und coachen von Mitarbeitern keinen Stellenwert, in manchen jedoch gehören entsprechende Kompetenzen zur Qualifikation
- Unternehmertum ist nicht Teil aller nationalen Qualifikationen
- kundenorientiertes Handeln ist in industriellen Berufszweigen von geringerer Bedeutung, da die Mitarbeiter im Normalfall keinen Kundenkontakt haben
- einige Aspekte werden als wichtiger Bestandteil der Profile gesehen, können aber nicht berücksichtigt werden, da sie nicht in allen Ländern Ausbildungsbestandteil sind.

Am Ende dieses langen Prozesses stehen zwei abschließende europäische Kernprofile, die auf Lernergebnissen, unterteilt in Einheiten, aufbauen.

Diese werden auf dem letzten Meeting in Brüssel abschließend vorgestellt.

Wir sehen diese Profile als laufende Arbeit: die Welt ändert sich, Produktionsmethoden und technische Möglichkeiten befinden sich ebenfalls im Wandel.

Unsere Herausforderung wird es sein, die Profile wenn nötig anzupassen und hiermit zu einem steigenden Ausbildungsniveau in der EU beizutragen.

EUROPÄISCHES KERNPROFIL “HOLZMECHANIKER/IN”

Der Möbeltischler/Holzmechaniker fertigt Möbel und Möbelteile an. Er oder sie ist ein Facharbeiter in Großbetrieben und mittelständigen Betrieben der Möbelindustrie bzw. kleinen Handwerksbetrieben.

Der/die Holzmechaniker/in

- arbeitet nach grundlegenden Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften, einschließlich der Bestimmungen zum Umweltschutz und effiziente Energieverwendung
- arbeitet kundenorientiert
- berücksichtigt Kosten- und Zeiteffektivität innerhalb seines Einflussbereichs bei der Planung und Organisation seiner Arbeit
- trägt zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsprozesse im Unternehmen bei
- arbeitet mit Kollegen zusammen, informiert den Vorgesetzten
- arbeitet mit anderen Abteilungen zusammen (Verwaltung, kaufmännischer und technischer Service)
- Unterstützt bei der Implementierung von Qualitätssicherungsmaßnahmen

Der/die Holzmechaniker/in arbeitet unter Aufsicht des Teamleiters/Vorarbeiters und hat einen hohen Grad an Verantwortung für die Qualität seiner/ihrer eigenen Arbeit und die seiner/ihrer Mitarbeiter. Er/sie arbeitet unabhängig in vertrauten und berechenbaren Zusammenhängen. Er/sie passt sein/ihr Verhalten entsprechend den Situationen bei Problemlösungen an. Er/sie kann neue Materialien und innovative Arbeitsmethoden erforschen.

Ein/e ausgebildete/r Holzmechaniker/in ist in der Lage mit den folgenden Aspekten von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen umzugehen:

Unit 1: Vorbereiten der Produktion von Möbeln und Möbelkomponenten

Wissen - kennt	Fertigkeiten – kann	Kompetenzen –ist fähig
<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennungsstandards • Technische Zeichnungen, angewandte Mathematik • Historische Stile • technische Vorschriften • Schneid- und Schleiftechniken • Computergesteuerte Anlagen • Ausstattung/Zubehör 	<ul style="list-style-type: none"> • bei der Einführung von Qualitätssicherungsmaßnahmen mitarbeiten • technische Zeichnungen lesen • Ausstattung/Zubehör auswählen 	<ul style="list-style-type: none"> • sich innerhalb des Produktionssystems kompetent zu verhalten (bei der täglichen Arbeit Fertigkeiten, Kenntnisse und professionelles Verhalten miteinander zu verbinden) • die logistischen Prozesse im Betrieb zu verstehen • im Sinne der Interessen der Mitarbeitenden und Kollegen zu arbeiten

Unit 2: Produktion von Möbeln und Möbelkomponenten

Wissen - kennt	Fertigkeiten – kann	Kompetenzen –ist fähig
<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktion von Möbeln • Verbindungstechniken • Ergonomische Prinzipien und Kennzahlen • Verschiedene Grundmaterialien, Holzarten • Manuelle Werkzeuge • Holzbearbeitungsmaschinen, grundlegende Instandhaltung • Automatisierte Anlagen, grundlegende Instandhaltung • Computerbasierte Geräte/Werkzeuge • Messmethoden und -instrumente • Holzschutz • Beschichtung und manuelle Techniken zum Auftragen • Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, persönlicher Schutz • Dokumentationsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung und Instandsetzung von Werkzeugen und Betriebsmitteln • Nutzung und Instandsetzung von Maschinen • Messungen vornehmen • Möbel und Möbelkomponenten herstellen • Werkstücke vor der Beschichtung vorbereiten • Auftragen von Flüssigkeiten und vollflächiger (Lack-) mit manuellen Werkzeugen • Anwenden von automatisierten Betriebsmitteln • Anwenden von computerbasierten Betriebsmitteln • Beschläge montieren 	<ul style="list-style-type: none"> • eigene Arbeitsqualität zu kontrollieren • Genauigkeit und Zuverlässigkeit sicherzustellen • In zeit- und kosteneffizienter Art und Weise zu arbeiten • Materialien und Maschinen innerhalb des gesamten Prozesses effizient und effektiv nutzen • Verantwortung für die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften übernehmen

Unit 3: Möbel zusammenbauen

Wissen - kennt	Fertigkeiten – kann	Kompetenzen –ist fähig
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau- und Montagetechniken • unterschiedliche Arten von Hilfsstoffen und deren Eigenschaften und Handhabung • Dokumentationsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Montieren von Einzelkomponenten zu einem Möbelstück • Verschiedene Möbelstücke zu einem Ensemble oder System kombinieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsergebnisse beurteilen, Arbeitsprozesse kontrollieren

Unit 4: Arbeit abschließen – Zuordnung

Wissen - kennt	Fertigkeiten - kann	Kompetenzen – ist fähig
<ul style="list-style-type: none"> • Grundinstandhaltung von Betriebsmitteln und Ausstattung um diese für den nächsten Einsatz vorzubereiten • Abfallstoffe • Dokumentationsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentationen lesen, verstehen und ausfüllen • Angemessen mit verschiedenen Abfallstoffen umgehen • Grundlegende Wartung durchführen 	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick zu behalten

EUROPÄISCHES KERNPROFIL “POLSTERER”

Der/die Polsterer/Polsterin stellt Polstermöbel und Polstermöbelkomponenten her. Er oder sie arbeitet als Facharbeiter in großen und mittelständigen Unternehmen der Polstermöbelindustrie oder kleinen Handwerksbetrieben.

Der/die Polsterer/Polsterin

- arbeitet nach grundlegenden Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften, einschließlich der Bestimmungen zum Umweltschutz und effiziente Energieverwendung
- arbeitet kundenorientiert
- berücksichtigt Kosten- und Zeiteffektivität innerhalb seines Einflussbereichs bei der Planung und Organisation seiner Arbeit
- trägt zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsprozesse im Unternehmen bei
- arbeitet mit Kollegen zusammen, informiert den Vorgesetzten
- arbeitet mit anderen Abteilungen zusammen (Verwaltung, kaufmännischer und technischer Service)
- Unterstützt bei der Implementierung von Qualitätssicherungsmaßnahmen

Der/die Polsterer/Polsterin arbeitet unter Aufsicht des Teamleiters/Vorarbeiters und hat einen hohen Grad an Verantwortung für die Qualität seiner/ihrer eigenen Arbeit und die seiner/ihrer Mitarbeiter. Er/sie arbeitet unabhängig in vertrauten und berechenbaren Zusammenhängen. Er/sie passt sein/ihr Verhalten entsprechend den Situationen bei Problemlösungen an. Er/sie kann neue Materialien und innovative Arbeitsmethoden erforschen.

Ein/e ausgebildete/r Polsterer/Polsterin ist in der Lage mit den folgenden Aspekten von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen umzugehen:

Unit 1: Vorbereiten der Produktion von Polstermöbeln und Polstermöbelteile

Wissen - kennt	Fertigkeiten - kann	Kompetenzen – ist fähig
<ul style="list-style-type: none"> Unternehmensstruktur und Verantwortung anderer Abteilungen Datensystem des Unternehmens Technische Zeichnungen Beschläge und Zubehör Anerkennungsstandards Dokumentationsverfahren Technische Vorschriften 	<ul style="list-style-type: none"> das betriebliche Datensystem, die Standardsoftware und die arbeitsplatzspezifische Software anwenden technische Zeichnungen lesen Ausstattung/Zubehör auswählen 	<ul style="list-style-type: none"> sich innerhalb des Produktionssystems kompetent zu verhalten (bei der täglichen Arbeit Fertigkeiten, Kenntnisse und professionelles Verhalten miteinander zu verbinden) im Sinne der Interessen der Mitarbeitenden und Kollegen zu arbeiten

Unit 2: Produktion von Polstermöbeln und Polstermöbelteile

Wissen - kennt	Fertigkeiten - kann	Kompetenzen – ist fähig
<ul style="list-style-type: none"> Konstruktion von Polstermöbeln (und Matratzen) Verschiedene Grundmaterialien Unterschiedliche Arten von Hilfsstoffen, deren Eigenschaften und Handhabung Techniken Manuelle Werkzeuge, Instandhaltung Tragbare elektrische und pneumatische Werkzeuge Prüfmethoden Arbeits- und Gesundheitsvorschriften Dokumentationsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> Materialien auswählen, prüfen, transportieren und lagern Materialien von Hand oder mit Maschinen bearbeiten Nutzung und kleinere Instandhaltungen von Werkzeugen und Geräten Polsterteile herstellen Materialien zuschneiden Bezüge nähen 	<ul style="list-style-type: none"> in zeit- und kosteneffizienter Art und Weise zu arbeiten Materialien und Maschinen innerhalb des gesamten Prozesses effizient und effektiv nutzen Genauigkeit und Zuverlässigkeit sicherzustellen Verantwortung für die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften übernehmen sich innerhalb des Produktionssystems kompetent zu verhalten (bei der täglichen Arbeit Fertigkeiten, Kenntnisse und professionelles Verhalten miteinander zu verbinden)

Unit 3: Zusammenbau von Polstermöbeln

Wissen - kennt	Fertigkeiten - kann	Kompetenzen – ist fähig
<ul style="list-style-type: none"> Montage und Aufbau Beschläge 	<ul style="list-style-type: none"> Beschläge selektieren und montieren 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsergebnisse beurteilen, Arbeitsprozesse kontrollieren

Unit 4: Arbeit abschließen - Zuordnung

Wissen - kennt	Fertigkeiten - kann	Kompetenzen – ist fähig
<ul style="list-style-type: none"> Dokumentation Instandhaltung Abfallstoffe 	<ul style="list-style-type: none"> Dokumentationen lesen, verstehen und ausfüllen Grundlegende Wartung durchführen mit Abfallstoffen umgehen 	<ul style="list-style-type: none"> Überblick zu behalten

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING - ABSICHTSERKLÄRUNG

I. Ziel des Memorandum of Understanding

Der Wert von Qualifikationen hängt sehr stark von Vertrauen ab, Vertrauen in die Qualität und den Lernprozess, beispielsweise das Curriculum und die verschiedenen Elemente einer beruflichen Qualifikation.

Die Unterzeichner dieses Memorandums haben daher ein starkes Interesse an einem verbesserten Informationsaustausch, Kommunikation und Kooperation im Hinblick auf die verschiedenen nationalen Berufsbildungssysteme in der Holz- und Möbelindustrie. Darüber hinaus haben sie ein Interesse an den Lerninhalten und der künftigen Entwicklung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen, neuen Formen von Arbeitsprozessen, neuen Technologien im Sektor und wie diese Neuerungen sich in der Arbeitsorganisation gestalten.

Als Verfechter von Innovation und Qualität im Sektor sind die Unterzeichner überzeugt davon, dass die europäische Holz- und Möbelindustrie die Qualifikationen ihrer Beschäftigten aufwerten muss. Unserer Meinung nach ist es von besonderer Bedeutung, die Verbindung zwischen Produktinnovation und Wissenschaft zu stärken und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und universitärer Bildung zu erleichtern.

Um die Qualität von Berufsbildungsstrukturen und der Berufsbildungspraxis in der europäischen Holz- und Möbelindustrie zu verbessern und die gegenseitige Anerkennung verschiedener Qualifikationsstufen, unabhängig von Lernwegen, zu unterstützen sowie eine verbesserte Flexibilität von Qualifikationen und eine größere Homogenität von Bewertungssystemen zu erlangen, legt dieses Memorandum fest, dass die unterzeichnenden Organisationen:

- die im Projekt definierten europäischen Kernprofile für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer anerkennen
- den Handlungsfeldern und Umsetzungsmaßnahmen des Memorandums zustimmen

- die Etablierung einer Plattform für die Umsetzung und Anerkennung der europäischen Kernprofile für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer unterstützen
- Weitere Stakeholder und zuständige Stellen identifizieren und in den Prozess einbeziehen, und
- die kontinuierliche Arbeit an europäischen Kernberufen sowie die Erweiterung des Konzepts auf weitere Berufsbilder unterstützen.

Zu diesem Zweck und als Basis eines gemeinsamen Verständnisses werden im Nachfolgenden die drei Hauptziele des Bolster-Up-Projektes operationalisiert. In diesem Zusammenhang sind die Unterzeichner überzeugt davon, dass eine intensivierte grenzüberschreitende Kooperation der Stakeholder im Bereich der Berufsbildung ausschlaggebend ist.

II. Operationale Ziele

Dieses Memorandum of Understanding verfolgt über den gesamten Geltungszeitraum folgende Ziele:

Ziel 1 – Die Beschreibung der europäischen Kernprofile für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer.

Ziel 2 – Die Etablierung einer Plattform für die Umsetzung der europäischen Kernprofile, einschließlich der Verbreiterung der involvierten Akteure und Länder.

Ziel 3 – Weiterentwicklung europäischer Kernberufe, einschließlich der Erweiterung der Niveaustufen und des Transfers des Kernberufskonzeptes auf andere Berufsbilder im Sektor.

III. Operationales Ziel 1: *Beschreibung eines europäischen Kernprofils für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer*

Zwei Aspekte sind von höchster Bedeutung für die Zukunft der europäischen Holz- und Möbelindustrie: die Mobilität ihrer Beschäftigten und ein hohes Qualifikationsniveau der Belegschaft. Eine erhöhte Mobilität kann nicht nur dazu beitragen, Fachkräftemangel zu verhindern, sondern auch zu einem fruchtbaren Austausch von Traditionen, Fertigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen, Arbeitsmethoden und Konzepten intelligenter Arbeitsorganisation beisteuern und hierdurch die Innovation im Sektor zu fördern. Der letztere Aspekt nimmt dabei direkten Bezug auf den Bedarf an einem erhöhten Qualifikationsniveau, das den Weg hin zu einer wissensbasierten Wirtschaft mit einem hohen Innovationspotential und einer flexiblen Belegschaft sowie flexiblen Arbeitsprozessen (im Gegensatz zur standardisierten Produktion) ebnen wird. Die Unterzeichner dieses Memorandums sind davon überzeugt, dass eine breit gefächerte Erstausbildung der Schlüssel zu flexiblen Karrierewegen und erhöhter Weiterbildungsbereitschaft der Individuen ist.

Zu diesem Zweck und im Rahmen des Bolster-Up-Projektes haben die Unterzeichner eine Reihe von spezifischen Aktivitäten identifiziert, die im Folgenden aufgelistet und im Hinblick auf ihre Zielsetzung erklärt werden:

- Auswertung der nationalen Berufsbildungsstrukturen im Holz- und Möbelsektor und Entwicklung einer Bestandsaufnahme (siehe Abschlussbericht: Systemanalyse) von Grundinformationen über die jeweiligen Systeme. Mittelfristig und nach der Etablierung der Plattform für europäische Kernberufe zielen wir auf die Einbeziehung weiterer Länder in diese Auswertung.
- Der Abschlussbericht Systemanalyse bietet Transparenz und ermöglicht einen vereinfachten Vergleich der unterschiedlichen Qualifikationen für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer.
- Die Beschreibung eines europäischen Kernprofils für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer, einschließlich der Beschreibung von Qualifikationen im Sinne von Lernergebnissen. Die Profile selbst sind in Einheiten von Lernergebnissen unterteilt, einschließlich jeweiliger Vorschläge zu Lernzeiten.

- Europäische Kernprofile für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer sind nicht nur eine gemeinsame Basis für die jeweiligen Berufsbildungssysteme der involvierten Länder sondern sollen durch die folgenden Elemente auch zur Qualitätssicherung beitragen:
 - als Konzept einer umfassenden und reflektierten Entscheidungsfindung und Verantwortung;
 - die Verbindung von theoretischen und praktischen Kenntnissen;
 - Kenntnisse über verwendete Materialien, Technologien und Arbeitsmethoden;
 - die Einbeziehung des gesamten Arbeitsprozesses, d.h. Arbeitsvorbereitung, Auswahl von Material und Werkzeugen, Ausführung und Qualitätssicherung.
- Diese Aspekte garantieren auch eine Entwicklung hin zur erleichterten Durchlässigkeit zwischen beruflicher und universitärer Bildung.
- Die europäischen Kernprofile für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer sollen einen Bezugsrahmen für nationale Bildungsanbieter im Sektor bilden. Die Unterzeichner beabsichtigen hiermit, die Berufsbildung in solchen Ländern zu verbessern, in denen der Standard unterhalb der gemeinsamen Profile liegt.
- Die europäischen Kernprofile sind so formuliert, dass sie einfach auf den Europäischen Qualifikationsrahmen, und hierdurch auf die Nationalen Qualifikationsrahmen, bezogen werden können.
- Durch die Nutzung des Lernergebniskonzeptes (Einheiten) sind die europäischen Kernprofile auch offen für eine Anrechnung von informellem und nicht-formalem Lernen.

Die europäischen Sozialpartnerorganisationen der Holz- und Möbelindustrie verständigen sich darauf, dass die europäischen Kernprofile für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer gegenseitig anerkannt und als Grundqualifikation für die jeweiligen Berufsbilder betrachtet werden. Sie werden sie auf nationaler Ebene verbreiten und weitere Stakeholder von der Anerkennung der Profile überzeugen. In diesem Zusammenhang betrachten wir das Konzept europäischer Kernberufe als Unterstützung in der Schaffung von gegenseitigem Vertrauen innerhalb Europas und somit als Unterstützung der Umsetzung von Richtlinie 2005/36/EG. Im Gegensatz zu dem formalisierten Vorgehen, das in der Richtlinie festgeschrieben wird, handelt es sich bei den europäischen Kernprofilen um einen

freiwilligen Ansatz, der durch die Beteiligung der Sozialpartner und anderer Stakeholder des Sektors geprägt ist.

IV. Operationales Ziel 2: *Etablierung einer Plattform für europäische Kernprofile*

Die Unterzeichner sind der Überzeugung, dass die Harmonisierung der Qualifikationsbedarfe in der europäischen (und internationalen) Holz- und Möbelindustrie mittelfristig immer offensichtlicher wird. Die Gründe für diese Harmonisierung sind:

- gemeinsame Materialien und Technologien werden in Europa genutzt;
- transnationale Unternehmen tendieren zur Anwendung der gleichen Arbeitsprozesse bzw. Arbeitsorganisation in allen ihren Niederlassungen;
- der Prozess der Automatisierung der Produktion ist in allen EU-Ländern ähnlich;
- durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien sind Neuerungen und neue Güter überall zur gleichen Zeit verfügbar.

In diesem Zusammenhang wird das Bolster-Up-Projekt und seine direkte Verbindung mit dem europäischen sozialen Dialog im Holz- und Möbelsektor als Beitrag zur Förderung der grenzüberschreitenden Kooperation zwischen den unterschiedlichen Akteuren der Berufsbildung und somit als Beginn der Etablierung einer Plattform für europäische Kernprofile gesehen. Dies hat die folgenden Gründe:

- für die Fortführung der Umsetzung und Erprobung von europäischen Kernprofilen ist die Einbeziehung von Akteuren aus weiteren EU-Ländern von immenser Bedeutung.
- Das Hauptziel der europäischen Sozialpartnerorganisationen ist die Etablierung einer Plattform für europäische Kernprofile auf EU-Ebene. Sie verständigen sich auf einen Verbreitungsplan und werden ihre Aktivitäten in die existierenden Strukturen des sozialen Dialogs der Holz- und Möbelindustrie einbetten.
- Die Unterstützung des Informationsaustausches zwischen den Unterzeichnern des Memorandums, gegenseitiges Lernen durch die Teilnahme von nationalen Repräsentanten, Informationsinitiativen und Workshops durch die europäischen Sozialpartnerorganisationen (EFBWW, EFIC und UEA)

- Die Verbreitung des Gesamtkonzeptes europäischer Kernprofile hin zu anderen Wirtschaftssektoren.
- Zukünftige Meilensteine, auf die sich die europäischen Sozialpartnerorganisationen verständigt haben:
 - Verbreitung von Projektergebnissen und Bekanntmachung der europäischen Kernprofile in allen EU-Mitgliedsstaaten in 2014/2015
 - Beantragung eines Folgeprojektes in 2015, das auf die verbesserte Verbreitung von Projektergebnissen und die Übersetzung dieser Ergebnisse in weitere EU-Sprachen zielt.
 - Unterstützung der Idee eines sektoralen Qualifikationsrates im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs der Holz- und Möbelindustrie durch die Mobilisierung weiterer Länder und Akteure aus dem Bereich Berufsbildung, in dem die Diskussion / Entwicklung des Grundkonzeptes der Kernberufe verfolgt wird.

V. Operationales Ziel 3: Weiterentwicklung der europäischen Kernprofile

Die wissensbasierte Gesellschaft bietet mehr und mehr Möglichkeiten für „neue Kombinationen“. Innovationszyklen sowie die daraus resultierenden Qualifikationsanforderungen nehmen rasant Fahrt auf. Wenn unsere Annahme einer harmonisierten Umsetzung dieser Veränderungen, die im vorhergehenden Kapitel aufgeführt wurde, korrekt ist, dann besteht ein guter Grund, die Konsequenzen dieses Wandels ebenfalls auf EU-Ebene zu reflektieren.

In diesem Zusammenhang besteht eine Grundvoraussetzung darin, Möglichkeiten und Strukturen zu schaffen, in denen die involvierten Akteure handeln können. Die Unterzeichner dieses Dokumentes sind der Auffassung, dass der europäische soziale Dialog der Holz- und Möbelindustrie einen solchen Rahmen schaffen könnte. Allerdings benötigen wir besondere Mittel, eine stabile Kommunikationsstruktur zu schaffen. Die Sozialpartner werden diese Mittel bereitstellen.

- Vorausgesetzt, dass die nationalen Stakeholder das Konzept der Kernprofile anerkennen und anwenden, wird das Konzept als solches im gesamten Sektor vorangetrieben.
- Die europäischen Sozialpartnerorganisationen der Holz- und Möbelindustrie vereinbaren die Anerkennung der im Projekt entwickelten Kernprofile und die gegenseitige Anerkennung der Qualifikationen, die auf deren Basis erlangt werden.
- Die Unterzeichner werden die Kernprofile nutzen, um die gegenseitige Anerkennung bestehender nationaler Qualifikationen, wo berechtigt, voranzutreiben.
- Das Konzept der europäischen Kernprofile soll als Benchmark für alle Berufsbilder des Sektors vorangetrieben werden.
- Darüber hinaus verständigen sich die europäischen Sozialpartnerorganisationen auf Empfehlungen hinsichtlich der Anerkennung von Qualifikationen auf dem Niveau der europäischen Kernprofile für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer, die im Rahmen von informellem bzw. nicht-formalem Lernen erlangt wurden.
- Auf europäischer Ebene wird beabsichtigt, die Etablierung einer Plattform für europäische Kernberufe nicht nur temporär, sondern im Sinne einer dauerhaften Struktur in der Verantwortung der europäischen Sozialpartnerstrukturen zu realisieren.
- Darüber hinaus soll für das Konzept auch in andere Sektoren geworben werden.

VI. Europäische Kernprofile für Möbeltischler / Holzmechaniker und Polsterer

- a) Kernprofil Möbeltischler / Holzmechaniker
- b) Lernergebnisse Möbeltischler / Holzmechaniker
- c) Kernprofil Polsterer
- d) Lernergebnisse Polsterer

AUSBLICK

Kernprofile mit Potential

Innerhalb der Projektlaufzeit wurden die länderspezifischen Anforderungen für die Berufe Holzmechaniker/innen und Polsterer/Polsterinnen untersucht. Aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme variierten die nationalen Profile sehr untereinander. Es konnten aber gemeinsame Ausprägungen identifiziert werden, welche die Basis für die beiden Europäischen Berufsprofile bildeten. Die Hauptherausforderung war es Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen auf Facharbeiterniveau zu finden, die von allen Partnerländern anerkannt werden. Das Projektkonsortium schaffte es letztendlich gemeinsame Kernprofile in Zustimmung aller beteiligten Partnerländer zu erstellen, auch wenn die beiden Berufe nicht immer auf demselben EQR-Level eingestuft wurden. Beide entwickelten Profile können zum jetzigen Stand nur als eine Empfehlung angesehen werden.

Für zukünftige Aktionen steckt ein hohes Potential darin, die Ergebnisse des Bolster Up Projektes zu nutzen, um die Profile weiter zu richtigen europäischen Kernprofilen mit Wegen zur Anerkennung auszubauen. Als weiteren Schritt könnten Vertreter von Bildungseinrichtungen und Bildungspolitikern zusammenkommen um Qualitätskriterien und Aus- und Weiterbildungsmethoden abzustecken. Nach einer Erprobungsphase könnte eine Anpassung der Profile erfolgen und konkretere Zertifizierungsmöglichkeiten für die Anerkennung der europäischen Kernberufe entwickelt werden. Diese Vorgehensweise würde auch zur Mobilität innerhalb Europas beitragen.

Diese Veröffentlichung und die aus dem Bolster Up Projekt entstandenen Produkte können auf branchenübergreifend genutzt werden. Das Projekt hat keinen wissenschaftlichen Anspruch auf Vollständigkeit aller relevanten Aspekte.

ANHANG I

Inhalte, die nicht in das Kernprofil des Holzmechanikers aufgenommen wurden

Diese Lernergebnisse wurden von einem oder mehreren Partnern genannt, wurden aber nicht übernommen, da sie nicht einstimmig als Teil des Profils gesehen wurden

Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Unternehmensstruktur und Verantwortlichkeiten anderer Abteilungen	nutzt die IKT-Systeme des Unternehmens, Standardsoftware und arbeitsplatzspezifische Software	staatsbürgerschaftliche Bildung
Datensysteme des Unternehmens	Möbel entwerfen	Verantwortung für die Umsetzung von Gesetzgebung zum Umweltschutz übernehmen
Möbeldesign	im Sinne von Arbeitssicherheitsmaßnahmen und -bestimmungen handeln	Probleme lösen
tragbare, elektrische und pneumatische Werkzeuge	im Sinne von Arbeitssicherheitsmaßnahmen und -bestimmungen inkl. Umweltschutz und effiziente Energienutzung handeln	innerhalb eines innovativen Teams agieren
verschiedene Produktionsmethoden und Arbeitsprozesse sowie Sequenz von Arbeitsprozessen	Transport- und Lagermaterialien auswählen und prüfen	kundenorientiert arbeiten
Verpackungsmaterial	mit Materialien manuell und maschinell umgehen	innerhalb und außerhalb des Unternehmens agieren und kooperieren (Kunden-, Zuliefererkontakte und Kooperation mit dem Team und anderen Abteilungen)
wirtschaftliches Handeln	elektrische Bauteile nach Anleitung anbringen	Verantwortung für die Einhaltung von Bestimmungen beim Verschicken von Gütern übernehmen
Abfallmanagement	Transportmittel nutzen	relevante Bestimmungen kennen und ihre Befolgung beachten
Umweltschutz	Möbel verpacken	innovatives Denken, Neugier auf neue Entwicklungen
Energieeffizienz	Instandhaltungsarbeiten durchführen	unternehmerisches Denken
Beförderungsbestimmungen	Konstruktionszeichnungen anfertigen / Hilfszeichnungen anfertigen	interkulturelle Kompetenzen entwickeln
Merkmale und Umgang bestimmter Güter / Materialien	CNC-Programme nutzen und lesen	

technische Begriffe in Fremdsprachen	Bauvorrichtungen und Vorlagen für die Produktion anfertigen	
Karriere, staatsbürgerschaftliche Bildung, lebenslanges Lernen, rechtliche Aspekte der Bildung	Verbindungstechniken nutzen	
Kommunikation, mündlich und schriftlich	Möbelteile fertigen	
Muttersprache und eine Fremdsprache	komplexe Konstruktionen fertigen und zusammenbauen	
	Möbel einbauen	
	Aufbau von Innenausstattung	
	Möbel restaurieren	
	Massivholzornamente formen	
	Kunden über Gebrauch und Pflege aufklären	

Anmerkung: einige dieser Aspekte sind durch andere Lernergebnisse in der Letztversion der Profile repräsentiert

Wir möchten sie hier erwähnen um zu zeigen, dass sie als möglicher Teil eines EU-Profiles in Betracht gezogen werden können

Elemente, die von fünf bis sechs Partnerländern als wichtig erachtet wurden

Diese Aspekte wurden von 5 bis 6 Partnern des Konsortiums erwähnt und als Teil ihres entsprechenden Berufsprofils identifiziert wurde.

Angesichts der Entscheidung, nur die Aspekte als Kern aufzunehmen, welche von sieben Partnern als relevant gekennzeichnet wurden, fanden sie nur knapp keine Beachtung in den Profilen.

Unit 1: Vorbereitung der Fertigung von Möbeln und Möbelteilen		
Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> -Unternehmensstruktur und Verantwortlichkeiten anderer Abteilungen (6) - Datensysteme des Unternehmens (6) -Möbeldesign (6) 	<ul style="list-style-type: none"> -Software und arbeitsplatzspezifische Software (6) -Materialien auswählen und prüfen (6) -idiomatische und professionelle Sprache - die IKT-Systeme des Unternehmens sowie Standardsoftware nutzen (6) 	<ul style="list-style-type: none"> -Probleme lösen (6) -innerhalb innovativer Teams agieren (6) - innerhalb und außerhalb des Unternehmens agieren und kooperieren (Kunden-, Zuliefererkontakte und Kooperation mit dem Team und anderen Abteilungen) (6) -Möglichkeiten zur Prozessverbesserung reflektieren (6) - Informationen suchen (5)

Unit2: Fertigung von Möbeln und Möbelteilen		
Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> -tragbare, elektrische und pneumatische Werkzeuge (6) -Lagerung von Materialien (5) - verschiedene Produktionsmethoden und Arbeitsprozesse sowie Sequenz von Arbeitsprozessen (6) -wirtschaftliches Handeln (5) -Umweltschutz (6) -Energieeffizienz (5) 	<ul style="list-style-type: none"> - im Sinne von Arbeitssicherheitsmaßnahmen handeln (6) - im Sinne von Arbeitssicherheitsmaßnahmen und –bestimmungen inkl. Umweltschutz und effiziente Energienutzung handeln (6) -Transport- und Lagermaterialien (6) - mit Materialien manuell und maschinell umgehen (6) -Holz mittels spezieller Konstruktionen schützen (5) -idiomatisch und professionell sprechen (6) -Instandhaltungsarbeiten durchführen(6) 	<ul style="list-style-type: none"> - staatsbürgerschaftliche Bildung (5) - Verantwortung für die Umsetzung von Gesetzgebung zum Umweltschutz übernehmen (6) -Probleme lösen (6) - innerhalb innovativer Teams agieren (6) -kundenorientiert arbeiten (5) - innerhalb und außerhalb des Unternehmens agieren und kooperieren (Kunden-, Zuliefererkontakte und Kooperation mit dem Team und anderen Abteilungen) (6) - Möglichkeiten zur Prozessverbesserung reflektieren (6) -relevante Bestimmungen kennen und ihre Befolgung beachten (6)
Unit 3: Möbel einbauen		
Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> -wirtschaftliches Handeln (5) -Energieeffizienz (5) 	<ul style="list-style-type: none"> - idiomatisch und professionell sprechen (6) 	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwortung für die Umsetzung von Gesetzgebung zum Umweltschutz übernehmen (6) -Probleme lösen (6) -kundenorientiert arbeiten (5) - innerhalb und außerhalb des Unternehmens agieren und (6) - Möglichkeiten zur Prozessverbesserung reflektieren (6)
Unit 4: Die Arbeitsaufgabe abschließen		
Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> -Abfallmanagement (5) -Möbellagerung (5) -Merkmale und Umgang mit Gütern (5) 	<ul style="list-style-type: none"> -die Funktionen von mobilen Elementen prüfen (5) - Möbel reparieren (5) 	<ul style="list-style-type: none"> - innerhalb und außerhalb des Unternehmens agieren und kooperieren (6)

ANHANG II

Inhalte, die nicht in das Kernprofil des Polsterers aufgenommen wurden

Diese Lernergebnisse wurden von einem oder mehreren Partnern genannt, wurden aber nicht übernommen, da sie nicht einstimmig als Teil des Profils gesehen wurden

Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Automatisierte Maschinen	Informationen suchen	die logistischen Prozesse des Unternehmens verstehen
computerisierte Geräte	Gem. Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen handeln	idiomatisch und professionell sprechen
unterschiedliche Produktionsmethoden	gem. Sicherheitsverordnungen inkl. Umweltschutz und effiziente Energieverbrauch handeln	staatsbürgerschaftliche Bildung
Verpackungsmaterialien	Maschinen bedienen und instand halten	Verantwortung für die Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen übernehmen
wirtschaftliches Handeln	Maßnahmen ergreifen	Verantwortung für die Einhaltung von Umweltschutzbestimmungen übernehmen
Abfallmanagement	Bespannungsmuster entwerfen	Probleme lösen
Umweltschutz	Polsterteile vorbereiten	innerhalb innovativer Teams agieren
Energieeffizienz	Teile polstern	Kundenkontakt pflegen
Lagerung von Materialien und Möbeln	elektrische Teile zusammenbauen	innerhalb und außerhalb des Unternehmens agieren und kooperieren (Kunden-, Zuliefererkontakte und Kooperation mit dem Team und anderen Abteilungen)
Beförderungsbestimmungen	automatisierte und computerisierte Geräte bedienen	Mitarbeiter und Kollegen respektvoll behandeln
Merkmale und Umgang mit bestimmten Materialien	die Funktionen von mobilen Elementen prüfen	Möglichkeiten zur Prozessverbesserung reflektieren
technische Begriffe in einer fremden Sprache kennen	Polstermöbel reparieren	Verantwortung für die Einhaltung von Beförderungsbestimmungen übernehmen
rechtliche Aspekte der Bildung	Transportmittel nutzen	Arbeitsbestimmungen kennen und umsetzen
Arbeitsprozesse und deren Abfolge	adäquat mit unterschiedlichen Abfallmaterialien umgehen	mit innovativen Materialien und Techniken arbeiten
Entwicklung von neuen Polstermöbeln	planmäßige Wartungen einhalten	Bereitschaft mit neuen Produktionsmitteln / -prozessen zu arbeiten

Karriere und staatsbürgerschaftliche Bildung	Polstermöbel verpacken	interkulturelle Kompetenzen
arbeitswissenschaftliche Prinzipien	die Qualität der eigenen Arbeit überprüfen	in der nötigen Geschwindigkeit arbeiten um die Arbeitsplanung umzusetzen
	in der Umsetzung von Qualitätssicherungsmaßnahmen assistieren	
	Polstermöbel entwerfen und bauen	
	technische Zeichnungen anfertigen	
	Polstermöbelteile zusammenbauen	
	Zuschneideschablonen entwerfen	
	Materialien gemäß Muster, Faser und Flor schneiden	
	Datenschutz einhalten	
	den Produktionsprozess beaufsichtigen	
	Kunden über Gebrauch und Pflege aufklären	

Anmerkung: einige dieser Aspekte sind durch andere Lernergebnisse in der Letztversion der Profile repräsentiert

Wir möchten sie hier erwähnen um zu zeigen, dass sie als möglicher Teil eines EU-Profiles in Betracht gezogen werden können

DANKSAGUNG

Das Bolster Up Projektkonsortium dankt allen Interviewpartnern, Partnereinrichtungen und weiteren beteiligten Organisationseinheiten für ihr Engagement, ihre Unterstützung und Interesse das Projekt voranzutreiben.



Dankeschön!

PARTNERKONSORTIUM



IG Metall (project coordinator), DE
www.igmetall.de



Arbeit und Leben Bielefeld, DE
www.aulbi.de



OpleidingsCentrum Hout – Centre de Formation Bois, BE
www.och-cfb.be



Foundation Wood and Furniture College – HM College, NL
www.hmcollege.nl

Skive Tekniske Skole



Skive Technical Institute, DK
www.skivets.dk



Bulgarian branch chamber of woodworking and furniture industry

Bulgarian Branch Chamber of Woodworking and Furniture Industry, BG
www.timberchamber.com



Ogólnopolska Izba Gospodarcza Producentów Mebli (OIGPM), PL
www.oigpm.org.pl

European Federation of Building and Woodworkers



European Federation of Building and Woodworkers (EFBW), BE
www.efbww.org



European Furniture Industries Confederation

European Furniture Industries Confederation (EFIC), BE
www.efic.eu



European Furniture Manufacturers Confederation (UEA), BE
www.ueanet.com



LimA UG, DE
www.lima-consulting.eu



Asociația Producătorilor de Mobilă din România (APMR), RO
www.apmob.ro



MAKING SKILLS WORK
proskills UK (silent partner), UK
www.proskills.co.uk

Projektevaluator:



University of Westminster, UK
www.westminster.ac.uk



Programm für
lebenslanges
Lernen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser;
die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.