



# **Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise in Europa**

## **Stand und Entwick- lungsperspektiven**



## **Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise in Europa**

### **Stand und Entwicklungsperspektiven**

Magisterarbeit für die Fernuniversität Hagen  
von Friedrich Scheerer

Thessaloniki 1998

Herausgeber:  
CEDEFOP – Europäisches Zentrum  
für die Förderung der Berufsbildung  
Marinou Antipa 12

GR-57001 Thessaloniki  
Postadresse:  
P.O.B. 27 – Finikas

GR-55102 Thessaloniki  
Telefon: 30-31+49 01 11  
Telefax: 30-31+49 01 02  
E-mail: [info@cedefop.gr](mailto:info@cedefop.gr)  
Internet: <http://www.cedefop.gr>

Das Zentrum wurde durch Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates der Europäischen Gemeinschaften errichtet, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 251/95 vom 6. Februar 1995 und Verordnung (EG) Nr. 354/95 vom 20. Februar 1995.

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Vorwort des Herausgebers (CEDEFOP).....</b>                                                                    | <b>V</b>  |
| <b>1. Einleitung .....</b>                                                                                        | <b>1</b>  |
| <b>2. Ziele der Untersuchung .....</b>                                                                            | <b>3</b>  |
| <b>3. Methodische Fragen .....</b>                                                                                | <b>4</b>  |
| 3.1 <b>Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise im<br/>Blickwinkel berufspädagogischer Forschung .....</b>    | <b>4</b>  |
| 3.2 <b>Pluralität der beruflichen Bildungssysteme in der<br/>Europäischen Union.....</b>                          | <b>7</b>  |
| 3.2.1 Berufliche Erstausbildung .....                                                                             | 8         |
| 3.2.2 Hochschulbildung.....                                                                                       | 9         |
| 3.2.3 Berufliche Weiterbildung.....                                                                               | 9         |
| 3.3 <b>Internationale Klassifikationssysteme und deren<br/>Brauchbarkeit .....</b>                                | <b>11</b> |
| 3.3.1 Ländervergleiche nationaler Klassifikationen auf der<br>Facharbeiterebene .....                             | 11        |
| 3.3.2 Internationale Klassifikationen .....                                                                       | 13        |
| <b>4. Ausgangslage der Untersuchung.....</b>                                                                      | <b>14</b> |
| 4.1 <b>Freizügigkeit und gemeinsamer Markt .....</b>                                                              | <b>14</b> |
| 4.2 <b>Die Entwicklung der Mobilität in Europa.....</b>                                                           | <b>16</b> |
| 4.3 <b>Bildungspolitischer europäischer Rahmen .....</b>                                                          | <b>17</b> |
| <b>5. Die Notwendigkeit zur Verbesserung der Transparenz<br/>beruflicher Befähigungsnachweise in Europa .....</b> | <b>19</b> |
| 5.1 <b>Forderungen auf Beschäftigerseite .....</b>                                                                | <b>19</b> |
| 5.2 <b>Informationsbedürfnisse bei Arbeitnehmern, Auszubildenden,<br/>Berufswählern und Studierenden .....</b>    | <b>21</b> |

|            |                                                              |           |
|------------|--------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>5.3</b> | <b>Informationsbedarfe im institutionellen Bereich .....</b> | <b>22</b> |
|------------|--------------------------------------------------------------|-----------|

|            |                                                                                                                                                            |           |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>6.</b>  | <b>Verfahren zur Vergleichbarkeit und Anerkennung beruflicher Qualifizierungen.....</b>                                                                    | <b>23</b> |
| <b>6.1</b> | <b>Europäisches und deutsches Bildungsrecht – Instrumente zur Verbesserung der Transparenz .....</b>                                                       | <b>23</b> |
| 6.1.1      | Richtlinien des Rates der Europäischen Gemeinschaften .....                                                                                                | 23        |
| 6.1.2      | Anerkennungsregelungen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und anderen Staaten.....                                                                    | 25        |
| <b>6.2</b> | <b>Verfahren zur Zertifizierung und Anerkennung beruflicher Qualifizierungen .....</b>                                                                     | <b>26</b> |
| <b>6.3</b> | <b>Bewertung der Anerkennungs- und Gleichstellungsverfahren .....</b>                                                                                      | <b>27</b> |
| <b>7.</b>  | <b>Das EG-Entsprechungsverfahren: Pionierarbeit auf einem steinigem Acker .....</b>                                                                        | <b>30</b> |
| <b>7.1</b> | <b>Historie und Ziele eines löblichen, aber kontrovers diskutierten Projekts.....</b>                                                                      | <b>30</b> |
| <b>7.2</b> | <b>Methodischer Ansatz und Verfahren .....</b>                                                                                                             | <b>30</b> |
| <b>7.3</b> | <b>Ergebnisse und deren Umsetzung.....</b>                                                                                                                 | <b>32</b> |
| <b>7.4</b> | <b>Evaluation und deren Bewertung.....</b>                                                                                                                 | <b>33</b> |
| <b>7.5</b> | <b>Perspektiven und weitere Handlungsfelder .....</b>                                                                                                      | <b>35</b> |
| <b>8.</b>  | <b>EU-Berufsdokumente – Eintrittsbillet zum europäischen Arbeitsmarkt? .....</b>                                                                           | <b>37</b> |
| <b>8.1</b> | <b>Ausgangspunkte und Ziele eines EU-weiten Berufe-Portfolios .....</b>                                                                                    | <b>37</b> |
| <b>8.2</b> | <b>Konzeption und mögliche Strukturen.....</b>                                                                                                             | <b>38</b> |
| <b>8.3</b> | <b>Weitere Perspektiven des Portfolio-Projektes .....</b>                                                                                                  | <b>40</b> |
| <b>9.</b>  | <b>Europäische Aktivitäten zur Optimierung des Informationstransfers und zur weiteren Förderung der Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise .....</b> | <b>41</b> |
| <b>9.1</b> | <b>Initiativen zum Aufbau vernetzter Datenbanken .....</b>                                                                                                 | <b>41</b> |
| <b>9.2</b> | <b>Einrichtung von Referenzzentren – das LEONARDO-Projekt NETREF .....</b>                                                                                 | <b>43</b> |

|             |                                                                                                                                 |           |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>10.</b>  | <b>Transparenzfördernde Funktionen und Reformansätze bei Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdiensten.....</b>            | <b>45</b> |
| <b>10.1</b> | <b>Veränderte Anforderungen an nationale Beratungs- und Vermittlungsdienste .....</b>                                           | <b>45</b> |
| <b>10.2</b> | <b>Aufbau eines europäischen Verbundnetzes nationaler Informations- und Beratungszentren.....</b>                               | <b>47</b> |
| <b>10.3</b> | <b>Erweiterung und Optimierung europäischer Informations- und Datenverarbeitungssysteme zur Förderung der Transparenz .....</b> | <b>48</b> |
| <b>10.4</b> | <b>Verbesserung der EU-Kompetenz nationaler Informations- und Beratungsdienste.....</b>                                         | <b>50</b> |
| <b>10.5</b> | <b>Förderung der innereuropäischen Mobilität durch effektivere Vermittlungssysteme .....</b>                                    | <b>52</b> |
| <b>11.</b>  | <b>Flankierende Maßnahmen.....</b>                                                                                              | <b>53</b> |
| <b>11.1</b> | <b>Förderprogramme und Maßnahmen der EU.....</b>                                                                                | <b>53</b> |
| <b>11.2</b> | <b>Stärkere Integration des europäischen Gedankens in nationale Bildungs- und Beschäftigungssysteme .....</b>                   | <b>55</b> |
| <b>11.3</b> | <b>Pädagogische Forschungsaktivitäten.....</b>                                                                                  | <b>57</b> |
| <b>11.4</b> | <b>Multilinguale Zertifizierungssysteme.....</b>                                                                                | <b>59</b> |
| <b>12.</b>  | <b>Zusammenfassung und abschließende Bewertung .....</b>                                                                        | <b>61</b> |
| <b>13.</b>  | <b>Literaturverzeichnis .....</b>                                                                                               | <b>65</b> |



## **Vorwort des Herausgebers (CEDEFOP)**

Die Europäische Gemeinschaft und die Europäische Union auf dem Wege zur Wirtschafts- und Währungsunion müssen sich den Fragen des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung in Europa immer stärker stellen. Der Amsterdamer Vertrag von 1997 in Ergänzung des Maastrichter Vertrags räumt der Beschäftigungspolitik ein eigenes Kapitel ein und hat die Sozialcharta für alle Mitgliedstaaten verbindlich vertraglich festgezurr. Vorbehaltlich der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrags durch die Mitgliedstaaten ist nunmehr die Rechtsgrundlage klarer.

Fragen der Anerkennung und Transparenz der Berufsqualifikationen beschäftigen die EG seit Verabschiedung der allgemeinen Grundsätze für eine gemeinschaftliche Berufsbildungspolitik im Jahre 1963. Eine ganze Reihe unterschiedlicher Ansätze und Instrumente sind entwickelt worden, die teilweise erfolgreich und teilweise weniger erfolgreich angewendet worden sind. CEDEFOP selbst hat dies in vielfältiger Weise dokumentiert, begleitet und war an einigen Vorhaben auch selbst beteiligt. Seine Gründung war seinerzeit nicht zuletzt mit dem Ziel erfolgt, Fortschritte auf diesem Wege voranzubringen (vgl. auch Wortlaut der Gründungsverordnung des Rates vom Jahre 1975). Die Unterzeichner haben in eigenen Beiträgen die jüngere Vergangenheit dokumentiert (vgl. die beiden CEDEFOP panorama Schriften von 1996 und 1998 über die Anerkennung und Transparenz und die entsprechenden Beiträge im Berufsbildungsforschungs- und Entwicklungsbericht des CEDEFOP vom Jahre 1998).

Die Herausgabe dieser Schrift durch CEDEFOP ist mit dem Interesse begründet, die historische Entwicklung analysierend zu dokumentieren und den Beitrag der Fernuniversität Hagen zur Fortführung der Debatte zu würdigen. Soweit Wertungen und Einschätzungen vorgenommen werden, stehen diese in der alleinigen Verantwortung des Autors. Er ist Mitarbeiter der Deutschen Arbeitsverwaltung und war langjährig in der Nürnberger Zentrale mit Fragen der Berufsberatung und -information beschäftigt. Derzeit ist er in der Abteilung Arbeitsvermittlung und -beratung des Landesarbeitsamtes Rheinland-Pfalz-Saarland mit Fragen der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung und der Durchführung von EURES-Projekten in der Europaregion "Saarland-Rheinland-Pfalz-Lothringen-Luxemburg-Wallonien-Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens" befaßt.

Da diese Arbeit dieses Thema in seinen verschiedenen Facetten und in der chronologischen Entwicklung das erste Mal so umfassend dokumentiert, ist es für CEDEFOP und dessen Adressatenkreis von großem Interesse. Deshalb haben wir uns entschieden, sie herauszugeben. Zunächst geben wir diese Arbeit nur auf Deutsch heraus; da es ein Stück weit aus deutscher Sichtweise geschrieben ist, dürfte es auch diesen Sprachkreis eher ansprechen. Bei großem Interesse aus anderen Sprachregionen schließen wir allerdings eine Übersetzung in andere Sprachen nicht aus.

Diese Schrift arbeitet den derzeitigen Sachstand zu diesem Problemkreis auf und weist auf beachtenswerte weiterführende Entwicklungslinien hin. Anknüpfend an bisherige bedeutsame Initiativen wie das durch CEDEFOP umgesetzte EG – Entsprechungsverfahren (vgl. Entscheidung des Rates von 1985) oder das Portfolio-Projekt und Zwischenergebnisse laufender Vorhaben im Rahmen des Leonardo da Vinci-Berufsbildungsprogramms der EU wird die Möglichkeit der Einrichtung transnationaler Informations- und Kommunikationsnetze diskutiert. Ein brauchbarer Ansatz scheint nach Auffassung des Autors in der Konzeption eines Modells zu liegen, das thematisch und

regional differenzierte Informationsbausteine als Module in einem Gesamtsystem miteinander vernetzt und bei Bedarf je spezifische Antworten für unterschiedlichste Nutzergruppen bereithält.

Forciert werden müssten ferner die Bemühungen um eine stärkere "Individualisierung" in der Darstellung der Qualifikation und Berufserfahrung (Kompetenz) der Bewerber und Bewerberinnen auf dem gesamteuropäischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt. In einem Europa der Vielfalt von Bildungs- und Beschäftigungssystemen müssten ergänzend geeignete "Übersetzungsinstrumente" konstruiert werden, die eine zutreffende vergleichende Interpretation von Informationen und Daten ermöglichen und gleichzeitig die auf den jeweiligen Kontext bezogenen, d.h. auf den regionalen bzw. nationalen Zusammenhang, Grundinformationen zu dokumentieren erlauben.

Das Thema der Transparenz der beruflichen Befähigungsnachweise ist im Rahmen des derzeitigen und der künftigen Arbeitsprogramme des CEDEFOP weiterhin an herausragender Stelle präsent. Auch im Zuge der Erweiterung der EU um mittel- und osteuropäische Staaten stellt sich dieses Thema und wird dadurch nicht einfacher. Ein Netzwerk, welches die Akteure der Mitgliedstaaten unterstützen möchte, ist zur Zeit beim CEDEFOP im Aufbau begriffen. Vielleicht fließt in dessen Arbeit ja eine Reihe der gemachten Vorschläge ein.

Burkart Sellin und Jens Bjørnavold, Projektleiter

# 1. Einleitung

Globalisierung der Märkte, Internationalisierung des Wirtschaftens, der europäische Integrationsprozeß und seine Folgen sind Schlagworte, die die gegenwärtige Debatte um den Wirtschaftsstandort Deutschland mitbestimmen. Der eher von Aufbruchstimmung geprägte Blick über die Grenzen geht einher mit einer mehr skeptischen Perspektive, was die national-interne Situation anbelangt. Zweifel an der Konkurrenzfähigkeit deutscher Unternehmen, die höchste Arbeitslosenzahl der Nachkriegsgeschichte, ein dramatischer Rückgang des Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen, Kritik an qualitativ und quantitativ unzureichenden Kapazitäten im Hochschulbereich, abnehmende finanzielle Ressourcen für die gebetsmühlenartig gepriesenen Standortfaktoren Bildung, Forschung und Entwicklung sind kein günstiges Klima für eine Optimierung der Förderung des Humankapitals. Ist der gemeinsame europäische Markt der Schlüssel zur Lösung der Bildungs- und Beschäftigungskrise?

Die Europäische Kommission sieht das im Vertrag von Maastricht neu definierte mehrdimensionale Ziel der Freizügigkeit noch unzureichend realisiert. So weist Edith Cresson, das für Bildung und Forschung zuständige Mitglied der Europäischen Kommission in ihrem Vorwort zum Grünbuch "Allgemeine und berufliche Bildung, Forschung: Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität" auf die Tatsache hin, Menschen und Ideen würden in Europa heute weniger Freizügigkeit genießen als Kapital und Waren. Mobilität verbessere bei Unternehmen und wissenschaftlichen Institutionen durch zusätzliche Qualifikationen und Kenntnisse die Wettbewerbsfähigkeit<sup>1</sup>. Folgerichtig identifiziert die Kommission eine Reihe gewichtiger Mobilitätshemmnisse, denen sie mit einem geeigneten Maßnahmenpaket effizient begegnen möchte. Eine zentrale Rolle in diesem Kontext spielen die Probleme der gegenseitigen Anerkennung von Studienabschlüssen und Berufsausbildungen und die daran gekoppelten gravierenden Informationsdefizite bei Unionsbürgern, Unternehmen sowie relevanten Institutionen und Organisationen.

"Allgemeine und berufliche Bildung gelten als wirksames Mittel zur Bewältigung des Beschäftigungsproblems" stellt die Kommission im Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung – Lehren und Lernen – auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft fest. Die Entwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildung sei eine Voraussetzung für die Herausbildung eines neuen Wachstumsmodells mit verstärkter Schaffung von Arbeitsplätzen<sup>2</sup>. Die Realisierung einer kognitiv geprägten europäischen Gesellschaft wird nach Ansicht der Kommission durch die gegenseitige Anerkennung erworbener Kompetenzen und durch die Verbesserung beruflicher und regionaler Mobilität entscheidend gefördert<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> vgl. Europäische Kommission: Allgemeine und berufliche Bildung, Forschung: Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität - Grünbuch. In: Europäische Kommission (Hrsg.): Bulletin der Europäischen Union, Beilage 5/96, Luxemburg 1996, S. 3

<sup>2</sup> vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung - Lehren und Lernen - auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft, Brüssel 1995, S. 6

<sup>3</sup> vgl. a. a. O., S. 24f

Die Forderung nach Transparenz nationaler Berufsbildungssysteme, deren institutionellen und organisatorischen Strukturen wurde auch seitens der Bundesregierung erhoben. "Wesentliche Voraussetzung für die im EWG-Vertrag gewährleistete Freizügigkeit ist die Transparenz der Bildungssysteme und der durch sie vermittelten Qualifikationen für Arbeitnehmer und Unternehmer, für Bildungsverwaltungen und Bildungspolitik. Damit stellt sich die Frage, wie die gegebene und vor allem aus deutscher Sicht erhaltenswerte Vielfalt der Bildungssysteme mit den Erfordernissen und Sachzwängen eines gemeinsamen Marktes vereinbart werden kann und wie verschiedene Bildungsgänge und Abschlüsse vergleichbar gemacht werden können, ohne sie gleich zu machen."<sup>4</sup>

Auch in der deutschen Stellungnahme zum Memorandum der EG-Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre wird das Grundprinzip der Transparenz vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft befürwortet. "Im Interesse der Freizügigkeit und Mobilität bedarf es vor allem einer Gemeinschaftsstrategie zur Gewährleistung der Transparenz der beruflichen Befähigungsnachweise im gemeinsamen Binnenmarkt."<sup>5</sup>

Einen entscheidenden Impuls zur Schaffung von mehr Transparenz auf dem Gebiet der Qualifikation hat der Rat der Europäischen Kommission mit einer entsprechenden Entschließung im Dezember 1992 gegeben. Die Europäische Kommission wird darin aufgefordert, es müsse dafür gesorgt werden, daß Arbeitnehmer, die dies wünschen, ihre beruflichen Befähigungsnachweise, Zeugnisse und Angaben zu ihrem beruflichen Werdegang potentiellen Arbeitgebern in der gesamten Gemeinschaft klar und in nachvollziehbarer Form zur Geltung bringen können. Der Zugang der Arbeitgeber zu klaren Beschreibungen von Befähigungsnachweisen und einschlägiger Berufserfahrung sei zu erleichtern, damit festgestellt werden kann, ob die Fertigkeiten von Bewerbern aus anderen Mitgliedstaaten für die angebotenen Arbeitsplätze von Belang sind. Ferner sei zu untersuchen, ob es annehmbar, durchführbar und von zusätzlichem Nutzen sei, Arbeitnehmern auf Antrag eine individuelle Übersicht über die erworbenen Qualifikationen, die sich gegebenenfalls individuelles Portofolio/Qualifikationsbuch nennen könnte, auszuhändigen, in der die von dem jeweiligen Arbeitnehmer im Laufe seiner schulischen und beruflichen Ausbildung und während seiner gesamten Berufstätigkeit erworbenen Qualifikationen und gesammelten Erfahrungen kurz zusammengefaßt sind.<sup>6</sup>

Der Europäische Gewerkschaftsbund EGB weist auf die grundlegende Bedeutung der Transparenz zwischen den verschiedenen Systemen hin, damit die geographische und berufliche Mobilität forciert werden könne. Er fordert ein Instrument, das einfache und klare Informationen von einem Mitgliedstaat zum andern vermitteln und gleichzeitig den Arbeitgebern und den Einzelpersonen dienen kann.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Schaumann, F.: Zur Zukunft des dualen Systems in einem grenzenlosen Europa. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 176, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag), S. 12

<sup>5</sup> Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Deutsche Stellungnahme zum Memorandum der EG-Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre (Stand: 30.11.1992), o.O. 1992, S. 5

<sup>6</sup> vgl. Rat der Europäischen Kommission: Entschließung zur Transparenz auf dem Gebiet der Qualifikationen vom 3.12.1992. In: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. 93/ C 49/01

<sup>7</sup> vgl. Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB): Entschließung des Exekutivausschusses vom 6. - 7. Juni 1996 zum Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung "Lehren und Lernen - auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft", Brüssel 1996, S. 7

In einer gemeinsamen Stellungnahme, die im Rahmen des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene abgegeben wurde, mahnten die Sozialpartner zur Entwicklung eines konzertierten Ansatzes, der einen gegenseitigen Informationsaustausch ermöglichen und zu einer Transparenz der beruflichen Befähigungsnachweise auf europäischer Ebene führen sollte.<sup>8</sup>

Postulate nach mehr Transparenz gibt es also genügend. Wie aber sieht es mit der Realisierung dieser Zielvorstellungen aus? Dieser Problemkreis soll im folgenden näher untersucht werden.

## **2. Ziele der Untersuchung**

Mehr Transparenz in die Bemühungen um mehr Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise in Europa zu bringen, ist – salopp formuliert – die Ausgangsüberlegung für die vorliegende Arbeit. Die Intentionen, die der Autor mit dieser Thematik verbindet, sind vielschichtig.

Eine Reihe von Initiativen – etwa das EG-Projekt “Entsprechungen von beruflichen Befähigungsnachweisen”<sup>9</sup> – haben versucht, diese gestellte Problematik zumindest ansatzweise aufzuarbeiten und Lösungsvorschläge zu entwickeln. Es geht nun darum, diese Konzepte darzustellen und zu bewerten. Alle fordern Transparenz, wirken aber auch alle relevanten Akteure mit dem gebotenen Engagement an den zu klärenden Fragen mit?

Welche Rahmenbedingungen setzen europäische und nationale Bildungspolitiken, bildungsrechtliche Bestimmungen auf europäischer Ebene und in den Mitgliedstaaten? Welche Instrumente bieten Berufspädagogik und vergleichende Erziehungswissenschaft? In welchem Verhältnis stehen Transparenz und Anerkennung zueinander? Gelingt die weitgehende Herstellung von Transparenz oder bleibt die gegenseitige Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise eine Utopie?<sup>10</sup> Sind die entwickelten Initiativen adressatengerecht oder gehen sie an den EU-Bürgern vorbei? Welche Programme und Aktivitäten versprechen positive Entwicklungen? Wo liegen nach wie vor Defizite und warum? Ist die grenzenlose Mobilität der qualifizierten Humanressourcen der Schlüssel, den schnellen wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Veränderungen sowie der Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation wirkungsvoll begegnen zu können?<sup>11</sup> Oder drohen viele lobenswerte Ansätze an nationalen Egoismen und der Tücke des Details zu scheitern?

---

<sup>8</sup> vgl. Task Force Humanressourcen - Allgemeine und berufliche Bildung Jugend (Hrsg.): Der soziale Dialog und die Befähigungsnachweise. In: Allgemeine und berufliche Bildung, Nr. 5/1992, S. 6

<sup>9</sup> vgl. Sellin, B.: Das EG-Projekt “Entsprechungen von beruflichen Befähigungsnachweisen”, Ziele, Arbeitsverfahren, Bewertung, CEDEFOP Dokument, CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Berlin 1991

<sup>10</sup> vgl. Biase de, P.G.: Gegenseitige Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise - eine Utopie?. In: CEDEFOP - Berufsbildung, Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 10/1982, S. 3 - 6

<sup>11</sup> vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Memorandum der Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre, Brüssel 1993, S. 5ff

Ein weitreichender Katalog von Fragen, der umreißen soll, wo die “Knackpunkte” für diese Arbeit liegen. Eine Beschränkung auf die Skizzierung wesentlicher Entwicklungen und Handlungsmöglichkeiten ist dabei – angesichts des vorgegebenen Rahmens – unerlässlich.

Zunächst folgt eine Auseinandersetzung mit Methodischem. Bildungssysteme miteinander zu vergleichen, Abschlüsse gegeneinander zu stellen, zu ordnen, zu strukturieren, ist mit vielen Schwierigkeiten verbunden. Eingebettet sind diese Überlegungen in die bildungspolitischen Szenarien auf europäischer und nationaler Ebene und den damit eng verknüpften rechtlichen Bestimmungen.

In einem weiteren Kapitel gilt es dann zu klären, welche Informationsbedürfnisse bei Arbeitgebern, EU-Bürgern und auf institutioneller Seite bestehen.

Zertifizierungen und Anerkennungsverfahren hängen eng zusammen mit einzelstaatlichen Strukturen und Organisationsformen. Chancen und Grenzen transnationaler Verfahren sollen deutlicher herausgearbeitet werden.

Große Erwartungen wurden an das bereits erwähnte EG-Entsprechungsverfahren geknüpft. Hintergründe, Ansatz, Verfahren und Anwendungsmöglichkeiten sollen hier untersucht werden.

Ferner möchte der Verfasser aktuelle Entwicklungen wie die Institutionalisierung eines Netzwerkes nationaler Auskunftszentren über berufliche Qualifikationen oder die Konzeption von Berufsdokumenten aufgreifen. Einen wichtigen Part spielen dabei Orientierungs-, Beratungs- und Vermittlungsinstanzen.

Schließlich gilt es, das breite Feld flankierender Maßnahmen zu beleuchten, die ein die Transparenz förderndes Klima schaffen können und einen reichen Fundus an Ideen, Überlegungen und Konzepten bieten, die es weiter zu verfolgen gilt. Ein realistischer Blick in die Zukunft, Chancen und Möglichkeiten kritisch hinterfragend, soll dann auch mögliche Handlungsfelder und weiterführende Perspektiven aufzeigen.

### **3. Methodische Fragen**

#### **3.1 Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise im Blickwinkel berufspädagogischer Forschung**

“Bildungssysteme sind in der Regel das Ergebnis nationaler politischer, wirtschaftlicher und sozialer Entwicklungen. Zugleich sind sie in besonderer Weise Ausdruck der kulturellen Individualität der einzelnen Staaten.”<sup>12</sup> Die Darstellung staatlicher Bildungssysteme und der dort erreichbaren beruflichen Bildungsabschlüsse ist per se nicht unproblematisch. Zwangsläufig werden Vergleiche zwischen den eigenen, bekannten Bildungsstrukturen und denen anderer Nationen gezogen. Die Frage der Bewertung und Anerkennung von Qualifikationen vollzieht sich in der Regel durch Gegenüberstellungen ähnlicher Berufs-, Aus- und Weiterbildungsprofile vor dem

---

<sup>12</sup> Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Äquivalenzen im Hochschulbereich - eine Übersicht, Bonn 1996, S. 8

Hintergrund eigener Erfahrungen. In diesem Kontext stellen sich eine Reihe methodischer und methodologischer Fragen, die besonders dann kritisch zu hinterfragen sind, wenn internationale oder interkulturelle Vergleichsforschung in bildungs-, wirtschafts- und sozialpolitischen Debatten Anwendung findet.<sup>13</sup> Eine redliche Analyse muß immer die historischen und kulturellen Entstehungsbedingungen und Steuerungsmechanismen von Systemstrukturen, deren Einbindung in vor- und nebengelagerte gesellschaftliche Teilbereiche sowie die spezifischen Auswirkungen auf die betrieblichen Rekrutierungs-, Qualifizierungs-, Sozialisations- und Beschäftigungsbedingungen hinreichend beachten.<sup>14</sup> Berufliche Befähigungsnachweise müssen daher immer in ihren kontextuellen und systemischen Bezügen gesehen und bewertet werden.

Auf ein weiteres Problem berufspädagogischer Forschung weisen in diesem Zusammenhang Lipsmeier und Münk hin: "Begriffliche Unschärfen entstehen durch die teilweise mißverständliche Übersetzung, so daß insbesondere bei Begriffen, die einen spezifischen theoretischen Zugang und nicht selten auch eine spezifische Struktur des nationalen Bildungssystems voraussetzen, ganz erhebliche semantische Interferenzen auftreten können."<sup>15</sup> Die Verständigung über die Definition wichtiger Begriffe ist daher Basis für die Kreation geeigneter Problemlösungsstrategien auf den Gebieten der Beschreibung und Anerkennung von Qualifikationen. Diese Bemühungen finden jedoch ihre Grenzen, wenn allgemeine internationale "standards" entwickelt werden sollen. Die Schwierigkeiten eines derartigen Ansatzes liegen in einem relativ hohen Abstraktionsniveau, das nationale Besonderheiten und Bedürfnisse weitgehend eliminiert, in der aufwendigen Erarbeitung und in meist langwierigen multilateralen Abstimmungsprozeduren, die der aktuellen Entwicklung in der Regel hinterherhinken.<sup>16</sup>

Ist es daher müßig, unterschiedliche Berufsbildungssysteme innerhalb der EU darzustellen und miteinander zu vergleichen, angesichts einer äußerst heterogenen Datenlage, großer Unterschiede bei Berufsstrukturen und Formen der Arbeitsorganisation, Divergenzen in Wirtschaft und Arbeitsmarkt?<sup>17</sup>

Blossfeld, der die These ausdrücklich stützt, das System der beruflichen Bildung eines Landes könne nur vor dem Hintergrund der jeweils übergreifenden Organisation des Bildungssystems und im Zusammenhang mit der jeweils spezifischen Struktur des Beschäftigungssystems verstanden werden, entwickelt allgemeinere Kategorien für eine Komparation unterschiedlicher systemischer Reaktionen auf berufsstrukturellen Wandel: Generationenflexibilität, individuelle Flexibilität, strukturelle Flexibilität, hierarchische Flexibilität und Ausbildungs-flexibilität.<sup>18</sup> Vergleichskriterien auf dieser Basis stoßen zwar

---

<sup>13</sup> vgl. Georg, W.: Berufsbildung im internationalen Vergleich, Erfordernisse und Probleme. In: FernUniversität, Lehrgebiet für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (Prof. Dr. W. Georg, Hrsg.), Arbeitspapiere aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 2/1994, S. 3

<sup>14</sup> vgl. Georg, W.: Berufsbildung ohne Beruf, Voraussetzungen und Konsequenzen "berufsloser" Qualifizierung in Japan. In: Bildung und Erziehung, 47. Jahrgang, Heft 3/1994, S. 345

<sup>15</sup> Lipsmeier, A. u. Münk, D.: Die Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre, Analyse der Stellungnahmen der EU-Mitgliedstaaten zum Memorandum der Kommission, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Bad Honnef 1994 (Bock), S. 2

<sup>16</sup> vgl. Lewin, R.: Zu Problemen der Vergleichbarkeit von Studien, Qualifikationen und akademischen Graden. In: Das Hochschulwesen, 35. Jahrgang, Heft 3/1987, S. 75

<sup>17</sup> vgl. Lipsmeier, A.: Lernen für Europa - Lernen in Europa - Berufspädagogische Anforderungen an ein zukunftsorientiertes europäisches Qualifikationskonzept. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 87. Band, Heft 5/1991, S. 355 - 376

<sup>18</sup> vgl. Blossfeld, H.-P.: Unterschiedliche Systeme der Berufsausbildung und Anpassung an Strukturveränderungen im internationalen Vergleich. In: Sadowski, D. u. Timmesfeld, A. (Hrsg.): Ökonomie

in der erziehungs-wissenschaftlichen Diskussion überwiegend auf positive Resonanz, für die Generierung von Kriterien zur transparenten Darstellung konkreter Qualifikationsprofile scheinen sie weniger geeignet zu sein.

Einen eher pragmatisch ausgerichteten Ansatz auf der Grundlage einer allgemeinen Reflexion der bisherigen Forschungsergebnisse im Bereich der vergleichenden Erziehungswissenschaft wählen die Autoren des "Internationalen Handbuches der Berufsbildung". Sie entwickeln ein Kategorienschema für Vergleichsraster, dessen Strukturmerkmale sich auf das bundesrepublikanische Bildungsmodell als Referenzsystem beziehen. Gleichzeitig wird aber eingeräumt, daß die konzeptionellen und methodischen Defizite in der vergleichenden Berufsbildungsforschung bis dato nicht zu übersehen sind.<sup>19</sup> Als Rezensenten dieser Veröffentlichung weisen denn auch Lipsmeier und Münk in Anerkennung der zu bewältigenden Stofffülle auf die Notwendigkeit hin, "Selektion, Strukturierung und Systematisierung setze die Erarbeitung eines theoriegeleiteten kategorialen Systems voraus, das einerseits pragmatisch genug sein muß, um die Unterschiedlichkeit der internationalen Berufsbildungssysteme einer hinreichend standardisierten Analyse unterziehen zu können, ohne daß andererseits diese Standardisierung zu einer inhaltlich, vor allem aber wissenschaftlich nicht mehr vertretbaren Verkürzung oder gar einer Verfälschung des Materials führen darf."<sup>20</sup> Lipsmeier und Münk zeigen zurecht den schmalen Grad zwischen dem Bemühen um pragmatische Strategien der Stoffbewältigung und wissenschaftlich haltbaren Grundaussagen zu den Unterschieden und Gemeinsamkeiten der nationalen Berufsbildungssysteme auf.

Georg konstatiert daher auch ein Methodendilemma des internationalen Vergleichs, in dem sich – wie auf europäischer Ebene häufig praktiziert – selbst "von einem Punkt für Punkt-Vergleich, also einem unmittelbaren Vergleich der Institutionen und Organisationsstrukturen, keine sinnvollen Resultate erwarten lassen."<sup>21</sup> Und auch dieses Vorgehen erscheint aus vielerlei Gründen noch methodisch bedenklich zu sein.

Verwendete Kategorien enthalten immer kulturelle Projektionen des Analysierenden.<sup>22</sup> Der Transfer eigener Begrifflichkeiten auf andere Systeme birgt immer die Gefahr von Fehlinterpretationen und unrealistischen Schlußfolgerungen. Daher fordere – so Georg und Demes weiter – "die Einsicht in die beschränkte Tauglichkeit der Suche nach kontextunabhängigen Variablen und Kategorien letztlich den Verzicht auf einen isolierten Vergleich einzelner Phänomene."<sup>23</sup> Ein Erkenntnisgewinn ist daher nur möglich, wenn die dem zu untersuchenden Land eigene Begrifflichkeit, dort beobachtbare Funktionalitäten und Interdependenzen zwischen gesellschaftlichen Teilbereichen und der

---

und Politik beruflicher Bildung - Europäische Entwicklungen, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Band 213, Berlin 1992 (Duncker und Humblot), S. 48ff

<sup>19</sup> vgl. Lauterbach, U. u. a.: Internationales Handbuch der Berufsbildung, Baden-Baden 1995 (Nomos), VGL 30

<sup>20</sup> Lipsmeier, A. u. Münk, D.: Rezension des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 91. Band, Heft 6/1995, S. 655

<sup>21</sup> Georg, W.: Berufsbildung im internationalen Vergleich, Erfordernisse und Probleme. In: FernUniversität, Lehrgebiet für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (Prof. Dr. W. Georg, Hrsg.), Arbeitspapiere aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 2/1994, S. 11

<sup>22</sup> vgl. Georg, W. u. Demes, H.: Karriere statt Lehre? - Anmerkungen aus vergleichender Perspektive. In: Fernuniversität Gesamthochschule in Hagen (Hrsg.): Gelernte Karriere, Bildung und Berufsverlauf in Japan, Studienbrief 4361-1-01-S1, S. 511

<sup>23</sup> a.a.O., S. 512

Gesamtgesellschaft zugrunde gelegt werden.<sup>24</sup> Dies gilt in gleichem Maße für die kritische Würdigung theoretischer Ansätze zur Konzeption vergleichender Qualifikationsraster.

Im Rahmen eines Syntheseberichts über ein Projekt des Europäischen Zentrums für die Förderung der beruflichen Bildung (CEDEFOP) über Berufsprofile im Bereich der Berufsberatung in der Europäischen Gemeinschaft weist Watts auf den im Vereinigten Königreich entwickelten competence-based-approach hin. "Der kompetenzbezogene Ansatz ist Teil einer allgemeinen Entwicklung quer durch alle Berufe in Großbritannien, die darauf abzielt, einen nationalen Raster beruflicher Befähigungsnachweise (sogenannte NVQs – National Vocational Qualifications) aufzubauen, der nicht auf wissensorientierten Prüfungen basiert, sondern auf der Bewertung der tatsächlichen Arbeitsleistung (Übers. d. d. Verf.)."<sup>25</sup> Auf der Basis funktionaler Analysen werden für insgesamt fünf Qualifikationsstufen Kompetenzen definiert. Diesem Prozeß geht eine Festlegung von Berufsstandards voraus, die von den zuständigen Arbeitgebergremien festgelegt werden. Dabei ist die Anwendbarkeit dieses Verfahrens auf hochqualifizierte Tätigkeiten noch im stadium nascendi. Innerhalb der Europäischen Union hat dieser Ansatz bislang eher ein geteiltes Echo ausgelöst. "Einige Mitgliedstaaten haben ihr Interesse an dem in Großbritannien praktizierten Verfahren bekundet, andere sind immer noch skeptisch (Übers. d. d. Verf.)."<sup>26</sup> Dieses Konzept veranschaulicht sehr gut die enge Verflochtenheit mit nationalen Strukturen, wirtschaftlichen und sozialen Kontexten.

Von offizieller Seite bemüht sich die Europäische Union wie ihre Vorgängerinstitutionen in der Vergangenheit um die Darstellung von Daten und Fakten zur allgemeinen und beruflichen Bildung in den einzelnen Mitgliedstaaten. Eine erste vergleichende Studie zu den Berufsbildungssystemen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft wurde vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) im Jahre 1982 vorgelegt. Basis dieser Veröffentlichungen waren Länderberichte, deren Autoren einen Rahmen vorgegeben bekommen hatten, der die Vergleichbarkeit gewährleisten sollte. Eine Auswertung der vorgelegten Monographien, so räumt es der Herausgeber in seinem Vorwort freimütig ein, zeigte, die Darstellungen waren im Grunde nicht vergleichbar, da nationale Schwerpunktsetzungen und Spezifika einen viel flexibleren Rahmen erfordert hätten.<sup>27</sup> So beschränkt sich die Europäische Union in Gesamtdarstellungen eher auf Eckwerte und präferiert die Bereitstellung leicht verständlicher und verlässlicher Informationen.<sup>28</sup> Auch die vom CEDEFOP herausgegebenen Ländermonographien zum jeweiligen Berufsbildungssystem definieren wie die vorgenannten Veröffentlichungen europäischer Institutionen keinen theoretischen Rahmen, auf den sie sich beziehen. Es handelt sich vielmehr durchgängig um pragmatische Darstellungen, die eine adressatengerechte Orientierung ermöglichen. Festgelegt wird nur eine Liste grundlegender Elemente, die in allen Monographien auffindbar ist:

---

<sup>24</sup> vgl. a.a.O.

<sup>25</sup> vgl. Watts, A.G.: Occupational profiles of vocational counsellors in the European Community - A synthesis report, CEDEFOP Dokument, CEDEFOP - European Centre of Development of Vocational Training (Hrsg.), Berlin 1992, S. 59

<sup>26</sup> vgl. a.a.O., S. 60

<sup>27</sup> vgl. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), Beschreibung der Berufsbildungssysteme in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft - vergleichende Studie, Luxemburg 1982, S. 6

<sup>28</sup> vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Europäischen Union, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2. Ausgabe, Luxemburg 1995, S. 6

- eine Beschreibung der verwaltungstechnischen, demographischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten, unter denen das Berufsbildungssystem existiert,
- ein kurzer Abriß der Entwicklungsgeschichte des jeweiligen Berufsbildungssystem,
- die Darstellung des Erstausbildungssystems,
- die Darstellung des Weiterbildungssystems,
- der Hinweis auf die Verteilung der Zuständigkeiten bei der Verwaltung des Systems und den Einfluß der Sozialpartner,
- Informationen über die Finanzierungsmechanismen,
- der Hinweis auf aktuelle Entwicklungstendenzen; insbesondere sollen die Länderautoren angeben, inwieweit das System von Gemeinschaftsbelangen z. B. durch die Schaffung des einheitlichen Binnenmarktes, durch die gegenseitige Anerkennung von Befähigungsnachweisen, die Bereitstellung von Mitteln im Rahmen der Strukturfonds und die Bildungsprogramme der Gemeinschaft beeinflusst worden ist bzw. in Zukunft beeinflusst werden wird.<sup>29</sup>

## 3.2 Pluralität der beruflichen Bildungssysteme in der Europäischen Union

Strukturen und Organisationsformen beruflicher Bildung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind äußerst vielfältig. Dies gilt für den Tertiären Bereich genauso wie für berufliche Erstausbildung und Weiterbildung. Auer meint: "Es ist offensichtlich, daß große Aggregate wie Weiterbildungssysteme in den einzelnen Ländern idiosynkratisch sind, das bedeutet, von einer Reihe von Faktoren abhängen, die so länderspezifisch sind, daß sie kaum übertragbar sind (Übers. d.d. Verf.)."<sup>30</sup> Trotzdem hat es noch selten so viel Initiativen und Veröffentlichungen zu diesem Thema gegeben wie in den letzten Jahren. "Unser Wissen über einzelne Berufsbildungssysteme hat sich enorm erweitert. Wir kennen viele Unterschiede und manche Gemeinsamkeiten, ohne daß wir die Ursachen hierfür auch immer zu benennen und die Funktionsweisen der verschiedenen Systeme schlüssig zu erklären wüßten. Unserem Wissen über die Berufsausbildung in Europa mangelt es nicht an Daten, was fehlt sind Erkenntnisse."<sup>31</sup>

### 3.2.1 Berufliche Erstausbildung

"Die Berufsausbildungssysteme innerhalb der EG-Mitgliedstaaten sind durch eine Vielfalt nationaler Besonderheiten gekennzeichnet, die eine Systematisierung und Abgrenzung nicht immer problemlos ermöglichen."<sup>32</sup> Die berufliche Erstausbildung wird in Europa in

<sup>29</sup> vgl. Stavros, S.: Das Berufsbildungssystem in Griechenland, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der beruflichen Bildung (Hrsg.), Berlin 1994, S. 1

<sup>30</sup> vgl. Auer, P.: Continuing training for the employed: a Europe of diversity. In: Vocational Training, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, Nr. 1/1992, S. 22

<sup>31</sup> Wollschläger, N.: Mit Wünschelrute und Mikrometer - von der Schwierigkeit Berufsausbildungssysteme miteinander zu vergleichen. In: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung - Europäische Zeitschrift, Sonderheft Berufsbildung; Nr. 18, September 1985/II, S. 51

<sup>32</sup> Scheit, A. u. Haubrich, R.: Ausbildungssysteme, betriebliche. In: Harges, H.D., Metz, T. u. Scherer, D. (Hrsg.): Handwörterbuch Aus- und Weiterbildung in Europa, Trier 1994, S. 33

betrieblicher, schulischer oder – die beiden Lernorte kombinierend – in dualer Form durchgeführt.

Eine differenziertere Klassifizierung hat das französische Bildungsinstitut CEREQ (Centre d'Etudes et de recherches sur les qualifications) vorgenommen. Es unterscheidet marktgesteuerte, betriebszentrierte Systeme, bildungsgesteuerte, schulzentrierte Systeme und bildungsgesteuerte, betriebszentrierte Systeme.<sup>33</sup>

Reine betriebliche Erstausbildungsmöglichkeiten existieren nur in Belgien, Großbritannien und Italien mit deutlichen nationalen Akzentuierungen. Die Fixierung auf einen Betrieb macht die erreichbaren Qualitätsstandards in hohem Maße abhängig von dessen Ausbildungsinfrastruktur und methodisch-didaktischen Konzepten. Dieses Faktum erschwert die Vergleichbarkeit erreichter Abschlüsse.

Schulische Systeme beruflicher Erstausbildung dagegen sind sehr stark formalisiert und unterliegen einem mehr oder weniger ausgeprägten staatlichen Regelungsgeflecht. Dies gilt in besonderem Maße für die Zertifizierung von Abschlüssen. Schulische Erstausbildungsformen haben in der Europäischen Union einen hohen Verbreitungsgrad und demzufolge große Bedeutung. Eine starke Konzentration auf diesen Ausbildungsweg ist in Belgien, Frankreich, den Niederlanden und Italien zu beobachten. Schulische Erstausbildung gibt es aber in unterschiedlichen Nuancen in allen EU-Staaten. Die Ausrichtung auf den Lernort "Schule" wird häufig der Kritik unterworfen, sie sei zu wenig praxisbezogen.

Die Verknüpfung der Lernorte Betrieb und Schule in einer kooperierenden Variante beruflicher Erstausbildung wird durch das duale System geleistet. Dänemark und die Bundesrepublik Deutschland setzen hier eindeutig Schwerpunkte. Eine eher untergeordnete Rolle spielt die "Lehre" in Italien, Frankreich, Belgien und den Niederlanden. Vertreten ist sie aber in allen Staaten Europas, wenn auch vollkommen unterschiedlich organisiert und strukturiert.<sup>34</sup> Das System dualer Berufsausbildung sieht sich in letzter Zeit zunehmender Kritik ausgesetzt.<sup>35</sup> Gefordert werden Reformen zur Förderung der Attraktivität dieses Ausbildungsganges, etwa durch eine weitergehende Differenzierung und Individualisierung auch im Hinblick auf die Integration europa-relevanter Kompetenzen wie zusätzlichem Fremdsprachenunterricht in der Berufsschule.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> vgl. Döll, M., Röhrig, M. u. Harges, H.D.: Berufsausbildung. In: Breisig, T. u.a. (Hrsg.): Arbeitsbeziehungen in der EG, Wiesbaden 1993, S. 97

<sup>34</sup> vgl. Lipsmeier, A.: Berufliche Weiterbildung in West- und Osteuropa, Baden-Baden 1987, S. 47

<sup>35</sup> vgl. Staudt, E.: Sackgasse der beruflichen Bildung, Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 110 vom 13.5.1994, S. 14

<sup>36</sup> vgl. Schöpfer-Grabe, S.: Berufsschule: Nachholbedarf an Fremdsprachen. In: Hauptabteilung Bildung und Gesellschaftswissenschaften des Instituts der deutschen Wirtschaft in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie und dem Ausschuß für Berufsbildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Informationen zur beruflichen Bildung vom 26.9.1995

### 3.2.2 Hochschulbildung

In einer Zusammenstellung der Strukturen allgemeiner und beruflicher Bildung, die die Europäische Kommission in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Bildungsinformationsnetz EURYDICE und dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung CEDEFOP erarbeitet hat, sind auch grundlegende Daten zum Hochschulbereich in allen EU-Staaten veröffentlicht worden.

Die pragmatisch ausgerichtete Darstellung gibt einen Einblick in die Unterschiedlichkeit der nationalen Hochschulsysteme, die in den Zugangsregelungen, der Studienfinanzierung, der Studienorganisation und -dauer, den Studiengängen, -inhalten und -abschlüssen doch deutlich voneinander abweichen.<sup>37</sup>

Auch beim Durchschnittsalter der Studierenden bestehen große Unterschiede. Die Verweildauer an der Universität beträgt in Deutschland und Frankreich durchschnittlich sieben Jahre, in Großbritannien weniger als vier. Lehr- und Lernstile variieren ebenfalls. Während Frankreichs Universitäten eine verschulte Stoffvermittlung betreiben, wird in Großbritannien das individuelle Lernen und der enge Kontakt zwischen Professoren und Studenten auch außerhalb der Lehrveranstaltungen präferiert.<sup>38</sup> Eine Tendenz ist allerdings in den meisten Mitgliedstaaten der EU zu beobachten: Neben den klassischen Universitäten sind neue Einrichtungen mit Hochschulcharakter entstanden.<sup>39</sup> Außerdem kooperieren viele Hochschulen in Europa untereinander und bieten im Hinblick auf die Internationalisierung des Wirtschaftens vermehrt auch "Europäische Studiengänge" vor allem in den Bereichen Betriebs- und Volkswirtschaft an. Diese Modelle verknüpfen Studienphasen in mehreren Hochschulen verschiedener EU-Staaten.<sup>40</sup>

In einer Studie zu Hochschulstrukturen und Berufschancen von Akademikern in Frankreich, Großbritannien und Italien kommt Juliane List zu folgendem Ergebnis: "Der Vergleich mit anderen europäischen Industrienationen hat gezeigt, daß bei aller Verschiedenheit der Hochschulsysteme die Probleme der Arbeitsmarktintegration von Akademikern ähnlich sind. Die bis jetzt versuchten Lösungen zielen alle auf eine Verkürzung des Studiums bei gleichzeitiger oder zumindest parallel angebotener Praxisorientierung. Auffallend ist auch der Trend zu stärkerer Ausrichtung von Studienangeboten an die Bedürfnisse des regionalen Arbeitsmarktes." Die Autorin empfiehlt aber nationale Lösungskonzepte, die sich allenfalls von einem Blick über den Zaun inspirieren lassen sollten.<sup>41</sup>

### 3.2.3 Berufliche Weiterbildung

---

<sup>37</sup> vgl. Europäische Kommission: Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Europäischen Union, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1995

<sup>38</sup> vgl. Ohne Autor: Studieren in Europa. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Heft 20/94, S. 1449

<sup>39</sup> vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Äquivalenzen im Hochschulbereich - Eine Übersicht, Bonn 1996, S. 8

<sup>40</sup> vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (Hrsg.): Studienland EG - Geförderte Kooperationsprogramme deutscher Hochschulen 1992/93, Bonn 1992

<sup>41</sup> vgl. List, J.: Hochschulen in Europa - Bildungssysteme im internationalen Vergleich. In: Hauptabteilung Bildung und Gesellschaftswissenschaften des Instituts der deutschen Wirtschaft in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie und dem Ausschuß für Berufsbildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Informationen zur beruflichen Bildung vom 28.4.1994, S. 4

Die Weiterbildungssysteme in den Staaten der Europäischen Union unterscheiden sich in vielfältiger Weise, "z.B. die Rolle des Staates, die Beteiligung der Sozialparteien, die Stellung der Weiterbildung im Bildungssystem, die Bedeutung der Betriebe als Weiterbildungsanbieter oder die Funktion des Marktes für Anbieter und Nachfrager sind je nach kultureller und politischer Tradition unterschiedlich gestaltet. Unter den Aspekten der Staatsaktivität und der Rolle der Sozialparteien lassen sich in den Staaten der Gemeinschaft unterschiedliche Ordnungskonzepte für die berufliche Weiterbildung erkennen. In Deutschland kann von einem Mischsystem gesprochen werden, das auf der Grundlage einer Marktorganisation sowohl staatliche Interventionen als auch starke Mitbestimmungselemente der Sozialparteien umfaßt; in Frankreich dagegen ist die Rolle des Staates als Regulator erheblich deutlicher, während in Großbritannien eher marktwirtschaftliche Strukturen dominieren."<sup>42</sup>

Schon die unterschiedlichen Definitionen von Weiterbildung in den einzelnen Staaten führen zu grundlegenden Problemen beim Versuch länderübergreifender Vergleiche. So weisen Hummelsheim und Timmermann in einer Untersuchung zur Finanzierung der Bildungssysteme mit Schwerpunkt Weiterbildung in Deutschland, Großbritannien und Frankreich auf die defizitäre und nationale Ausrichtung von Statistiken hin, auf erhebliche terminologische Differenzen und einen spezifischen kulturellen Hintergrund.<sup>43</sup>

Eine Fachtagung zur beruflichen Weiterbildung im europäischen Vergleich im Jahr 1991 brachte denn auch nur punktuelle Fortschritte. Während Siegers als Folge heterogener Weiterbildungsstrukturen differenzierte Forschungsinstrumentarien einklagte,<sup>44</sup> forderte Siebert eine Neuorientierung der vergleichenden Erwachsenenbildungsforschung, die sich von einer Fixierung auf die Beschreibung von Institutionen lösen müsse hin zu einem ertragreicheren Vergleich von Lehr- und Lernstilen, Lehr- und Lernmethoden oder Bildungsbiographien.<sup>45</sup>

Die im Auftrag des CEDEFOP verfaßten Ländermonographien zum beruflichen Bildungswesen in den Mitgliedstaaten der EU zeigen die ganze Vielfalt und unterschiedliche Ausprägung der einzelnen Strukturmerkmale nationaler Weiterbildungssysteme. Sie variieren bei folgenden Kriterien:

- Träger,
- Finanzierung,
- Berufsgruppen,
- Wirtschaftszweige, Branchen,
- Regionen,

---

<sup>42</sup> Grünewald, U. u. Sauter, E.: Berufliche Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft - Ansätze für einen Ländervergleich - Beitrag für das IAB-Kontaktseminar in Zusammenarbeit mit der Universität Mainz am 15. Juni in Mainz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 22/1993, Sonderdruck, S. 19

<sup>43</sup> vgl. Hummelsheim, S. u. Timmermann, D.: Vergleichende Darstellung der Finanzierung der Bildungssysteme mit Schwerpunkt Weiterbildung in Deutschland, Großbritannien und Frankreich. In: Grundlagen der Weiterbildung, 6. Jahrgang, Heft 5/1995, S. 259

<sup>44</sup> vgl. Siegers, J.: Anforderungen an eine europäische Weiterbildungserhebung - aus Sicht der BDA. In: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.). CEDEFOP-Panorama, Berufliche Weiterbildung im europäischen Vergleich - Beiträge zu einer Fachtagung vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW), Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und Institut der deutschen Wirtschaft (IW) am 9. und 10. Oktober 1991 im Haus der deutschen Industrie in Köln, 5. Nachdruck, Thessaloniki 1996, S. 58

<sup>45</sup> vgl. Siebert, H.: Weiterbildung im europäischen Vergleich - Stand der Vergleichsforschung. In: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O., S. 43

- Stellung im Beruf, Status der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen,
- Art, Inhalte, Ziele der Weiterbildungsmaßnahmen,
- Zusammenhang von Erstausbildung und Weiterbildung,
- Regelungen,
- Zertifizierungen,
- Zuständigkeiten für Durchführung und Überwachung der Weiterbildung.<sup>46 47 48 49 50 51 52</sup>

Der beruflichen Weiterbildung kommt nach Ansicht vieler Experten eine Schlüsselrolle für die Realisierung eines gemeinsamen europäischen Binnenmarktes und für die Umsetzung einer erfolgreichen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik zu.

So erwartet Klauder eine starke Beeinflussung der Wirtschafts- und Arbeitswelt in den Industrienationen in den nächsten Jahrzehnten durch folgende sieben Mega-Trends:

- Revolutionierung von Arbeitsabläufen durch neue Technologien,
- Ökologisierung des Wirtschaftens durch vermehrte Integration des Umweltgedankens,
- Internationalisierung und Globalisierung des Wirtschaftens durch gemeinsame Märkte,
- Individualisierung des Wirtschaftens durch Selbstentfaltungstendenzen,
- Überalterung der Industriegesellschaften durch niedrige Geburtenraten,
- starke Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit aufgrund des Wertewandels und des sozialen Wandels,
- Anstieg internationaler Arbeitskräftewanderungen durch die Explosion der Weltbevölkerung und strukturelle Systemdifferenzen.<sup>53</sup>

Folgerichtig hat auch die Europäische Kommission die Bedeutung eines permanenten Weiterbildungsprozesses für die Anpassung an den technologischen und sozialen Wandel erkannt und symbolisch das Jahr 1996 zum Europäischen Jahr für lebenslanges Lernen erklärt.<sup>54</sup> Die Notwendigkeit zur Anpassung der Qualifikationen durch berufliche Weiterbildung ist trotz der festgestellten, teilweise gravierenden systemischen und strukturellen Unterschiede ein übergreifendes europäisches Bildungsziel, dessen Bedeutung die Organe der Europäischen Union durch entsprechende Beschlüsse und

<sup>46</sup> vgl. Gallaher, L.: Das Berufsbildungssystem in Irland. CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Thessaloniki 1995, S. 50ff

<sup>47</sup> vgl. Willems, J.P.: Das Berufsbildungssystem in Frankreich. CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1994, S. 62ff

<sup>48</sup> vgl. Stavros, S.: Das Berufsbildungssystem in Griechenland. CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1994, S. 56ff

<sup>49</sup> vgl. Römkens, L. u. Visser, K.: Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden. CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1994, S. 60ff

<sup>50</sup> vgl. Frideres-Poos, J., Tagliaferri, J. u. Kintzelè, J.: Das Berufsbildungssystem in Luxemburg. CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Thessaloniki 1995, S. 48ff

<sup>51</sup> vgl. Fressura, N., Sampietro, M., Tamborini, A. u. Ruberto, A.: Das Berufsbildungssystem in Italien. CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1995, S. 84ff

<sup>52</sup> vgl. Twining, J.: Das Berufsbildungssystem im Vereinigten Königreich. CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1994, S. 65ff

<sup>53</sup> vgl. Klauder, W.: Arbeitswelt der Zukunft: Megatrends und bildungspolitische Konsequenzen. In: Liesering, S., Schober, K. u. Tessaring, M.: Die Zukunft der dualen Berufsausbildung - Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 186, S.339 f

<sup>54</sup> vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Vorschlag für einen Beschluß des Europäischen Parlaments und des Rates über die Veranstaltung eines europäischen Jahres für lebenslanges Lernen (1996). In: Bundesrat (Hrsg.): Drucksache 863/94 vom 16.9.1994

Entscheidungen mehrfach hervorgehoben haben. So wird darin auch ein Instrument zur Förderung der Mobilität und Flexibilität der Beschäftigten in Europa gesehen.<sup>55</sup>

### **3.3 Internationale Klassifikationssysteme und deren Brauchbarkeit**

#### **3.3.1 Ländervergleiche nationaler Klassifikationen auf der Facharbeiterebene**

Bereits im Jahre 1981 veranlaßte das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung eine wissenschaftliche Untersuchung unter dem Titel "Facharbeiter im Lichte unterschiedlicher Klassifikationssysteme in den Staaten der Europäischen Gemeinschaft".<sup>56</sup> Die Studie verfolgte in erster Linie folgende Ziele:

- kritische Bilanzierung vorliegender Verzeichnisse,
- Erstellung einer Diskussionsgrundlage zum Problemschwerpunkt "Berufsgruppen" auf Facharbeiterebene,
- Erarbeitung einer Basis für die Identifizierung von Rahmenbedingungen, unter denen ein Vergleich auf Gemeinschaftsebene im Hinblick auf verschiedene Berufsgruppen möglich ist,
- Schaffung einer Grundlage für erste Vorschläge für gemeinsame Definitionen.<sup>57</sup>

Diese erste Analyse diagnostizierte eine große Heterogenität verwandter Klassifikationssysteme in der damaligen Europäischen Gemeinschaft. Begriffe waren unscharf und vieldeutig, es lagen kaum oder nur unzureichende Kategoriendefinitionen vor. Markante institutionelle und soziologische Unterschiede bestanden in Bezug auf Ausbildungsstrukturen, Arbeitsorganisation, Beziehungen zwischen Sozialpartnern und Arbeitsmarktstrukturen, die sich in den jeweiligen nationalen Klassifikationssystemen deutlich abbildeten.

Grob ließen sich drei Arten von Klassifikationssystemen unterscheiden:

- Statistische Verzeichnisse von Berufen und Qualifikationen mit primärer Verwendung für demographische und ökonomische Erhebungen,
- Berufsklassifikationen für Zwecke der Arbeitsvermittlung und Berufsberatung,
- Klassifizierungen von Ausbildungsqualifikationen.<sup>58</sup>

In Klassifikationssystemen bilden sich nicht nur nationale Bildungs- und Beschäftigungsstrukturen ab, sie sind – bedingt durch technischen und strukturellen Wandel – häufig einem starken Anpassungs- und Veränderungsdruck ausgesetzt. Die spezifischen Gliederungsmerkmale nationaler Klassifizierungssysteme lassen sich nur sehr verallgemeinernd und relativ "grobmaschig" auf einen gemeinsamen "europäischen Nenner" bringen.

---

<sup>55</sup> vgl. Piehl, E. u. Sellin, B.: Berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa. In: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), CEDEFOP - Panorama, 4. Nachdruck, Thessaloniki 1996, S. 24f

<sup>56</sup> vgl. Bertrand, O. u. Marechal, P.: Facharbeiter im Lichte unterschiedlicher Klassifikationssysteme in den Staaten der Europäischen Gemeinschaft, Studie im Auftrag des CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Berlin 1981

<sup>57</sup> vgl. a.a.O., S. 7

<sup>58</sup> vgl. a.a.O., S. 8

Hierarchisierung, Differenzierung, Berufsgruppen- und Familienbildung, Art der Aggregation und Art, Anzahl und Gewichtung der der Einteilung zugrunde liegenden Kategorien sind wie nationale Bildungssysteme nur im Kontext der jeweiligen sozialen, ökonomischen, kulturellen und historischen Rahmenbedingungen verständlich und nachvollziehbar. Zu beobachten war ferner neben einer interstaatlichen auch eine intrastaatliche Vielfalt, die sich in unterschiedlich strukturierten Klassifikationssystemen für bestimmte Anwendungen bis heute niederschlägt.<sup>59</sup> Als Hauptdifferenzierungsfaktor zwischen den Klassifizierungen ermittelten Bertrand und Marechal die Definition der Kategorie "Facharbeiter", Annäherungsmöglichkeiten sahen sie hingegen bei einer Betrachtung von Tätigkeiten nach Fachrichtungen, Gewerbe und Beruf.<sup>60</sup> Als eher dürftiges Resümee schlugen die Autoren vor, "wenn Anstrengungen der verschiedenen Staaten für eine gemeinsame Definition der Ziele und der Methoden beim Aufbau ihrer Verzeichnisse unternommen würden, könnte ein wichtiger Schritt hin zur Erarbeitung kompatibler Berufskennzeichnungsinstrumente gemacht werden, die gewiß nicht identisch sind."<sup>61</sup> Weiter forderten sie einen Vergleich der Methoden und Erfahrungen europäischer Institutionen und die Entwicklung und Erprobung einer Identifizierungsmethode für Berufsgruppen.<sup>62</sup>

In einer Folgestudie wurde versucht, geeignete Analyseinstrumente für eine konzertierte Planung der Berufsbildung und für eine Gegenüberstellung der Fachrichtungen und der Ausbildungsebenen in den Staaten der Europäischen Gemeinschaft zu erstellen.<sup>63</sup> Ausgehend von der Erkenntnis, auch unterschiedliche Klassifikationssysteme weisen eine bestimmte Anzahl ähnlicher Elemente und Konfigurationen auf, sind die Übereinstimmungen um so größer, je aggregierter die Betrachtungsebene gewählt wird.<sup>64</sup> Folgerichtig kommen die Experten des Centre d'Etudes et de recherches sur les qualifications (CEREQ) auf der Basis von Berufsinhaltsanalysen zu einem möglichen Ansatz für die Definition von Berufsgruppierungen. Dieses Berufsfeldmodell, das eine wesentliche Bezugsbasis für das EG-Entsprechungsverfahren darstellte (vgl. Kapitel 7), wurde selbst von seinen Begründern sehr kritisch bewertet. Der Ansatz unterliege der Gefahr, "auf eine rein theoretische, wirklichkeitsferne und nicht operationalisierbare Konstruktion hinauszulaufen",<sup>65</sup> weil er Fragen der Eingliederung in Produktions- und Ausbildungssystem und die Integration in den Arbeitsmarkt nicht berücksichtige. Trotz dieser Einwände hat das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) diesen erarbeiteten Berufsfeldbegriff als Orientierungsrahmen für weitere Aktivitäten zugrunde gelegt.

### 3.3.2 Internationale Klassifikationen

Internationale Klassifikationssysteme stehen vor der schier unlösbaren Aufgabe, ein Sammelsurium unterschiedlichster nationalstaatlicher Systeme unter einen Hut zu bringen. Die Einteilungskriterien differieren, die Wirtschafts- und Berufsstruktur, die

---

<sup>59</sup> vgl. a.a.O., S. 109

<sup>60</sup> vgl. a.a.O., S. 110ff

<sup>61</sup> a.a.O., S. 112

<sup>62</sup> vgl. a.a.O., S. 115

<sup>63</sup> vgl. Centre d'Etudes et de recherches sur les qualifications (CEREQ): Die Definition von Berufsgruppen, Methodologie - Anwendung, Studie für das CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1981, S. 1

<sup>64</sup> vgl. a.a.O., S. 3

<sup>65</sup> a.a.O., S. 42

abgebildet werden soll, variiert, Bildungssysteme schlagen sich mit den durch sie vermittelten Qualifikationen in den einzelnen Darstellungen nieder.

So bleibt es nicht aus, daß internationale Klassifikationen meist einen sehr grobmaschigen Raster aufweisen und auf einem sehr allgemeinen Niveau aggregieren.

Ein Beispiel für dieses Dilemma ist die International Standard Classification of Occupations 1988 (ISCO-88), die die ILO (International Labour Office), das Internationale Arbeitsamt, in Genf herausgegeben hat. Diese Einteilung wurde mit dem Ziel entwickelt, internationale Vergleiche auf dem Gebiet der Beschäftigungsstatistik zu erleichtern, eine bessere Planungsgrundlage für arbeitsmarktbezogene Entscheidungen und Maßnahmen zu schaffen und ein Modell für die Länder bereitzustellen, die ihre eigenen nationalen Statistikverfahren neu entwickeln oder grundlegend überarbeiten wollen.<sup>66</sup> Der Ansatz der ISCO-88 basiert auf zwei wesentlichen Einteilungskriterien, dem Beruf (Job), verstanden als Bündel von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die wahrgenommen werden, und den Fertigkeiten (Skills), definiert als die Fähigkeit, die in einem Beruf anfallenden Aufgaben und Pflichten übernehmen zu können. Die Gesamteinteilung basiert auf einem 4-gliedrigen Raster, ausgehend von Hauptgruppen.<sup>67</sup>

Die gutgemeinten Absichten, die die ILO mit diesem Standardwerk verbunden hat, sind nur zum Teil erfüllt worden. Die Gliederungskonzeption verkürzt zu sehr und kann hierarchische Strukturelemente oder berufsabschlußbezogene Einteilungen nur sehr vage oder gar nicht berücksichtigen. So weisen etwa Collin und Grasser in einer neueren Untersuchung darauf hin, Klassifikationen seien das Ergebnis eines Lernprozesses und müßten auch neue Formen der Arbeitsorganisation in angemessener Weise berücksichtigen.<sup>68</sup>

Trotzdem hat die ISCO-88 eine gewisse Revisionswelle bei einigen ILO-Mitgliedstaaten ausgelöst. So wurde beispielsweise die deutsche Klassifizierung der Berufe, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, in Anlehnung an die ISCO-88 reformiert und deckt sich in den gröberen Aggregationen mit der internationalen Statistik.<sup>69</sup>

Ein weiterer Versuch auf europäischer Ebene, über ein gemeinsames, vorwiegend statistisches Verfahren eine gewisse Homogenität bei der Kooperation trotz unterschiedlicher Arbeitsmarkt- und Berufsstrukturen in den Ländern der jeweiligen Kommunikationspartner herzustellen, war das Europäische System für die Übermittlung von Stellenangeboten und Arbeitsgesuchen im internationalen Ausgleich (SEDOC). Dieses Verfahren mußte aus mehreren, unter anderem auch statistikbezogenen Vergleichsproblemen, sehr bald reformiert werden.<sup>70</sup> Es wurde 1993 auf ein wesentlich breiter angelegtes System umgestellt, das eine Vielzahl ergänzender, über Statistik hinausgehende länderspezifische Daten und Fakten zu einer "abgerundeten" Information

---

<sup>66</sup> vgl. International Labour Office (ILO) (Hrsg.): International Standard Classification of Occupations - ISCO 88, Genf 1990, S. 1

<sup>67</sup> vgl. a.a.O., S. 5ff

<sup>68</sup> vgl. Collin, T. u. Grasser, B.: Berufsklassifikationen und neue Formen der Arbeitsorganisation: Welche Verbindungen sind möglich?. In: CEDEFOP - Europäisches Institut für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung - Europäische Zeitschrift für Berufsbildung - Die Erzeugung von Kompetenzen im Unternehmen, Nr. 5/1995, S. 30

<sup>69</sup> vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Klassifizierung der Berufe - Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Stuttgart 1992 (Metzler-Poeschel)

<sup>70</sup> vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.): EURES (European Employment Services) - Europäische Arbeitsverwaltungen, Brüssel 1996, S. 2

bereithält. Dieses EURES (EUROpean Employment Services)-Netzwerk wurde durch eine Entscheidung der Europäischen Kommission vom 22. Oktober 1993 errichtet.<sup>71</sup> Auf dieses Verfahren wird unter 10.5 im Zusammenhang mit der Förderung innereuropäischer Mobilität durch effektivere Vermittlungssysteme genauer eingegangen.

Als Resümée muß festgehalten werden, internationale Klassifikationssysteme stecken in einem Methodendilemma, ungleiche Strukturen miteinander vergleichen zu müssen. Dieses Problem kann im Prinzip nur durch ergänzende systembezogene Informationen und Interpretationen relativiert werden.

## **4. Ausgangslage der Untersuchung**

### **4.1 Freizügigkeit und gemeinsamer Markt**

Bereits die Gründungsverträge der Europäischen Gemeinschaften sichern dem Arbeitnehmer das Recht auf Freizügigkeit auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu.<sup>72</sup>

Mit dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Union, dem "Maastricht-Vertrag", vom 7. Februar 1992 und dem gleichzeitig verabschiedeten Protokoll zur Sozialpolitik wurde die soziale Dimension des europäischen Einigungsprozesses unterstrichen und Freizügigkeit innerhalb der EU weitgehend gewährleistet.<sup>73</sup> Diese differenziert sich je nach Erwerbstätigkeit in die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Niederlassungsfreiheit und die Dienstleistungsfreiheit. Wesentliche Inhalte dieser Rechte für den Einzelnen sind das Gleichbehandlungsgebot, das eine Diskriminierung und Schlechterstellung von EU-Bürgern aus anderen Mitgliedstaaten ausschließt, das Grundrecht auf freien Zugang zur Beschäftigung, das nur dann realisierbar ist, wenn die in einem anderen Land erworbenen Qualifikationen diesen Zugang ermöglichen. Bei einem einheitlichen europäischen Bildungssystem wären hier keine Schwierigkeiten zu erwarten. Dies ist aber nicht der Fall (siehe 3.2).

Die EU hat daher versucht, die Anerkennung von in anderen Mitgliedstaaten erworbenen Qualifikationen durch den Erlass von Richtlinien zu erreichen. Darauf wird später noch genauer einzugehen sein (siehe insbesondere 6.). Eine Ausnahme bilden lediglich bestimmte mit der Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Gewalt verbundene Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung, die von der Freizügigkeitsregelung nach Art 48 Abs. 4 des EG-Vertrages auszunehmen und eigenen Staatsangehörigen vorzubehalten sind.<sup>74</sup> Zur Freizügigkeit gehören weiter ein Einreise- und Aufenthaltsrecht, ein Verbleiberecht und eine teilweise modifizierte Ausdehnung dieser Rechte auf Familienangehörige.

---

<sup>71</sup> vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, ABl. Nr. L 274, 6.11.1993, S. 32

<sup>72</sup> vgl. Koch, R. u. Tessaring, M.: Berufsabschlüsse im europäischen Vergleich. In: Alex, L. u. Stooß, F. (Hrsg.): Berufsreport. Der Arbeitsmarkt in Deutschland - das aktuelle Handbuch, Berlin 1996 (Argon), S. 93

<sup>73</sup> vgl. Steinmeyer, H.J. u. Wenking, T.: Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in Europa (Art 48ff EG-Vertrag), Fernuniversität - Gesamthochschule Hagen, Fachbereich Rechtswissenschaften, Hagen 1996, S. 3

<sup>74</sup> vgl. Arbeitsgemeinschaft Höherer Dienst (Hrsg.): Verantwortung und Leistung - Die Freizügigkeitsrechte des Art. 48 EWG-Vertrag und der öffentliche Dienst, Orientierungsgutachten erstellt von Ingo Hochbaum und Claus Eiselstein, Bonn 1988, S. 17

Voneinander abweichend sind aber nach wie vor die Systeme der sozialen Sicherung, die arbeitsrechtlichen und die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen.<sup>75</sup> So werden in diesem Punkt auch noch ernstzunehmende Schwierigkeiten bei der Realisierung des gemeinsamen Binnenmarktes gesehen: "Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Rechtssystemen der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit sind allerdings erheblich und könnten ernsthafte Behinderungen für die Freizügigkeit darstellen, zumal dann, wenn die Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat den Verlust von Ansprüchen im eigenen Land zur Folge hätte, ohne daß entsprechende Ansprüche im Gastland entstünden."<sup>76</sup>

Zu vergleichbaren Ergebnissen im Hinblick auf die Realisierung der Freizügigkeit in Europa kam eine Studie der Prognos AG zur Entwicklung der Arbeitsmärkte im EG-Binnenmarkt bis zum Jahr 2000. Als Barrieren werden neben steuerrechtlichen vor allem "soziale und arbeitsrechtliche Unterschiede ermittelt, wie z.B. bei

- den Ersatzleistungen im Krankheitsfall,
- Invalidität,
- dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (Rentenleistung, Renteneintrittsalter, Frühverrentung),
- der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe,
- Familienleistungen (Schul-, Kinder-, Wohngeld)
- privaten und betrieblichen Versicherungen".<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> vgl. Langer-Stein, R., Pompe, P., Waskow, S. u. Zuleger, T.: Arbeitsmarkt Europa, Arbeitsrecht - Arbeitsschutz - Soziale Sicherung - Berufliche Bildung, Bonn 1991 (Economica Verlag), S. 85

<sup>76</sup> Berscheid, G u. Kirschbaum, C.: Freie Berufe in der EG - Berufsausübung in einem anderen Mitgliedstaat - Anerkennung von Berufsabschlüssen, Bonn 1991 (Economica Verlag), S. 20

<sup>77</sup> Prognos AG: Die Arbeitsmärkte im EG-Binnenmarkt bis zum Jahr 2000, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 138.1, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1990, S. 71f

## 4.2 Die Entwicklung der Mobilität in Europa

Das Ziel einer grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitnehmer setzt grundsätzlich die Überwindung zahlreicher faktischer und mentaler Barrieren voraus.

Mobilität in Europa hat zwei beobachtbare Schwerpunkte, einen regionalen in den benachbarten Grenzregionen einzelner Mitgliedstaaten und einen weiteren, der sich auf das Bildungsniveau bezieht. "Untersucht man die einzelnen Qualifikationsebenen, so dominiert unter Mobilitätsaspekten der Hochschulbereich. Im tertiären Bildungssektor ist mit Abstand das Prinzip der Internationalität am weitesten realisiert worden. Auf einen Nenner gebracht: je qualifizierter, desto mobiler."<sup>78</sup>

Insgesamt hält sich die Begeisterung der Europäer, eine Ausbildung oder eine Arbeit in einem Mitgliedstaat aufzunehmen in "nationalstaatlichen" Grenzen. "Zwar wurde immer wieder in Prognosen und Umfragen ein deutlicher Anstieg der Zahl der sogenannten Wanderarbeitnehmer vorausgesagt. Dieser ist jedoch nicht eingetreten. Ganz im Gegenteil: Die Mobilität innerhalb der EG-Länder hat in der Vergangenheit eher abgenommen. Dieses Phänomen trat bereits innerhalb nationaler Grenzen auf."<sup>79</sup>

Experten halten sich auch im Hinblick auf die geplante Wirtschafts- und Währungsunion mit Prognosen zurück. "Sie erinnern sich daran, daß sich schon an die Schaffung des gemeinsamen Binnenmarktes in der EU 1993 enorme Erwartungen geknüpft hatten, die dann aber nur in sehr gedämpftem Umfang in Erfüllung gingen – ein europäisches Job-Wunder blieb aus; die Arbeitslosenquoten stiegen in vielen Mitgliedstaaten."<sup>80</sup>

Nach einer Studie des Instituts für Freie Berufe gibt es bei den Freien Berufen kaum Wanderungsbewegungen in größerem Umfang innerhalb Europas zu verzeichnen. Lediglich 1,4% von 220 000 Zahnärzten in der EU kamen aus einem anderen Mitgliedsland, bei den übrigen Medizinern betrug die Zahl rund 5 % und lediglich 62 Rechtsanwälte in der Bundesrepublik kamen laut dieser Befragung aus einem anderen EU-Staat.<sup>81</sup>

Angesichts der konstant hohen Arbeitslosigkeit in Europa verwundert diese Zurückhaltung nicht. So schätzt das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften in seinem jüngsten Monatsbericht die saisonbereinigte Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union für Ende Mai 1997 auf 10,8 %. Besonders kritisch ist dabei die Jugendarbeitslosenquote in Höhe von 21,0 %, die zwar gegenüber dem Vorjahr leicht um 1,4 Prozentpunkte zurückgegangen ist, aber eben die auch regional noch mobileren Jahrgänge besonders trifft.<sup>82</sup>

Eine Analyse der Arbeitskräftewanderungen in der Europäischen Gemeinschaft zeigt folgendes Bild: "Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigung von ausländischen

---

<sup>78</sup> Meyer-Haupt, K.: Berufsberatung, Stuttgart, Berlin, Köln (Kohlhammer-Verlag), 1995, S. 144

<sup>79</sup> Feuchthofen, J.E.: "Gleichwertigkeit" beruflicher Abschlüsse in Europa. In: Wirtschaft und Berufserziehung, 45. Jahrgang, Heft 3/1993, S. 73

<sup>80</sup> Jungkunz, A.: Experten dämpfen allzu große Job-Hoffnungen. In: Nürnberger Nachrichten vom 4. August 1997, S. 2

<sup>81</sup> vgl. Monte-Rohl de, I.: Frei beweglich in Europa? - Freiberufler sind wenig wanderungsfreudig. In: der freie beruf, Heft 6/1995, S. 20f

<sup>82</sup> vgl. EUROSTAT - Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften, Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union - Mai 1997, Luxemburg 4. Juli 1997

EG-Angehörigen in den Mitgliedstaaten, dann wird man im letzten Jahrzehnt eher einen Rückgang feststellen. Dies gilt vor allem für die EG-Länder, die in größerem Umfang EG-Bürger beschäftigen wie Frankreich und Deutschland.”<sup>83</sup>

Die Angleichung von Wirtschafts- und Lebensverhältnissen innerhalb der EU dürfte die Mobilität eher weiter verringern. So folgert Werner: “Die bestehenden wirtschaftlichen Unterschiede in den Ländern der EU sind kein ausreichender Grund mehr, um einen massiven Mobilitätsprozeß auszulösen.”<sup>84</sup> Eine Zunahme ist aber auf dem europäischen Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte zu erwarten, die von der Internationalisierung und Globalisierung des Wirtschaftens besonders betroffen sind.

Die bereits zitierte Studie der Prognos AG setzte sich zu Beginn dieses Jahrzehnts mit Mobilitätsprozessen auf den Arbeitsmärkten in und zwischen den EG-Staaten auseinander. Neben der uneinheitlichen Datenlage, die auf methodisch voneinander abweichende statistische Erhebungsverfahren der Zu- und Wegzüge in den EG-Mitgliedstaaten zurückging, wurde in der Untersuchung zwischen autonomen Wanderungen (Altenwanderungen, Bildungswanderungen, Familienzusammenführungen sowie politisch motivierten oder umweltbedingten bzw. historischen Wanderungen) und arbeitsmarktinduzierten Wanderungen unterschieden. Auch diese Untersuchung konnte keine relevanten EG-bedingten Wanderungsströme identifizieren. Sie stellte sogar trotz sich verschärfender wirtschaftlicher Probleme in den Mitgliedsländern einen Rückgang der innerstaatlichen regionalen Mobilität fest.<sup>85</sup> Auf die zukünftige Entwicklung bezogen wurde allenfalls ein leichter Anstieg der “Wanderungsverflechtung höherqualifizierter Arbeitskräfte zwischen fast allen EG-Ländern”<sup>86</sup> erwartet.

Walwei und Werner führen die nachlassenden bzw. stagnierenden Arbeitskräftebewegungen im wesentlichen auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse in den EU-Staaten zurück. Regionale Fördermaßnahmen, Verbesserung wirtschaftlicher Entwicklungsniveaus durch verstärkte Handelsbeziehungen und damit ein Anstieg des materiellen Wohlstands sowie gestiegene Verdienstmöglichkeiten haben die Schubkraft für die regionale Mobilität der Beschäftigten merklich gebremst. Sie stellen fest: “In der Vergangenheit hat mehr Handel nicht zu mehr Arbeitskräftewanderungen geführt. Im übrigen ist Kapital mobiler als Arbeitskräfte und kann damit als Substitut für Wanderungen wirken.”<sup>87</sup>

Sie erwarten nennenswerte Zuströme potentieller Erwerbspersonen eher aus den Entwicklungsländern und den Staaten Mittel- und Osteuropas.<sup>88</sup> Die Ausmaße dieses Trends werden in Zukunft stark von den Grundlinien einer einheitlichen Immigrationspolitik der Europäischen Union mitbestimmt werden.

### **4.3 Bildungspolitische europäischer Rahmen**

Nach dem Maastrichter Vertrag fehlt der Europäischen Union die rechtliche Kompetenz, Bildungssysteme oder deren grundlegenden Inhalt zu harmonisieren. Die Organisations-

---

<sup>83</sup> Werner, H.: Wirtschaftliche Integration und Arbeitskräftewanderungen: Das Beispiel Europa. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27. Jahrgang, Heft 3/1994, S. 233

<sup>84</sup> a.a.O., S. 239

<sup>85</sup> vgl. Prognos AG: a.a.O., S. 72

<sup>86</sup> a.a.O., S. 74

<sup>87</sup> Walwei, U. u. Werner, H.: Europäische Integration: Konsequenzen für Arbeitsmarkt und Soziales. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25. Jahrgang, Heft 4/1992, S. 491

<sup>88</sup> vgl. a.a.O., S. 497f

und Regelungsbefugnis auf den Gebieten allgemeine und berufliche Bildung liegt ausschließlich bei den jeweiligen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Andererseits gibt es Auffassungen, die deutliche Konvergenzströmungen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung beobachten. So erkennt Sellin im Zuge der Angleichung der Märkte auch eine Angleichung der Qualifikationsstrukturen.<sup>89</sup>

Bildungsexperten wie Feuchthofen sehen in dem Vertragswerk von Maastricht und dessen möglicher Interpretation nicht zu unterschätzende Handlungsspielräume der Entscheidungsinstanzen der Europäischen Union, die durch eine europafreundliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes gestützt werden dürfte.<sup>90</sup> So billigt er den Maastrichter Beschlüssen den Charakter eines politischen Konstruktes zu und beurteilt die vorgenannten Interpretationsspielräume im Ganzen eher positiv: "Wer die Politische Union will, muß in einem heterogenen Gefüge von 12 Einzelstaaten Auslegungsfragen in Kauf nehmen, zumal ein grundlegendes Konfliktpotential im Bildungsteil der neuen Verträge nicht zu erkennen ist."<sup>91</sup>

Bedenken hat dagegen Lipsmeier. Er sieht folgende Gefahr: "Verschiedene Angleichungsfaktoren könnten Angleichungsprozesse nach sich ziehen, denen die Bundesrepublik nicht nur aus formalen, sondern vor allem auch aus inhaltlichen Gründen sehr skeptisch gegenübersteht."<sup>92</sup> So verweist er auch auf ursprüngliche Absichten in der Geschichte des europäischen Integrationsprozesses, die etwa in der Gründungsurkunde der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, in den Römischen Verträgen, vorsahen, allgemeine Grundsätze für die Durchführung einer gemeinsamen Politik in Bezug auf die Berufsausbildung aufzustellen, die zu einer harmonischen Entwicklung sowohl der einzelnen Volkswirtschaften als auch des Gemeinsamen Marktes beitragen sollten.<sup>93</sup> Schon Mickel erkannte in diesem Zusammenhang: "Die berufspädagogische Kritik setzt bei der oft fehlenden humanen Komponente an. Berufsausbildung als gleichzeitige Erziehung darf nicht dem wirtschaftlichen Verwertungsinteresse ausgeliefert werden."<sup>94</sup> In ähnlicher Weise äußert sich Münk, der eine Instrumentalisierung der Berufsbildungspolitik im Dienste ökonomischer Zielsetzungen befürchtet.<sup>95</sup> Diese starke ökonomische Ausrichtung europäischer aber auch nationalstaatlicher Bildungspolitik kam auch in den Reaktionen der Mitgliedstaaten auf das Memorandum der EG-Kommission zur Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre zum Ausdruck. "Einzig allein die Bundesrepublik Deutschland hat sich – mit besonderer Betonung des

---

<sup>89</sup> vgl. Sellin, B.: Haben gemeinsame europäische Berufsbildungsstandards eine Chance? - Zur Anerkennung bzw. Transparenz von Qualifikationen. In: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): CEDEFOP panorama, Diskussionspapier, Thessaloniki 1996, S. 13

<sup>90</sup> vgl. Feuchthofen, J. E.: EG-Bildungspolitik: Durchbruch in Maastricht. In: Grundlagen der Weiterbildung, 3. Jahrgang, Heft 1/1992, S. 1ff

<sup>91</sup> Feuchthofen, J. E.: Bildung aus Brüssel: Zu neuen Ufern. In: Grundlagen der Weiterbildung, 3. Jahrgang, Heft 2/1992, S. 65

<sup>92</sup> Lipsmeier, A.: Entwicklungstendenzen der beruflichen Bildung in der Europäischen Union. In: die berufsbildende Schule, 47. Jahrgang, Heft 2/1995, S. 48

<sup>93</sup> vgl. a.a.O., S. 48

<sup>94</sup> Mickel, W.: Berufs(aus)bildungssysteme in der EG - Wer oder was verhindert ihre Annäherung?. In: CEDEFOP - Berufsbildung - Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 10/1982, S. 11

<sup>95</sup> vgl. Münk, D.: Kein Grund zur Eu(ro)phorie - Anmerkungen zu zentralen berufsbildungspolitischen Kontroversen des "Memorandums der Kommission über die Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre". In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 91. Band, Heft 1/1995, S. 32

Demokratisierungs- und des Selbstverwirklichungsaspektes – sehr ausführlich zu den nichtökonomischen Zielen einer effizienten Berufsausbildungspolitik geäußert.<sup>96</sup>

Im Memorandum selbst wird die Rolle des “immateriellen Kapitals” immer wieder deutlich unterstrichen. “Das europäische “Humankapital” ist somit eine kreative und dynamische Kraft des Gemeinschaftsraums und muß als gemeinsame Ressource betrachtet werden, die durch Mobilität, Austausch und Zusammenarbeit weiterentwickelt werden muß. Der europäische Raum muß zum konkurrenzfähigen Raum werden, zum Markt, aber auch zum Raum, der Fachkenntnisse bei seinen Bürgern und Arbeitnehmern hervorbringt und diese nutzt und mobilisiert.”<sup>97</sup> Emanzipatorische und persönlichkeitsbildende Ziele werden nur am Rande formuliert: “Daher ist die moderne Berufsausbildung so zu organisieren, daß Kenntnisse im methodischen und sozialen Bereich sowie die Fähigkeit, selbständig und kontinuierlich zu lernen, integrierender Bestandteil der beruflichen Qualifikation sowie Grundlage der späteren Weiterbildung und des Lernprozesses in der Arbeitssituation sind.”<sup>98</sup>

Münk betrachtet den Diskussionsprozeß um die Berufsbildung in Europa als Debatte, “die zu einem sehr wesentlichen Teil auf der politischen Bühne von (national)politischen Interessengruppen als ganz überwiegend politischer Konflikt verhandelt wird.”<sup>99</sup> Als idealtypisches Beispiel führt er den Begriff der Transparenz der Berufsbildungssysteme in Europa an, der an sich positiv besetzt sei und wenig umstritten, dessen positive Bewertung ihre Grenzen aber dort finde, “wo die Interessen der nationalstaatlichen Autonomie berührt werden.”<sup>100</sup>

Als Vertreterin des deutschen Bildungsföderalismus geht Berggreen noch weiter, indem sie neben nationalen auch noch starke regionale Kompetenzen einfordert: “Nicht von ungefähr wird behauptet, Europa lasse sich eher auf Regionen als auf Nationalstaaten gründen, weil Kultur und Sprache, nationale Eigenheit und Heimatverbundenheit sich in den Regionen und deren gewachsenen Traditionen manifestieren. Deshalb sind die Nähe und die Überschaubarkeit der Entscheidungen und der Entscheidenden im Bildungsbereich besonders wichtig.”<sup>101</sup>

Die Europäische Union unterstreicht auch in jüngeren Veröffentlichungen den engen Zusammenhang zwischen Berufsbildung, Wirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit.<sup>102</sup> Sie betont ferner die notwendige Kohärenz zwischen der Berufsausbildungspolitik mit den übrigen Gemeinschaftspolitiken und unterstützt auch die Erleichterung von Konvergenzprozessen mit einer Reihe von Gemeinschaftsaktionen.<sup>103</sup>

## **5. Die Notwendigkeit zur Verbesserung der Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise in Europa**

---

<sup>96</sup> Lipsmeier, A. u. Münk, D.: a.a.O., S. 45

<sup>97</sup> Kommission der Europäischen Gemeinschaften: a.a.O., S. 7

<sup>98</sup> a.a.O., S. 10

<sup>99</sup> Münk, D.: a.a.O., S. 35

<sup>100</sup> a.a.O., S. 38

<sup>101</sup> Berggreen, I.: Europäischer Binnenmarkt 1992 - Mögliche Auswirkungen auf dienstrechtliche und bildungspolitische Bereiche. In: Die berufsbildende Schule, 41. Jahrgang, Heft 12/1989, S. 761

<sup>102</sup> vgl. beispielsweise Europäische Kommission 1996, a.a.O., S. 11

<sup>103</sup> vgl. Ohne Autor: EG-Memoranden zur Hochschulbildung, zur Berufsausbildungspolitik und zum Fernunterricht. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, 44. Jahrgang, Heft 7/1992, S. 206ff

Die Forderung nach mehr Transparenz wird aus Politik, Verwaltung, Forschung und von den unmittelbar betroffenen Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Berufswählern, Schülern, Auszubildenden und Studierenden erhoben.

## 5.1 Forderungen auf Beschäftigerseite

Die Ansprüche der Wirtschaft an eine Verbesserung der Transparenz der beruflichen Befähigungsnachweise auch im Hinblick auf die Anerkennung und Entsprechung sind sehr differenziert einzuschätzen.

Vertreter von Kammerorganisationen wie Feuchthofen sind der Ansicht, daß Transparenz und Information in der europäischen Bildungspolitik zu den wichtigsten Aufgaben der nächsten Jahre gehören.<sup>104</sup>

Die Forderungen aus den Unternehmen selbst beziehen sich direkt auf Qualifikationen, implizieren aber häufig einen konkreten Bedarf an Informationen über die Profile von Bewerbern. "Wir brauchen qualifizierte Fachleute technischer oder kaufmännischer Richtung, die engagiert für die Ziele des Unternehmens arbeiten wollen, die neben ihren Fachkenntnissen in internationalen Zusammenhängen denken können, im internationalen Projektmanagement ausgebildet sind, mehrere Sprachen beherrschen und damit die praktische Voraussetzung mitbringen, international tätig zu sein."<sup>105</sup>

Eine auf Europa ausgerichtete Personalrekrutierung der Unternehmen konzentriert sich dabei im wesentlichen auf Führungskräfte, Ingenieure, Wissenschaftler und qualifizierte Fachkräfte. "Die Suche nach geeigneten Hochschulabsolventen auf dem internationalen Arbeitsmarkt ist für 60 % der Großunternehmen schon heute Realität. Dabei orientiert sich die Suche zwar vorrangig an dem klassischen Persönlichkeits- und Managementprofil. Doch ist der Trend, Personal auch unter europäischen Gesichtspunkten zu rekrutieren, bereits deutlich erkennbar. Der Grund: je mehr das Fachwissen vergleichbar wird, desto mehr werden sprach- und landeskundliche Qualifikationen sowie Kenntnisse fremder Mentalitäten, Kulturen und politischer Systeme bei der Bewerberauswahl eine Rolle spielen."<sup>106</sup>

Eine griffige Zusammenstellung möglicher Motive der Beschäftigung mobiler Arbeitskräfte aus der Sicht von EG-Arbeitgebern haben Werner und Walwei vorgelegt.

*Unternehmer und Verbände nennen eine Reihe von Gründen, warum EG-Arbeitnehmer beschäftigt werden:*

- wegen der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft sind die Unternehmen daran interessiert, sich durch die Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern das jeweilige Kulturverständnis und das

<sup>104</sup> vgl. Feuchthofen, J.E.: a.a.O., S. 79

<sup>105</sup> Andresen, B.-J.: Qualifizierter Nachwuchs für Europa. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 176, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag), S. 8

<sup>106</sup> Kramer, W.: Anforderungen an international tätige Mitarbeiter. In: Hauptabteilung Bildung und Gesellschaftswissenschaften des Instituts der deutschen Wirtschaft in Zusammenarbeit mit dem Ausschuß für Bildungspolitik des Bundesverbandes der Deutschen Industrie und dem Ausschuß für Berufsbildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Informationen zur beruflichen Bildung vom 28.8.1992, S. 1f

Insiderwissen über lokale Märkte einzukaufen. Dadurch können sich die Unternehmen den jeweiligen Marktanforderungen anpassen;

- wegen ihrer spezifischen Qualifikation, was sowohl fachliche als auch sprachliche Kenntnisse umfaßt. Die Unternehmen sehen in der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern eine Möglichkeit, die Qualifikationsbreite im Betrieb zu erweitern;
- wegen der zunehmenden Engpässe an Fachkräften auf den einheimischen Arbeitsmärkten und dem wachsenden Bedarf der Wirtschaft wird es für die Unternehmen immer interessanter, die Nachbararbeitsmärkte nutzbar zu machen;
- weil grenzüberschreitende Mobilität mehr und mehr als Bildungsvorgang und Möglichkeit der gezielten Karriereförderung angesehen wird.

*Gründe, warum eigene Arbeitnehmer ins Ausland geschickt werden:*

- der Export von Know-how in ausländische Filialen (einschl. Controlling-Aufgaben im Bankenbereich);
- die gezielte, berufliche Förderung besonders geeigneter Mitarbeiter – häufig sind Auslandsaufenthalte fester Bestandteil der konkreten Personalentwicklungsplanung für angehende Führungskräfte;
- die Bereitstellung von Führungskräften und qualifizierten Fachkräften für Auslandsfilialen oder den Konzern im Ausland.

Quelle: Werner, H. u. Walwei, U.: Zur Freizügigkeit für Arbeitskräfte in der EG – Bildungsabschluß und Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern aus der Sicht der Unternehmen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25. Jahrgang, Heft 1/1992, S. 7f

Dieser von der Wirtschaft gewollte personelle Austauschprozeß zwischen den Mitgliedsländern der EU erfordert Klarheit über die jeweils erworbenen nationalen Qualifikationen. So fordert Spelberg aus der Sicht des deutschen Handwerks: "Bei wachsender Europäisierung und Internationalisierung ist jedoch mehr Transparenz der Bildungsabschlüsse für den Wettbewerb und die Leistungsfähigkeit der deutschen und europäischen Wirtschaft von zunehmender Bedeutung. Hier ist jedoch keine von oben diktierte Einheitslösung erforderlich, sondern es müssen gemeinsam mit den Mitgliedstaaten und der Wirtschaft abgestimmte Konzepte für eine grenzüberschreitende Transparenz der Qualifikationen erarbeitet werden."<sup>107</sup>

Eine Befragung von Unternehmen zu Bildungsabschlüssen und zur Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) brachte die Erkenntnis, für die Betriebe seien die Qualitätsstandards ausländischer Bildungsinstitutionen noch zu intransparent. Gefordert werde die Schaffung standardisierter Entsprechungen beruflicher Befähigungsnachweise und die Bereitstellung umfassender Informationen über Bildungseinrichtungen im Ausland. In Fortführung der Konsequenzen aus der Erhebung heißt es weiter: "Hier ist in erster Linie die EG-Kommission gefragt, durch objektive Kriterien eine möglichst hohe Transparenz des individuellen Qualifikationspotentials des einzelnen Arbeitnehmers herzustellen. Die befragten deutschen Unternehmen beklagen diesbezüglich Informationsdefizite. Sie sprechen sich aus für eine Dokumentation der wesentlichen Inhalte und Merkmale der nationalen Ausbildungsgänge und Befähigungsnachweise und ein Verfahren, das Auskunft gibt über die gesamte Breite und Tiefe der Erstausbildung sowie über die berufliche Erfahrung und Fortbildung des Arbeitnehmers."<sup>108</sup>

<sup>107</sup> Spelberg, K.: Mehr europäische Transparenz von Zeugnissen schaffen. In: Handwerksmagazin, Heft 2/1997, S. I

<sup>108</sup> Walwei, U. u. Werner, H.: Zur Freizügigkeit für Arbeitskräfte in der EG - Bildungsabschluß und Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern aus der Sicht der Unternehmen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25. Jahrgang, Heft 1/1992, S. 12

## **5.2 Informationsbedürfnisse bei Arbeitnehmern, Auszubildenden, Berufswählern und Studierenden**

Gravierende Informationsdefizite lassen sich auch bei Arbeitnehmern feststellen. In der bereits angeführten Untersuchung von Walwei und Werner wurden neben Betriebsleitungen auch Personalvertretungen befragt. Diese beklagten für ihre Klientel mangelnde Transparenz.<sup>109</sup> Die Schwierigkeiten wanderungswilliger Arbeitnehmer lassen sich einfach auf den Punkt bringen: "Die geradezu verwirrende Vielfalt an berufsbildenden Abschlüssen in der EU führt insbesondere dann zu Problemen, wenn die Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat tätig werden wollen. Sie stehen vor der Frage, ob ihre Ausbildungsabschlüsse in gleicher Weise anerkannt werden wie im Herkunftsland."<sup>110</sup>

Eine Studie des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) zum Berufsberatungsbedarf von Zielgruppen bis zum Alter von 28 Jahren brachte im Hinblick auf den Transparenzbedarf von Berufswählern wichtige Erkenntnisse. So konnte europaweit ein wachsendes Interesse von jungen Menschen festgestellt werden, Teile ihres Studiums, ihrer Ausbildung oder eines erforderlichen betrieblichen Praktikums in einem anderen Land zu absolvieren oder an geeigneten Austauschprogrammen zu partizipieren. Die Mobilitätsbereitschaft wuchs mit dem Bildungsniveau.<sup>111</sup>

Vertreter der deutschen Berufsberatung stellen ebenfalls ein zunehmendes Interesse an spezifischen Informationen über Bildungs- und Beschäftigungssysteme anderer EU-Staaten von deutschen, aber auch von ausländischen Jugendlichen fest, die in der Bundesrepublik leben. Anfragen beziehen sich in erster Linie auf Zugangsvoraussetzungen, Anforderungen, Ausbildungs- und Studieninhalte, Prüfungsmodalitäten, Ausbildungs- und Studienorte, Bewerbungsverfahren, aber auch auf Ausbildungs- und Studienabschlüsse, deren Anerkennung und Verwertbarkeit.<sup>112</sup>

Eine weitere Befragung führte 1990 das Verbindungskomitee der Rektorenkonferenzen in der EG (Liason Committee) in Zusammenarbeit mit der EG-Kommission 1990 über die Wege von Hochschulabsolventen vom Studium in den Beruf durch. Dabei sahen die Hochschulen zumindest bei einem Teil ihrer Absolventen die Bereitschaft, eine Beschäftigung im Ausland aufzunehmen. Das Interesse an einer kurzzeitigen Beschäftigung und an Praktikumsaufenthalten stand dabei im Vordergrund.<sup>113</sup>

## **5.3 Informationsbedarfe im institutionellen Bereich**

Mit dem europäischen Binnenmarkt ist auch ein gemeinsamer Bildungsmarkt entstanden. Daher gibt es bei Bildungsträgern in allen Bildungssektoren ein legitimes Interesse "über

---

<sup>109</sup> a.a.O., S. 9

<sup>110</sup> Koch, R. u. Tessaring, M.: a.a.O., S. 92ff

<sup>111</sup> vgl. Chisholm, L.: Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft, Junge Europäer und Berufsberatung: Was brauchen und wünschen die Jugendlichen?, CEDEFOP panorama, Synthesebericht, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2. Nachdruck, Thessaloniki 1996, S. 95

<sup>112</sup> vgl. Meyer-Haupt, K.: Europäische Berufsberatungskongress in Nürnberg - Ein weiterer Schritt auf dem Wege zu einer grenzübergreifenden Berufsberatung. In: Arbeit und Beruf, Heft 10/1992, S. 294

<sup>113</sup> vgl. Walwei, U.: Rolle der Hochschulen beim Übergang vom Studium in Erwerbstätigkeit - Ergebnisse einer Befragung von Hochschulen in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft. In: Walwei, U. u. Werner, H. (Hrsg.): Beschäftigungsaspekte und soziale Fragen des EG-Arbeitsmarktes, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 142, Nürnberg 1991, S. 134ff

den nationalen Tellerrand“ zu blicken und sich über Ausbildungsstrukturen und alle damit zusammenhängenden Fragen eingehend zu informieren.

Ein mehr oder weniger fachbezogenes Interesse an Fragen der Transparenz kann auch bei Ministerien, Behörden, Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden, Arbeitgebervereinigungen, berufsständischen Interessengruppen, Kammern, wissenschaftlichen Einrichtungen, staatlichen und privaten Berufsberatungsdiensten und Arbeitsvermittlungen beobachtet werden.<sup>114</sup>

Einen vorrangigen Informationsbedarf haben dabei all die Einrichtungen und Organisationen, die sich mit der Bewertung und Anerkennung von Berufsabschlüssen zu befassen haben. In der Bundesrepublik sind dies vor allem die Kultusbehörden, die zuständigen Stellen wie Rechtsanwaltskammern, Handwerkskammern oder Industrie- und Handelskammern, kommunale und Länderbehörden, Justiz- und Wirtschaftsministerien oder übergreifende Instanzen wie die Zentralstelle für das ausländische Bildungswesen im Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.

---

<sup>114</sup> vgl. Meyer-Haupt, K.: Berufsberatung, 2. neubearbeitete Auflage, Stuttgart, Berlin, Köln 1995 (Kohlhammer), S. 145

## **6. Verfahren zur Vergleichbarkeit und Anerkennung beruflicher Qualifizierungen**

### **6.1 Europäisches und deutsches Bildungsrecht – Instrumente zur Verbesserung der Transparenz**

#### **6.1.1 Richtlinien des Rates der Europäischen Gemeinschaften**

Nach Art 57 des EWG-Vertrages von 1957, der in unveränderter Fassung in die EU-Vertragsnovelle vom 7. Februar 1992 übernommen wurde, besitzt der Rat der Europäischen Union die Befugnis, Richtlinien zur gegenseitigen Anerkennung von Diplomen, Prüfungszeugnissen und sonstigen Befähigungsnachweisen sowie Richtlinien zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Aufnahme und Ausübung selbständiger Tätigkeiten zu erlassen. Art 54 des EG-Vertrages sieht zur Aufhebung der Beschränkungen der Niederlassungsfreiheit innerhalb der Gemeinschaft ferner Richtlinien zur gegenseitigen Anerkennung der Diplome vor.<sup>115</sup>

Dabei mußte zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen unterschieden werden. Eine Reglementierung ist dann gegeben, wenn der Berufszugang oder die Berufsausübung ausschließlich den Inhabern und Inhaberinnen bestimmter Diplome oder beruflicher Befähigungsnachweise vorbehalten bleibt. Dies gilt beispielsweise für Architekten, Ärzte und weitere Berufe im Gesundheitswesen. Die ersten Einzelrichtlinien wurden bereits in den 70er Jahren für die sektorielle Anerkennung von Berufsabschlüssen erlassen. Die in einem aufwendigen Verfahren erarbeiteten Vereinbarungen führten alle relevanten Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstigen Befähigungsnachweise auf. So konnte jeder Mitgliedstaat ohne nochmalige Prüfung diese Befähigungsnachweise anerkennen.<sup>116</sup> Die insgesamt unbefriedigenden Erfahrungen mit den Einzelrichtlinien, so hatte die Erarbeitung der Architektur-Richtlinie insgesamt 17 Jahre in Anspruch genommen, und der sich abzeichnende gemeinsame Binnenmarkt bewogen den Rat, einen eher übergreifenden, horizontalen Ansatz zu favorisieren.<sup>117</sup>

Auf Drängen der Europäischen Kommission nach dem Gipfel in Fontainebleau 1985 bat der Rat das Europäische Parlament um eine eingehende Stellungnahme zum Entwurf einer Richtlinie über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung von Hochschuldiplomen.<sup>118</sup> Der federführend zuständige Ausschuß des Parlaments für Recht und Bürgerrechte äußerte sich nahezu euphorisch in seiner Stellungnahme zum Richtlinienentwurf: "Diese Richtlinie kann Europa helfen, einen wichtigen Schritt auf dem Wege zu seiner wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Einheit zu tun: nach einem Vierteljahrhundert, in dem es eine ganze Reihe von Sachverständigengutachten, Entschließungen der Gemeinschaftsinstanzen und berufsspezifische Maßnahmen gab,

---

<sup>115</sup> vgl. Sartorius, Band II, Internationale Verträge - Europarecht, 150. Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, 12. Auflage, München 1993 (C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung)

<sup>116</sup> vgl. BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Zwischenbericht über die gegenwärtige Situation in Deutschland zur Vergleichbarkeit/Anerkennung beruflicher Qualifikationen (unveröffentlichtes Manuskript), Nürnberg 1996, S. 14

<sup>117</sup> vgl. Berscheid, G. u. Kirschbaum, C.: Freie Berufe in der EG - Berufsausübung in einem anderen Mitgliedstaat - Anerkennung von Berufsabschlüssen, Bonn 1991 (Economica-Verlag), S. 24

<sup>118</sup> vgl. Europäisches Parlament (Hrsg.): Sitzungsdokumente - Ausgabe in deutscher Sprache 1985 -86, Dokument A 2-139/85 vom 6. November 1985, S. 3

wird durch die vorgeschlagene Richtlinie nun endlich, und zwar generell, eines der größten Hindernisse für die uneingeschränkte Anwendung der die Niederlassungsfreiheit und Freizügigkeit betreffenden Bestimmungen des Vertrags zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft beseitigt.”<sup>119</sup>

Der Rat der Europäischen Gemeinschaft veröffentlichte diese Richtlinie über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome am 21. Dezember 1988.<sup>120</sup> Sie gilt für alle reglementierten Berufe, für die ein mindestens dreijähriges Hochschulstudium erforderlich ist, und für die keine Einzelrichtlinien bestehen. Trotz der grundlegenden Verpflichtung zur gegenseitigen Anerkennung der Diplome kann der aufnehmende Mitgliedstaat zusätzliche Leistungen von dem Bewerber aus einem anderen Mitgliedstaat fordern, wenn die Ausbildungswege stark voneinander abweichen. Dies können Nachweise über Berufserfahrung, Maßnahmen einer Anpassungsqualifizierung oder eine Eignungsprüfung sein.<sup>121</sup> Das ganze Verfahren basiert auf dem Grundsatz des gegenseitigen Vertrauens.

Da von dieser “Hochschulrichtlinie” nur ein begrenzter Kreis von Qualifikationen erfaßt wurde, ergänzte die Europäische Gemeinschaft folgerichtig ihr Richtlinienwerk mit einer zweiten allgemeinen Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise.<sup>122</sup> “Hierin werden alle reglementierten Berufszugänge und -ausübungen unterhalb der Hochschulebene erfaßt, soweit sie in den Mitgliedstaaten an Befähigungsnachweise gebunden sind und ihre Anerkennung bislang gemeinschaftlich noch nicht geregelt ist. Mit der Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht wird eine bislang noch bestehende Lücke bei der gegenseitigen Anerkennung von Befähigungsnachweisen geschlossen sein. Grundsätzlich sieht die Bundesregierung als beste Garantie für Freizügigkeit jedoch einen von Reglementierungen und Berechtigungen freien Arbeitsmarkt.”<sup>123</sup> Mit diesen Worten kommentierte der zuständige Staatssekretär im Bildungsministerium die neue Richtlinie, wies dabei gleichzeitig auf eine Deregulierungsdebatte hin und artikuliert die eigentlichen Wünsche der Akteure auf dem europäischen Arbeitsmarkt, die eng mit der Frage der Bewertung solcher Anerkennungsverfahren verknüpft sind.

Nüchtern bilanziert auch Feuchthofen: “Dem wanderlustigen Europa-Interessenten ist mit den beiden Richtlinien wenig gedient. Ihre arbeitsmarktrelevante Bedeutung ist gering. Über den grundsätzlichen Zugang zu Berufen und Tätigkeiten hinaus spielt die Anerkennung der Abschlüsse allenfalls eine gewisse Rolle bei den tariflichen Eingruppierungen und im öffentlichen Dienst. Die tarifrechtlichen Auswirkungen können allerdings nicht quantifiziert werden. Sie dürften im industriellen Bereich geringer sein als im Handwerk und im Dienstleistungssektor, da die Tarifverträge für große Wirtschaftsbereiche meist tätigkeits- und nicht ausbildungsorientiert sind. Ferner kann die Anerkennung von Berufsabschlüssen ggf. eine Rolle spielen bei der Arbeitsvermittlung, wenn es z.B. um Fragen der Zumutbarkeit des Wohnortwechsels geht.”<sup>124</sup> Weiter muß in diesem Kontext darauf hingewiesen werden, daß die Mehrzahl der deutschen Berufe im Sinne der beiden Anerkennungsrichtlinien ohnehin nicht reglementiert ist. Somit bleibt die

---

<sup>119</sup> a.a.O., S. 14

<sup>120</sup> vgl. Europäische Gemeinschaften (Hrsg.): Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 19/24.1.1989

<sup>121</sup> vgl. a.a.O., Artikel 1 e), f) und g)

<sup>122</sup> vgl. Europäische Gemeinschaften (Hrsg.): Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 209/24. 7.1992

<sup>123</sup> Schaumann, F.: Zur Zukunft des dualen Systems in einem grenzenlosen Europa. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 176, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag), S. 13

<sup>124</sup> Feuchthofen, J. E.: a.a.O., S. 77

praktische Bedeutung der Vergleiche mit dem Ziel der rechtlichen Anerkennung eher begrenzt.<sup>125</sup>

---

<sup>125</sup> vgl. BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH: a.a.O., S. 20

### **6.1.2 Anerkennungsregelungen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und anderen Staaten**

Grundsätzlich wird in der Europäischen Union zwischen der Entsprechung, der Anerkennung und der Gleichstellung ausländischer und inländischer beruflicher Befähigungsnachweise unterschieden.<sup>126</sup> Da die bildungsrechtliche Kompetenz bei den Mitgliedstaaten der EU liegt, erfolgt der Abgleich bzw. Vergleich von Bildungsabschlüssen in ihren niveaubezogenen Inhalten nicht auf EG-Ebene, sondern ausschließlich bi- oder multinational. Dies gilt damit auch für die Bundesrepublik. Generell ist festzuhalten: Die Aktivitäten der Gemeinschaft im Hinblick auf die gegenseitige Anerkennung beruflicher Qualifikationen sind in der Regel nicht auf Harmonisierung gerichtet.<sup>127</sup>

Zur Regelung der Fragen der Anerkennung von Abschlüssen, die im dualen System erworben wurden, hat Deutschland mit Frankreich und Österreich gegenseitige Abkommen geschlossen.<sup>128</sup>

Das Abkommen zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung der Französischen Republik über die Gleichwertigkeit von Prüfungszeugnissen in der beruflichen Bildung wurde am 16. Juni 1977 geschlossen und durch eine Vereinbarung im Jahre 1986 ergänzt. Es bezieht sich auf die Gleichwertigkeit von deutschen und französischen Prüfungszeugnissen in der beruflichen Bildung. Die Grundlagen für die Rechtsbestimmungen erarbeitet eine deutsch-französische Sachverständigenkommission mit Vertretern der Regierungen und Experten aus Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.<sup>129</sup> In der Bundesrepublik müssen die Beschlüsse dann durch Rechtsverordnungen aufgrund von § 43 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. § 40 Abs. 2 der Handwerksordnung (HwO) in innerstaatliches Recht umgesetzt werden. In Frankreich erfolgt dies durch "Décret" des Außenministeriums. Im neuesten Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, das jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegeben wird, findet sich eine Liste mit 23 Berufen, überwiegend aus dem handwerklichen bzw. gewerblich-technischen Bereich, für die Gleichwertigkeit zwischen dem deutschen Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf und einem gleichgestellten französischen Prüfungszeugnis festgestellt wird.<sup>130</sup>

Erst viel später, im November 1989, wurde ein ähnliches Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Bundesrepublik Deutschland über die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung und über die gegenseitige Anerkennung der Gleichwertigkeit von Prüfungszeugnissen abgeschlossen. Diese Vereinbarung brachte in kürzerer Zeit wesentlich mehr Gleichstellungen. Die aktuelle Übersicht enthält 257 deutsche anerkannte Ausbildungsberufe, die mit einem österreichischen Prüfungszeugnis gleichgestellt wurden.<sup>131</sup>

---

<sup>126</sup> vgl. Langer-Stein, R., Pompe, P., Waskow, S. u. Zuleger, T.: Arbeitsmarkt Europa-Arbeitsrecht-Arbeitsschutz-Soziale Sicherung-Berufliche Bildung, Bonn 1991 (Economica-Verlag), S. 21

<sup>127</sup> vgl. Feuchthofen, J.E: a.a.O., S. 73

<sup>128</sup> vgl. Schneider, J.: Berufliche Befähigungsnachweise. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handreichungen für die Aus- und Fortbildung, Materialien zu Europa - Teil III - , S. 29

<sup>129</sup> vgl. a.a.O., S. 29f

<sup>130</sup> vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Die anerkannten Ausbildungsberufe 1996, Bielefeld 1997 (W.Bertelsmann Verlag), S. 187ff

<sup>131</sup> vgl. a.a.O., S. 190 ff

Abkommen bestehen nicht nur auf der Ebene der Facharbeiterberufe, sondern auch für den Hochschulbereich. Diese beziehen sich jedoch nicht auf den Hochschul- oder Berufszugang, sondern im Regelfall auf die Möglichkeiten der Fortsetzung eines Studiums in einem anderen Staat. So bestehen zwischen der Bundesrepublik diesbezügliche Vereinbarungen über die Anerkennung von Gleichwertigkeiten im Hochschulbereich mit Frankreich, Österreich, den Niederlanden und Ungarn.<sup>132</sup>

Mit der Novellierung der Handwerksordnung im Jahr 1994 wurde auch die Gleichstellung ausländischer Meisterprüfungen mit einer deutschen Handwerksmeisterprüfung ermöglicht.<sup>133</sup> Als Konsequenz dieser Rechtsvorschrift hat die Bundesrepublik erste Vereinbarungen mit den Staaten Frankreich und Österreich vorbereitet.<sup>134</sup>

## **6.2 Verfahren zur Zertifizierung und Anerkennung beruflicher Qualifizierungen**

Die Zuständigkeiten für die Verfahren zur Zertifizierung und Anerkennung von beruflichen Qualifizierungen sind national sehr unterschiedlich. In der Bundesrepublik Deutschland beispielsweise ist die Kultusministerkonferenz (KMK) für Klärungen der Einstufung und Anerkennung von Schul- oder Hochschul-abschlüssen verantwortlich. Im Bereich des dualen Systems übernehmen die jeweiligen Kammern diese Aufgaben, vergleichbar gilt dies für die freien Berufe. Bei vollzeitschulischen Ausbildungsgängen entscheidet die jeweilige institutionelle Zuordnung des Schulträgers über den richtigen Ansprechpartner.

<sup>135</sup>

Um Licht ins Dunkel europäischer Zertifizierungsverfahren zu bringen, wurde das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung mit einer "Vergleichenden Analyse der Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in der Europäischen Gemeinschaft" beauftragt. Das Vorhaben sollte folgende Problemkreise näher untersuchen:

- Welche Verfahren werden zur Bestimmung von Qualifikationsnachweisen in den einzelnen Staaten verwendet?
- Gibt es Rechtsbestimmungen, die den Wert von Qualifikationen verbindlich festschreiben?
- Wo liegen nationale Kompetenzen für die Zertifizierung?
- Gibt es Informationen über die Validierung von Qualifikationen?<sup>136</sup>

Der Synthesebericht, der insgesamt 12 Länderstudien synoptisch zusammenfaßt und auswertet, bestätigt einmal mehr die Komplexität der europäischen Bildungslandschaft

---

<sup>132</sup> vgl. Schneider, J.: a.a.O., S. 72f

<sup>133</sup> vgl. Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung), § 50a. In: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Ausbildung & Beruf, 28. Auflage, Bonn 1994, S. 59

<sup>134</sup> vgl. Gewande, W.-D.: Anerkennung, Gleichstellung und Entsprechungen von Bildungsabschlüssen. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, DOKU 19/96 vom 18. September 1996, S. 61320

<sup>135</sup> vgl. Münch, J. u. Henzelmann, T.: Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in der Bundesrepublik Deutschland, CEDEFOP panorama, Länderbericht, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), 6. Nachdruck, Thessaloniki 1996

<sup>136</sup> vgl. Pierret, M. u. Sellin, B.: Vergleichende Analyse der Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in der Europäischen Gemeinschaft, Zusammenfassung und synoptische Tabellen. In: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): CEDEFOP flash 6/93, S. 1

und die Interdependenzen nationaler Anerkennungsverfahren in Bezug auf diese Differenziertheit. Dabei kommt den bildungsgestaltenden Akteuren und Instanzen eine entscheidende Mitwirkung zu: "Zertifizierungssysteme und -verfahren sind in allen Ländern das Ergebnis einer gesetzlich geregelten oder de facto Interaktion einer vorgegebenen Anzahl von Akteuren und einer Reihe von Prozessen, die auf verschiedenen Ebenen des Systems zusammentreffen: auf nationaler, mittlerer und kommunaler Ebene. Die Interaktionspunkte und die betroffenen Akteure und Prozesse richten sich natürlich nach der jeweiligen nationalen Situation."<sup>137</sup>

In allen Länderberichten wird der Stellenwert der Sozialpartner im System der beruflichen Bildung und deren Drängen auf mehr Einflußnahme auf das System der Zertifizierung beruflicher Qualifikationen unterstrichen.<sup>138</sup>

Die Verfahren in den zwölf untersuchten Mitgliedstaaten unterscheiden sich in folgenden Kriterien:

- Rechtliche Zuständigkeiten,
- Mitwirkungsgrad der Sozialpartner,
- Konzeption von Bildungsangeboten und Bildungsgängen,
- Festlegung von Zielen, Inhalten und Zugangsbestimmungen zu einzelnen Bildungszielen,
- Bewertungsmodalitäten,
- Prüfungsinhalten.<sup>139 140 141 142</sup>

Eine derartige Untersuchung bringt zwar eine grundlegende Übersicht, kann aber nur eine Momentaufnahme eines sich dynamisch gestaltenden, sich permanent verändernden Zertifizierungssystems sein. "Anforderungen an Wert und Inhalt eines Zertifikats können sich wandeln, und es werden ständig neue Zertifikate entwickelt bzw. bestehende überarbeitet, um diesen Anforderungen gerecht zu werden."<sup>143</sup>

Diese Tatsache unterstreicht die Notwendigkeit qualifizierter Information und einer transparenten Darstellung dieser Thematik auf gesamteuropäischer Ebene.

---

<sup>137</sup> Gordon, J.: Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in der Europäischen Gemeinschaft, CEDEFOP panorama, Vergleichende Analyse, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): 3. Nachdruck, Thessaloniki 1996, S. 3

<sup>138</sup> vgl. Pierret, M. u. Sellin, B.: a.a.O., S. 4

<sup>139</sup> vgl. Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente), Perker, H., Gérard, F., Lepître, F. u. Maillard, D.: Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in Frankreich, CEDEFOP panorama, Länderbericht, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Thessaloniki 1996

<sup>140</sup> vgl. Frideres-Poos, J. u. Tagliaferri, J.: Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in Luxemburg, CEDEFOP panorama, Länderbericht, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 1. Auflage, Thessaloniki 1996

<sup>141</sup> vgl. Ward, C.: Systems and procedures of certification of qualifications in the United Kingdom, CEDEFOP panorama, national report, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, 5th reprint, Thessaloniki 1996

<sup>142</sup> vgl. Quero, M.L., Colmenarejo, N. S., Lopez, F. M. u. Rodriguez, I. T.: Sistemas y procedimientos de certificación de las cualificaciones en España. In: CEDEFOP panorama, 4. Auflage, Thessaloniki 1995

<sup>143</sup> Geb, N.: Übersicht über Zertifizierungssysteme anderer europäischer Länder. In: Schmidt, J. U. u. Reisse, W. (Hrsg.): Zertifizierung von berufsbezogenen Fremdsprachenqualifikationen in einem zusammenwachsenden Europa, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 197, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär, Bielefeld 1996 (Bertelsmann), S. 117

### 6.3 Bewertung der Anerkennungs- und Gleichstellungsverfahren

Aus der Sicht der Wirtschaft spielen Anerkennungs- und Gleichstellungsfragen offensichtlich eine eher untergeordnete Rolle. Das konkrete Bewerberprofil mit individueller Berufserfahrung und spezifischen von der Norm abweichenden Kenntnissen ist vorrangig gefragt. Außerdem ist der Personalbedarf der alles entscheidende Faktor.<sup>144</sup>

Anders Reisse, er sieht durchaus Akzeptanzchancen, wenn die Wirtschaft am Zertifizierungsverfahren entsprechend beteiligt wird. Rein schulisch erworbene berufliche Qualifikationsnachweise stoßen daher auf die größte Ablehnung.<sup>145</sup> Bezogen auf Berufsabschlüsse, die in anderen EU-Staaten häufig nicht in betrieblichen Lernorten erworben wurden, stimmt diese These eher skeptisch, zumal ergänzend noch nationale Barrieren hinzukommen. Nicht unterschätzt werden darf allerdings die Bedeutung von Zertifikaten für den Zugang zu weiteren Bildungsmöglichkeiten und bei Fragen der tariflichen Eingruppierung.<sup>146</sup>

Teile der Wirtschaft vertrauen ohnehin weniger auf staatliche und formelle Verfahren. So haben international tätige Unternehmen, die "global players", häufig eigene Systeme zur Bewertung und Anerkennung von Qualifikationen entwickelt.<sup>147</sup>

Ein europaweites Anerkennungsverfahren hält der Beratende Ausschuss für Berufsbildung bei der Europäischen Kommission für nicht realisierbar. Die Bildungssysteme sind nur schwer miteinander vergleichbar, die Kompetenz liegt bei den Nationalstaaten und nicht bei der EU, das Verfahren an sich ist äußerst komplex.<sup>148</sup>

Lübke sieht mit dem Weißbuch der EU-Kommission "Lehren und Lernen – auf dem Weg in eine kognitive Gesellschaft" neue bildungspolitische Zielvorstellungen, die die Frage der Anerkennung von Qualifikationen entscheidend tangieren. "Dieses Weißbuch legt seinen Schwerpunkt weniger auf die wechselseitige Anerkennung des Bestehenden als auf die Frage der Validation bzw. der Akkreditierung unter stärkerer Einbeziehung der Weiterbildung und der Berufserfahrung sowie auf die Frage der Schlüsselqualifikation und der Modulentwicklung – auch auf europäischer Ebene – und will die Anerkennung im Nachhinein erreichen und zwar im Zuge der Erneuerung der Systeme selbst."<sup>149</sup>

Bildungsinnovation fördert Angleichung, neue einheitliche modulare Qualifikationsstrukturen minimieren die Vergleichsproblematik, ein versteckter europäischer Zentralismus in der Bildungspolitik?

Europaweit sind zwar Tendenzen einer Modularisierung der beruflichen Bildung zu erkennen, jedoch mehr im Bereich der Weiterbildung und auch die Zertifizierung und die

---

<sup>144</sup> vgl. Feuchthofen, J.E.: a.a.O., S. 78

<sup>145</sup> vgl. Reisse, W.: Berufliche Zertifikate und Arbeitsmarkt aus internationaler Sicht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23. Jahrgang, Heft 1/1994, S. 31

<sup>146</sup> vgl. Reisse, W.: a.a.O. S. 30

<sup>147</sup> vgl. Richter, A.: Qualitativer und quantitativer Vergleich von Berufsbildungsabschlüssen in Großbritannien und Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 25. Jahrgang, Heft 6/1996, S. 36

<sup>148</sup> Lübke, S. O.: Anmerkungen zur Diskussion über die Anerkennung von Bildungsabschlüssen und Qualifikationsanforderungen in Europa. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik Heft 8/9 1996, S. 29

<sup>149</sup> a.a.O., S. 28

Wertigkeit von Modulen in Bezug auf den Arbeitsmarkt variiert von Land zu Land.<sup>150</sup> Auch wird ein solches Konzept für eine systematische und umfassende Berufsausbildung für untauglich gehalten.<sup>151</sup> Dennoch favorisieren Staaten wie Großbritannien die Konzeption eines Berufsbildungs- und Zertifizierungssystems, das modular und differenzierter aufgebaut ist. Inwieweit diese Entwicklungen die Verfahren in anderen EU-Staaten wie der Bundesrepublik modifizieren, bleibt abzuwarten.<sup>152</sup>

Zumindest hat sich in der EU-weiten Vergleichsdiskussion ein Raster durchgesetzt, der im Kontext von Überlegungen zur gegenseitigen Anerkennung der Berufsbildungsnachweise in der Gemeinschaft in Abstimmungsprozessen zwischen den Mitgliedstaaten, den Arbeitnehmerorganisationen, den Arbeitgeberverbänden und der EG-Kommission konzipiert worden ist. Dieses Strukturschema mit fünf Ausbildungsstufen bildete auch die Grundlage für das EG-Entsprechungsverfahren (siehe nachstehende Abbildung).<sup>153</sup> Mit diesem Instrument läßt sich zumindest eine grobe Zuordnung des erreichten Qualifikationsprofils erreichen. Ausgehend von diesem Resultat postuliert Feuchthofen: "Dieses Ergebnis zeigt gleichzeitig, daß Transparenz und Information in der europäischen Bildungspolitik zu den wichtigsten Aufgaben der nächsten Jahre gehören."<sup>154</sup> Auf spezifische transparenzfördernde Projekte und Initiativen wird nunmehr intensiver einzugehen sein.

## Struktur der Ausbildungsstufen

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Stufe 1</b> | <b>Zugang: Pflichtschulabschluß und Einführung in den Beruf</b><br><br>Diese Ausbildung erfolgt in einer Schule, in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten oder im Betrieb. Theoretische Kenntnisse und praktische Fertigkeiten werden nur in sehr begrenztem Umfang vermittelt.<br><br>Diese Qualifikation erlaubt die Ausführung relativ einfacher Arbeiten und läßt sich verhältnismäßig schnell erwerben.       |
| <b>Stufe 2</b> | <b>Zugang: Pflichtschule und Berufsausbildung (einschließlich Lehre)</b><br><br>Auf dieser Stufe wird eine abgeschlossene Qualifizierung für eine bestimmte Tätigkeit und die Beherrschung der entsprechenden Geräte und Verfahren erworben.<br><br>Es handelt sich hierbei hauptsächlich um eine ausführende Arbeit, die im Rahmen der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten selbständig ausgeführt werden kann.  |
| <b>Stufe 3</b> | <b>Zugang: Pflichtschule und entweder Berufsausbildung und zusätzliche Fachausbildung und Qualifizierung oder sonstige Fachausbildung auf Sekundarstufe</b><br><br>Auf dieser Stufe werden mehr theoretische Kenntnisse als auf Stufe 2 erworben. Sie umfaßt hauptsächlich praktische Arbeit, die selbständig ausgeführt werden kann und/oder mit Aufgaben im Bereich der Planung und Koordinierung verbunden ist. |

<sup>150</sup> vgl. Sellin, B.: Berufsbildung in Europa: Auf dem Wege ihrer Modularisierung? In: CEDEFOP panorama, Diskussionsbeitrag, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 1. Nachdruck, Thessaloniki 1996, S. 18

<sup>151</sup> vgl. a.a.O., S. 23

<sup>152</sup> vgl. Reisse, a.a.O., S. 33

<sup>153</sup> vgl. Sellin, B.: Vergleichbarkeit der Berufsausbildungsabschlüsse in den Mitgliedstaaten der EG. In: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung - Europäische Zeitschrift, Sonderheft Berufsbildung, Nr. 18, September 1985/II, S. 56

<sup>154</sup> Feuchthofen, J.E.: a.a.O., S. 79

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Stufe 4</b> | <b>Zugang: (Allgemein- oder berufsbildende) Sekundarschule und anschließende Fachausbildung</b><br><br>Diese Fachausbildung auf Hochschulniveau erfolgt in Schulen oder anderen Einrichtungen. Damit werden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die an sich zum Hochschulbereich gehören; nicht gefordert wird im allgemeinen die Beherrschung der wissenschaftlichen Grundlagen der verschiedenen Bereiche. Diese Fähigkeiten und Kenntnisse ermöglichen insbesondere eigenverantwortliche Arbeit im Bereich der schöpferischen Planung und/oder Verwaltung und/oder Betriebsführung. |
| <b>Stufe 5</b> | <b>Zugang: (Allgemein- oder berufsbildende) Sekundarschule und abgeschlossene höhere Ausbildung</b><br><br>Diese Ausbildung führt im allgemeinen zur Berufsausübung als Arbeitnehmer oder Selbständiger. Verlangt wird die Beherrschung der wissenschaftlichen Grundlagen des Berufes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Quelle: Sellin, B.: Vergleichbarkeit der Berufsausbildungsabschlüsse in den Mitgliedstaaten der EG. In: CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Sonderheft Berufsbildung, Nr. 18, September 1985/II, S. 56

## 7. Das EG – Entsprechungsverfahren: Pionierarbeit auf einem steinigen Acker

### 7.1 Historie und Ziele eines löblichen, aber kontrovers disku-tierten Projekts

Am 16. Juli 1985 hat der Rat der Europäischen Gemeinschaften eine Entscheidung über die Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften erlassen. Im Vorfeld dieser Entscheidung hatte sich das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) auf Wunsch der EG-Kommission seit seiner Gründung und verstärkt seit 1978 mit der Frage der Angleichung der Ausbildungsstufen von Arbeitnehmern befaßt, um die beruflichen Befähigungsnachweise miteinander vergleichen zu können und ihre gegenseitige Anerkennung zu ermöglichen. Mit dem Projekt "Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise" verfolgte die Gemeinschaft mehrere Ziele. Mit diesem System sollte in erster Linie die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gefördert werden. Es sollte dazu beitragen, Voraussetzungen zu schaffen, die eine Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung gewährleisten sollten.<sup>155</sup> Weitere Intentionen waren:

- “- den Arbeitnehmern, d.h. den jetzigen und den künftigen Fachkräften, zu ermöglichen, ihre Qualifikationen, die in einem anderen Mitgliedstaat der EG erworben wurden, besser geltend zu machen. Dies sowohl bei ihren potentiellen Bewerbungen gegenüber den Betrieben als auch bei Fragen der adäquaten Einstufung oder der Personalentwicklung;

<sup>155</sup> vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise - Handbuch, Luxemburg 1992, S. 5

- den Betrieben und Arbeitgebern zu erleichtern, passende Fachkräfte gezielt zu suchen und Arbeitsplätze gegebenenfalls europaweit auszuschreiben.<sup>156</sup>

Arbeitnehmern sollte also über die im Heimatland erworbene berufliche Qualifikation der Zugang zu einer Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat verschafft werden. Der Anerkennung wurde darüber hinaus eine qualifikationsfördernde und eine motivierende Funktion unterstellt, sich überhaupt fachlich aus- und weiterbilden zu lassen. Das Vorhaben bezog sich zunächst auf die Stufe 2 "Facharbeiter, Fachangestellte, Fachkräfte" des Strukturschemas der Ausbildungsstufen nach Artikel 2 Absatz 2 der Ratsentscheidung 85/368/EWG. Als Bezugsrahmen für die Untersuchung sollte das "Europäische System für die Übermittlung von Stellen- und Bewerberangeboten im internationalen Ausgleich" (SEDOC) fungieren. Mit der "Entsprechung", also der Feststellung, daß bestimmte nationale Befähigungsnachweise – mindestens – einem bestimmten EG-Tätigkeitsprofil entsprechen, sollte keine rechtliche Gleichstellung von beruflichen Befähigungsnachweisen verbunden sein, sondern lediglich die Dokumentation inhaltlicher Übereinstimmung.

## **7.2 Methodischer Ansatz und Verfahren**

Die Europäische Kommission kooperierte bei der Feststellung der Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise eng mit den Mitgliedstaaten, den nationalen und supranationalen Organisationen der Sozialpartner und den für Zertifizierung und Berufsbildung zuständigen nationalen Institutionen.

---

<sup>156</sup> Sellin, B.: Das EG-Projekt "Entsprechungen von beruflichen Befähigungsnachweisen", Ziele, Arbeitsverfahren, Bewertung, CEDEFOP-Dokument, CEDEFOP, Europäisches Zentrum für die Förderung der beruflichen Bildung, Berlin 1991, S.1

Das Verfahren vollzog sich nach folgendem Schema:

- Auswahl und Festlegung relevanter Berufe oder Berufsgruppen,
- Ausarbeitung von auf Gemeinschaftsebene festgestellten Beschreibungen der praktischen beruflichen Anforderungen für die ausgewählten Berufe oder Berufsgruppen,
- Zuordnung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten anerkannten beruflichen Befähigungsnachweise zu den ausgearbeiteten Beschreibungen der praktischen beruflichen Anforderungen,
- Erstellung von Übersichten mit folgenden Angaben:
  - a) Kennziffer der SEDOC-Berufssystematik und der einzelstaatlichen Berufssystematik
  - b) zugehörige Stufe der Berufsbildung
  - c) die für jeden Mitgliedstaat zutreffende Berufsbezeichnung und die entsprechenden beruflichen Befähigungsnachweise
  - d) Einrichtungen und Organisationen, die für die Durchführung der jeweiligen Berufsausbildung zuständig sind
  - e) nationale Behörden und Stellen, die Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Nachweise über den Erwerb einer entsprechenden Berufsausbildung ausstellen oder anerkennen,
- Veröffentlichung der einvernehmlich festgelegten gemeinschaftlichen Beschreibungen der praktischen beruflichen Anforderungen und der vergleichenden Übersichten im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften,
- Erstellung eines Musters eines Informationsblattes für jeden Beruf oder jede Berufsgruppe, das im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften zu veröffentlichen ist und das der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vorlegen kann,
- Verbreitung der Informationen über die festgestellten Entsprechungen an alle einschlägigen Stellen auf nationaler, regionaler und örtlicher Ebene sowie in allen betroffenen Sektoren.

In der Bundesrepublik Deutschland hat diese Aufgabe die Bundesanstalt für Arbeit übernommen, die alle Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften in sektorenbezogenen Heften der traditionellen Reihe "Blätter zur Berufskunde" veröffentlicht hat.<sup>157</sup>

Der Europäische Rat weist bereits in seiner Entscheidung auf die mögliche Einrichtung einer Datenbank auf Gemeinschaftsebene hin, um den Verbreitungsgrad der Informationen über die Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise zu erhöhen.<sup>158</sup>

- Einrichtung einer nationalen Koordinierungsstelle in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft.

---

<sup>157</sup> vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Blätter zur Berufskunde, Band 4, Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften, Nürnberg 1994

<sup>158</sup> vgl. Rat der Europäischen Gemeinschaften: Entscheidung des Rates vom 16. Juli 1985, Amtsblatt EG Nr. L 199/58

Die einvernehmlich festgelegten gemeinschaftlichen Beschreibungen der praktischen beruflichen Anforderungen und die Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise sollten ferner in angemessenen, regelmäßigen Zeitabständen überprüft und auf den neuesten Stand gebracht werden.

Gemäß dem in der Entscheidung von 1985 festgelegten Verfahren wählte die Kommission zunächst vorrangig die zu untersuchenden Berufe nach Sektoren aus und

vervollständigte das Verzeichnis der Berufsgruppen schrittweise, wobei alle Ausbildungsberufe in Europa den folgenden Sektoren zugeordnet wurden:

- Hotel- und Gaststättengewerbe
- Kraftfahrzeugreparatur
- Bau
- Elektrotechnik/Elektronik
- Landwirtschaft/Gartenbau/Forstwirtschaft
- Textilgewerbe/Bekleidung
- Textilgewerbe, -industrie
- Metallverarbeitende Industrie
- Büro- und Verwaltungsberufe
- Chemische Industrie
- Handel
- Fremdenverkehr
- Verkehr
- Agrar- und Ernährungswirtschaft
- Öffentliche Arbeiten
- Druckereigewerbe
- Be- und Verarbeitung von Holz
- Eisen- und Stahlindustrie
- Ledergewerbe

Mit den technischen Vorarbeiten und methodischen Untersuchungen des Entsprechungsverfahrens wurde das CEDEFOP betraut. Die Mitgliedstaaten benannten für jeden Sektor je einen Experten der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie einen Vertreter der Regierung.

In erster Linie sollten die Berufe der Ausbildungsstufe 2 (Facharbeiter/Fachangestellte/Fachkräfte) ermittelt, das jeweilige Berufsprofil in den einzelnen Mitgliedstaaten herausgearbeitet und dazu nützliche oder erforderliche Angaben gemacht werden. Diese Vorarbeiten bildeten die wissenschaftlichen Grundlagen der Arbeiten zur Feststellung der Entsprechung auf der einzelstaatlichen und der Gemeinschaftsebene. Die vorbereitenden Studien mußten sorgfältig durchgeführt werden, damit eine gute Ausgangsbasis gewährleistet war. Danach wurden eine vorläufige Liste der Berufe erstellt, Berufsbeschreibungen im Entwurf erarbeitet und von Expertengruppen geprüft. Zur Klärung von Fachfragen kamen die jeweiligen Sachverständigengruppen im Schnitt dreimal zusammen. Danach erstellte das CEDEFOP jeweils einen Bericht über die Ergebnisse der Arbeiten und leitete ihn an die EG-Kommission weiter. Nachdem die Sachverständigensitzungen einvernehmlich abgeschlossen waren, konnten die vergleichenden Übersichten über die Befähigungsnachweise fertiggestellt und der in den neun Sprachen der Europäischen Union abgefaßte Abschlußbericht an die Sachverständigen und an die EU-Kommission versandt werden.

### **7.3 Ergebnisse und deren Umsetzung**

Im Rahmen des Entsprechungsverfahrens wurden für 209 Berufe in insgesamt 19 Sektoren in Zusammenarbeit mit Experten aus allen damaligen 12 Mitgliedstaaten und unter Beteiligung von Fachverbänden einvernehmlich Beschreibungen von Berufsprofilen erstellt, die in den Amtsblättern der EG in allen neun Sprachen als Bezugsprofile für die

Zuordnung der zu vergleichenden und von dem jeweiligen Mitgliedstaat anerkannten Diplome, Zertifikate und sonstigen Befähigungsnachweise zwischen 1989 und 1993 veröffentlicht wurden.<sup>159</sup> Mit dem Verfahren wurden ca. 90% aller Fachkräfte der sogenannten EG-Ausbildungsstufe 2 (Facharbeiter- und Fachangestelltenberufe) abgedeckt.<sup>160</sup>

Das Entsprechungssystem war der erste Versuch auf europäischer Ebene, erworbene Zertifikate und Befähigungen miteinander zu vergleichen und Äquivalenzen herzustellen.

Aus der Zuordnung eines nationalen Berufsabschlusses zu einem EU-Profil im Rahmen des Entsprechungsverfahrens konnte jedoch weder die Gleichwertigkeit noch eine bestimmte Berechtigung abgeleitet werden.

Schon im Laufe der Arbeit der Sachverständigengruppen hatten die für die berufliche Ausbildung zuständigen Stellen in einigen Mitgliedstaaten ihre Ausbildungsprogramme geändert oder an jene anderer Mitgliedstaaten angepaßt.

Der mit der Berichterstellung durch nationale Experten verbundene eingehende Informations- und Erfahrungsaustausch hat zu nicht zu unterschätzenden Impulsen zur Innovation der beruflichen Bildungssysteme und zur Entwicklung von Qualifikationen und Berufen in Europa geführt. So flossen die Ergebnisse der Expertentagungen auch in eine grundlegende Novellierung eines mehrsprachigen Thesaurus zur beruflichen Bildung ein.<sup>161</sup>

Die Anerkennung beruflicher Qualifikationen auf der Facharbeiter- und Fachangestelltenstufe konnte sowohl im sozialen Bereich als auch auf dem Arbeitsmarkt zumindest tendenziell gefördert werden.

## **7.4 Evaluation und Bewertung**

Die Ergebnisse des Entsprechungsverfahrens stießen bei vielen Adressaten auf Skepsis. So meinte das Forum Betriebliche Ausbildung im Jahre 1991 anlässlich einer Diskussion über dieses Thema, daß zumindest die Firmen keinen Nutzen aus dieser aufwendigen Systematisierung von Ausbildungsabschlüssen ziehen könnten. Wegen des großen Qualifikationsgefälles bei gleichartigen oder ähnlich scheinenden Berufsausbildungen innerhalb der Europäischen Union müßten sich die Ausbildungsgänge am kleinsten gemeinsamen "Qualifikationsnenner" ausrichten, insbesondere an der Ausbildung in Griechenland, Portugal und Spanien. Der verbleibende Aussagewert über die Berufsbefähigung sei zu gering, als daß er von Firmen als Entscheidungshilfe bei Einstellungen genutzt werden könne. Informationen darüber, was an Berufsqualifikation beim Einzelnen tatsächlich vorhanden sei, erhielten die einstellenden Firmen eher aus Zeugnissen, die ihnen von Bewerbern zusätzlich zum Prüfungszeugnis in Übersetzungen

---

<sup>159</sup> vgl. Sellin, B.: Haben gemeinsame europäische Berufsbildungsstandards eine Chance? - Zur Anerkennung bzw. Transparenz von Qualifikationen, CEDEFOP panorama, Diskussionspapier, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Thessaloniki 1996, S. 5

<sup>160</sup> vgl. Sellin, B.: Beiheft zum "Kompendium der Berufsprofile auf der Facharbeiter- und Fachangestelltenstufe" - Situation und Trends: Angebot und Nachfrage von Fachkräften -, CEDEFOP panorama, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 1. Nachdruck, Thessaloniki 1996, S. 2

<sup>161</sup> vgl. CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Thesaurus Berufsausbildung, mehrsprachiger Thesaurus der Berufsausbildung, Berlin 1995

eingereicht werden oder aus Arbeitsproben. Genauso wichtig wie Berufsbefähigung sei die länderübergreifende Kommunikationsfähigkeit.<sup>162</sup>

Bei den Arbeiten am Entsprechungsverfahren zeige sich, daß die Fertigkeiten und Kenntnisse, die den EG-Tätigkeitsprofilen zugeschrieben seien, häufig stark schematisiert wären und nicht ausreichend differenziert. Ferner fehlten Aussagen über die Tiefe und den Beherrschungsgrad der aufgeführten Qualifikationen. Wesentliche Teile der Ausbildung und zusätzliche, etwa in der Weiterbildung erworbene Qualifikationen blieben ebenso unberücksichtigt wie Berufserfahrungen.<sup>163</sup>

In einer EntschlieÙung verpflichtete der Rat der Europäischen Gemeinschaften 1990 alle Mitgliedstaaten, bis Ende 1991 Berichte über die konkrete Anwendung des Entsprechungsverfahrens, seine Bewertung durch Praktiker und potentielle Nutzer zu erstellen sowie Verbesserungsvorschläge zu machen.<sup>164</sup>

War die Gesamtbewertung insgesamt zurückhaltend, teilweise sogar skeptisch bis ablehnend, wurden doch einige Aspekte als besonders positiv hervorgehoben:

- die Kooperation auf Sachverständigenebene verbessere die gegenseitigen Kenntnisse über Qualifikationssysteme und berufsbezogene formale Zugangswege anderer Mitgliedstaaten, sie fördere den gegenseitigen Austausch zur Konzeption gemeinsamer Berufsbildungsmodule;
- der europäische Charakter der Arbeiten begünstige ein wachsendes Bewußtsein für die immer größere Bedeutung, die eine gemeinschaftliche Dimension der beruflichen Qualifikationen für Mobilität und Beschäftigung habe;
- die starke Einbindung der an der eigentlichen Durchführung der Arbeiten beteiligten Sozialpartner habe sehr positive Auswirkungen (Sozialer Dialog, Erfahrungsaustausch...);
- eine wesentliche Bereicherung sei das Entstehen einer gemeinsamen Sprache und Terminologie im betreffenden Bereich.<sup>165</sup>

Moniert wurden ferner die "systemeigenen Grenzen" des Entsprechungssystems, insbesondere folgende Aspekte:

- Die Begrenzung des Systems auf Arbeitnehmer der Facharbeiterstufe (die geographische Mobilität vollzieht sich jedoch sehr viel stärker in höheren Qualifikationsstufen).
- Die durch die Entscheidung von 1985 festgelegte Methodik erlaubt weder die Berücksichtigung der Kompetenz, die insbesondere durch Berufserfahrung und Weiterbildung erlangt wurde, noch die Berücksichtigung der permanenten arbeitsplatzspezifischen Entwicklungen.

---

<sup>162</sup> vgl. Rühling, H.: Berufliche Bildung in Europa: Wie lassen sich Bildungsabschlüsse systematisieren?. In: Der Ausbilder, 39. Jahrgang, Heft 1/1991, S. 7

<sup>163</sup> vgl. Zedler, R.: Transparenz von Bildungsabschlüssen in der EG. In: Der Ausbilder, 41. Jahrgang, Heft 8/93, S. 145

<sup>164</sup> vgl. Rat der Europäischen Gemeinschaften, ABL EG 91/C 109/01

<sup>165</sup> vgl. isoplan, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung GmbH: Nutzung des Entsprechungssystems der beruflichen Befähigungsnachweise von seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, CEDEFOP panorama, Europäischer Bericht, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Thessaloniki 1996, S. 5

- Die "Produkte" des Systems (die Beschreibung der praktischen beruflichen Anforderungen und die vergleichenden Übersichten über die Diplome und Zeugnisse) entsprechen nicht völlig den von Arbeitnehmern und Unternehmen genannten Bedürfnissen, sie sind unklar und schwer zu benutzen; wichtig ist jedoch, insbesondere darauf hinzuweisen, daß die Beschreibung der praktischen beruflichen Anforderungen unvollständig und zu eng gefaßt ist und daß sie den tatsächlichen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes nicht entspricht.<sup>166</sup>

Kritisiert wurde ferner, die Erwartungen der Nutzer bezögen sich vielmehr auf die "Anerkennung" und nicht auf die "Entsprechung" der Befähigungsnachweise. Außerdem sei die Form der Veröffentlichung der Entsprechungen im EG-Amtsblatt für die eigentlichen Zielgruppen schwer vermittelbar.

Die Berichte der Mitgliedstaaten kommen abschließend in ihrem Gesamtresümée zu der Auffassung, der direkte Nutzungsgrad durch Arbeitnehmer und Unternehmen sei nach wie vor, von Ausnahmen abgesehen, gering. Der indirekte Nutzen, d.h. die Inanspruchnahme des Systems durch Experten, Beratungs- und Vermittlungsdienste, Wissenschaft und Institutionen sei dagegen höher zu bewerten.

Von verschiedenen Seiten wurde immer wieder der erfolgreiche Transfer von "Know-how" auf dem Gebiet der beruflichen Bildung hervorgehoben. "In einigen Fällen hat dies zu einem spontanen Austausch darüber geführt, ob Ausbildungsprogramme oder Teile davon gegenseitig übernommen werden könnten. Beim Austausch im Metallsektor zwischen den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland kam es dabei sogar zur Ausfertigung von Doppelzeugnissen aus deutschem Facharbeiterbrief und dem niederländischen Zeugnis über den Abschluß der Lehre. Vor allem in den Grenzgebieten sind diese Doppelzeugnisse sehr wertvoll, weil der Zugang zu den Arbeitsmärkten auf beiden Seiten der Grenze erheblich erleichtert wird."<sup>167</sup>

Mitte des Jahres 1993 vergab das CEDEFOP in Abstimmung mit der Europäischen Kommission eine Studie, den effektiven Nutzen des "Entsprechungssystems der beruflichen Befähigungsnachweise" zu untersuchen. Befragt wurden spezialisierte Fachkräfte nationaler Arbeitsverwaltungen ("Euroberater"), teilweise auch Arbeitnehmer und Unternehmen, Verbände und zuständige Stellen. Diese Untersuchung sollte die im Jahre 1991 von den Mitgliedstaaten und der Kommission durchgeführte Evaluierung ergänzen und relativieren.

Im Kern kommt auch diese Untersuchung, die ausdrücklich keine empirisch umfassend abgesicherte Evaluierung anstrebte, zu dem Ergebnis, der Nutzungsgrad für die eigentlichen Adressaten, also Arbeitnehmer und Unternehmen, sei gering geblieben. "Von einer Auswertung des Systems auch auf andere Berufsgruppen wird vor diesem Hintergrund praktisch von allen Befragten abgeraten. Dem Entsprechungsverfahren wird aber der Status eines "Expertensystems" zuerkannt, das durchaus einen hohen indirekten Nutzen habe. So konzentrieren sich die Vorzüge auf die flankierende Unterstützung des ursprünglichen Zieles, einen Beitrag zur Förderung der Freizügigkeit innerhalb der Gemeinschaft zu leisten."<sup>168</sup>

---

<sup>166</sup> vgl. a.a.O., S. 6

<sup>167</sup> Koelink, A. H.: Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise in Europa. Bericht für das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der beruflichen Bildung (Hrsg.), Berlin 1992, S. 35

<sup>168</sup> isoplan, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung GmbH: a.a.O., S. 33

## 7.5 Perspektiven und weitere Handlungsfelder

Das Entsprechungsverfahren allein ist nicht in der Lage, die Erwartungen und Anforderungen der an innereuropäischer Mobilität interessierten Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinreichend zu erfüllen. Es kann nur im Kontext mit anderen Informationsquellen und Instrumenten funktionieren.

Der zuständige Projektkoordinator im CEDEFOP, Burkart Sellin, sieht ferner einen ungünstigen Rahmen für eine konstruktive und kooperative Weiterentwicklung des Projekts. "Angesichts der großen sich gegenwärtig eher noch zuspitzenden Arbeitsmarktp Probleme in nahezu allen Mitgliedstaaten und angesichts der damit häufig einhergehenden zunehmenden protektionistischen Verhaltensweisen der Akteure läuft ein europaweites System, welches Mobilität der Arbeitnehmer und letztlich ihre Gleichbehandlung beim Zugang zum Beruf und zur Weiterbildung zum Ziel hat, allerdings Gefahr, Störenfried für eingefahrene Verhaltensweisen und Einstellungen der Unternehmen und Arbeitnehmer zu werden. Bei Vollbeschäftigung und stärker in Gang gekommener europäischer politischer, wirtschaftlicher und sozialer Integration würde man es mit Sicherheit mit anderen Augen betrachten."<sup>169</sup>

Trotzdem gibt es Stimmen, die eine Fortführung und permanente Aktualisierung des Projektes fordern. "Die formell mit der Ratsentscheidung von 1985 begonnenen Arbeiten müssen, wenngleich angepaßt, fortgeführt werden, da die Entsprechungen noch nicht für alle Berufe, die es in Europa gibt, vorgenommen sind. Dies auch, weil es sich erwiesen hat, daß die Arbeiten wichtiges Basismaterial für ein stärkeres Aufeinanderzuwachsen der Berufsausbildungssysteme innerhalb der Europäischen Gemeinschaft liefern."<sup>170</sup> Koelink geht dabei noch weiter. Er sieht durchaus die Berechtigung für die Institutionalisierung eines Europäischen Rates für berufliche Befähigungsnachweise, das nach dem Vorbild des britischen "National Council of Vocational Qualifications" als zentrales unabhängiges Organ gegen Gebühr den Wert von Diplomen und Prüfungszeugnissen, deren Entsprechung bereits von anderer Stelle festgelegt wurde, einstufen könnte.<sup>171</sup>

Aufgeschlossenheit für eine Neuaufnahme bzw. Revision des Projektes besteht auch bei den EU-Mitgliedstaaten, die erst nach Abschluß des bisherigen Entsprechungsverfahrens beigetreten sind. "Aus österreichischer Sicht ist anzumerken, daß Österreich an der Publikation der genannten "Beruflichen Entsprechungen", da diese vor dem EWR- und EU-Beitritt Österreichs erstellt wurden, nicht beteiligt war und die entsprechenden Informationen über Österreich, Finnland und Schweden in der genannten Zusammenstellung nicht enthalten sind. Eine umfassende Einbindung der neuen Mitgliedstaaten (etwa bei einer neuerlichen Festlegung der "eivernehmlich festgestellten praktischen Berufs anforderungen") sowie eine Fortsetzung der Arbeit an den "Entsprechungen" für weitere Branchen ist unseres Erachtens zur Zeit noch ausständig."<sup>172</sup> Im Vorgriff auf den Beitritt zur EU hatte das österreichische Bundesministerium für Arbeit und Soziales bereits 1994 im Rahmen einer Studie einen

---

<sup>169</sup> a.a.O., Vorwort des Auftraggebers

<sup>170</sup> Koelink, A.H.: a.a.O., S.35

<sup>171</sup> vgl. a.a.O.

<sup>172</sup> Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hrsg.): Jugend, Bildung und Beschäftigung, Wien 1997, S. 190

nationalen Zusatz zu den Veröffentlichungen über die Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise im Amtsblatt der Europäischen Union erstellen lassen.<sup>173</sup>

Das Entsprechungsverfahren hat – dies ist als ein wesentlicher Erfolg dieses Vorhabens zu sehen – eine breite Diskussion über Fragen der Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise angestoßen, eine Reihe neuer Initiativen ausgelöst und damit eine katalysatorische Wirkung entfaltet. “Die Ergebnisse des Entsprechungsverfahrens und die Diskussionen im Zusammenhang mit der Transparenz der Qualifikationen haben in allen Mitgliedstaaten das Bewußtsein geschärft für die bestehenden Defizite des gegenwärtigen Angebots in der Erstausbildung und auch ganz besonders in der Weiterbildung für Fachkräfte. Diese festgestellten Defizite fordern nicht nur die Berufsbildungssysteme selbst heraus, sondern auch die damit in enger Verbindung stehenden Bildungs- und Weiterbildungssysteme einschließlich der Hochschulen und Universitäten. Ihre Reform steht wieder wie in den 60er Jahren auf der Tagesordnung vieler Mitgliedstaaten.”<sup>174</sup>

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften zog allerdings einen anderen Schluß aus den Berichten der Mitgliedstaaten über die Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften, zu denen er diese in einer eigenen EntschlieÙung am 19. Dezember 1990 aufgefordert hatte.<sup>175</sup> “Die nunmehr vorliegenden Berichte der Mitgliedstaaten lassen Zweifel daran aufkommen, ob die Vergleichbarkeitsstudien in bezug auf die beruflichen Befähigungsnachweise so eindeutige Informationen liefern, wie sie zur Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer erforderlich sind. Dies bedeutet, daß die Arbeiten zur Erzielung von Transparenz neu ausgerichtet werden müssen.”<sup>176</sup> Diese Folgerung führte zu dem Entschluß des Rates, die Entwicklung eines Berufsbildungspasses in Form eines “Qualifikationsbuches” für Arbeitnehmer in Auftrag zu geben.

## **8. EU-Berufsdokumente – Eintrittsbillet zum europäischen Arbeitsmarkt?**

### **8.1 Ausgangspunkte und Ziele eines EU-weiten Berufe-Portfolios**

Bereits in seiner Entscheidung vom 16. Juli 1985 über die Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise hat der Europäische Rat die Kommission beauftragt, die Prüfung der vom Ausschuß für Europa wiederholt geforderten und beantragten Einführung eines europäischen Berufsbildungspasses fortzusetzen.<sup>177</sup>

Berufsbildungsexperten griffen diesen Vorschlag auf. So setzten sich Vertreter des Deutschen Industrie- und Handelstages und der Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung 1989 ebenfalls dafür ein, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer durch die

---

<sup>173</sup> vgl. a.a.O.

<sup>174</sup> Sellin, B.: Beiheft zum “Kompendium der Berufsprofile auf der Facharbeiter- und Fachangestelltenstufe” - Situation und Trends: Angebot und Nachfrage von Fachkräften -, CEDEFOP - panorama, CEDFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 1. Nachdruck, Thessaloniki 1996, S. 72

<sup>175</sup> vgl. Rat der Europäischen Gemeinschaften, EntschlieÙung vom 19. Dezember 1990, Amtsblatt Nr. C

<sup>176</sup> Rat der Europäischen Gemeinschaften, EntschlieÙung vom 3. Dezember 1992, Amtsblatt Nr. C

<sup>177</sup> vgl. Rat der Europäischen Gemeinschaften, Entscheidung des Rates vom 16. Juli 1985, Amtsblatt EG Nr. L 199/58

Ausstellung eines solchen Dokuments zu befördern. "Nach den Vorstellungen des Generalsekretärs sollten die Absolventen darin in standardisierter Form eine Beschreibung der von ihnen erworbenen beruflichen Qualifikationen erhalten. Wanderarbeitnehmer mit einem solchen Zertifikat sollten jedoch Berufstätigen des aufnehmenden Mitgliedstaats entsprechend den beruflichen Qualifikationen nur vorläufig gleichgestellt sein. Die endgültige Gleichstellung sollte erst nach der Bewährung im Beruf erfolgen."<sup>178</sup>

Nach dem insgesamt eher unbefriedigenden Verlauf des Gemeinschaftsprojektes "Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise" verfolgte der Rat der Europäischen Gemeinschaften einen weiterführenden Ansatz zur Entwicklung eines Berufsbildungspasses in Form eines Qualifikationsbuches für Arbeitnehmer. Dieses sollte durch eine vorgegebene Gliederung der Bewerbungsunterlagen die erste Stufe der Personalauswahl für Bewerber und Personalfachleute erleichtern.<sup>179</sup>

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften verband mit diesem Projekt folgende Überlegungen:

- "Es muß dafür gesorgt werden, daß Arbeitnehmer, die dies wünschen, ihre beruflichen Befähigungsnachweise, Zeugnisse und Angaben zu ihrem beruflichen Werdegang potentiellen Arbeitgebern in der gesamten Gemeinschaft klar und in nachvollziehbarer Form zur Geltung bringen können.
- Der Zugang der Arbeitgeber zu klaren Beschreibungen von Befähigungsnachweisen und einschlägiger Berufserfahrung ist zu erleichtern, damit festgestellt werden kann, ob die Fertigkeiten von Bewerbern aus anderen Mitgliedstaaten für die angebotenen Arbeitsplätze von Belang sind.
- Der Rat fordert die Kommission auf, insbesondere zu untersuchen, ob es annehmbar, durchführbar und von zusätzlichem Nutzen ist, Arbeitnehmern auf Antrag eine individuelle Übersicht über die erworbenen Qualifikationen, die sich gegebenenfalls individuelles Portfolio/Qualifikationsbuch nennen könnte, auszuhändigen, in der die von dem jeweiligen Arbeitnehmer im Laufe seiner schulischen und beruflichen Ausbildung und während seiner gesamten Berufstätigkeit erworbenen Qualifikationen und gesammelten Erfahrungen kurz zusammengefaßt sind."<sup>180</sup>

## 8.2 Konzeption und mögliche Strukturen

Der Entschließung des Rates der Europäischen Gemeinschaften war ein Expertentreffen zu den EG-Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise vorangegangen.

Der Vertreter der EU-Kommission wies im Rahmen dieser Veranstaltung in seinen Schlußfolgerungen darauf hin, im Mittelpunkt künftiger Bemühungen sollten die Bedürfnisse des Einzelnen stehen. Daher wäre es wünschenswert, wenn

---

<sup>178</sup> Schneider, J.: Materialien zu Europa - Teil III -, Berufliche Befähigungsnachweise. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Handreichungen für die Aus- und Fortbildung, Nürnberg 1995, S. 211

<sup>179</sup> vgl. Zedler, R.: Transparenz von Bildungsabschlüssen in der EG. In: Der Ausbilder, 41. Jahrgang, Heft 8/93, S. 144

<sup>180</sup> Rat der Europäischen Gemeinschaften: Entschließung des Rates vom 3. Dezember 1992: Amtsblatt Nr. 93/C49/01

Berufsinformationen auf EG-Ebene auch die Möglichkeit einer "Individualisierung" erhalten würden.<sup>181</sup>

Die konkret benannten Defizite der durch das Entsprechungsverfahren erarbeiteten Informationsunterlagen, die Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Beratungs- und Arbeitsvermittlungsdienste über Experten in einzelnen Länderberichten zum Ausdruck brachten, lieferten die Basis für diesen neuen möglichen Ansatz. Einstellungsbetriebe und Vermittlungsdienste hätten einen großen Bedarf an Informationen über die volle Breite des Qualifikationspotentials eines ausländischen Bewerbers. Die Arbeitnehmer selbst möchten ihr gesamtes Qualifikationsprofil gegenüber potentiellen europäischen Arbeitgebern ausweisen können. Eine individuelle Differenzierung in der Darstellung, insbesondere durch Aussagen über die Tiefe und den Beherrschungsgrad aufgeführter Qualifikationen sei erforderlich. Spezialisierungen in der Berufspraxis, Berufserfahrungen insgesamt müßten treffend dargestellt werden. Mithin wurde eine Art erwerbsbiographischer Steckbrief gefordert, der Einstellungsentscheidungen, tarifliche Eingruppierungen oder sozialversicherungsrechtliche Zuordnungen erleichtere, da die ausschließliche Vorlage von Zeugnissen und Befähigungsnachweisen mit zunehmendem zeitlichen Abstand vom Ausbildungsabschluß an Aussagekraft verlören. Schließlich nehme auch die Bedeutung von Fort- und Weiterbildungsaktivitäten und Sprachkompetenzen entscheidend zu.<sup>182</sup>

Als Diskussionsmodell wurde von den Vertretern der Bundesrepublik Deutschland der Entwurf eines Berufsdokuments vorgelegt, der auch die spezifischen individuellen Merkmale eines Bewerbers in die Darstellung hinreichend einbeziehen wollte.

Bei diesem Verfahren sollten zunächst alle wesentlichen Inhalte und Merkmale nationaler Ausbildungsgänge und Befähigungsnachweise nach einem von Sachverständigen aller Mitgliedstaaten vereinbarten standardisierten Muster oder Raster dokumentiert werden. Die Dokumentation wiederum sollte durch die einzelnen Mitgliedstaaten in eigener Verantwortung erfolgen und danach in alle Sprachen der EG übersetzt werden und über ein geeignetes Informationssystem Bewerbern, Betrieben sowie Beratungs- und Vermittlungsdiensten nutzbar gemacht werden.

In einem zweiten Schritt sollten dann die im Laufe eines Berufslebens erworbenen weiteren Spezialkenntnisse, Berufserfahrungen und Fortbildungen in einem "Qualifikationspaß" oder "Berufsbildungspaß" aufgeführt und möglichst in den jeweils erforderlichen Sprachen abgerufen werden können.<sup>183</sup>

Der deutsche Vorschlag am Beispiel des Berufes "Maschinenbaumechaniker(in)" umfaßte folgende Strukturmerkmale<sup>184</sup>:

#### ■ Berufsbezeichnung

---

<sup>181</sup> vgl. Siletti, D.: Überlegungen zur gemeinschaftlichen Aktion im Bereich der beruflichen Befähigungsnachweise - Schlußfolgerungen. In: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Expertentreffen zu den EG-Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise, Tagungsbericht, Nürnberg 1992, S. 64

<sup>182</sup> vgl. Neumann, E.: Praxisbericht Bundesrepublik Deutschland. In: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Expertentreffen zu den EG-Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise, Tagungsbericht, Nürnberg 1992, S. 31 - 33

<sup>183</sup> vgl. a.a.O., S.33

<sup>184</sup> Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Anlage zum Tagungsbericht über das Expertentreffen zu den EG-Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise, Nürnberg 1992

- Synonym(e)
- Ausübungsformen/Einsatzmöglichkeiten
- Kerntätigkeit
- Schulische Vorbildung
- Berufliche Vorbildung
- Ausbildungsschwerpunkte
- Ausbildungsdauer
- Ausbildungsort
- Ausbildungsabschluß
- Prüfende Stelle
- Besonderheiten/Berechtigungen

Eine Definition oder nähere Erläuterung zu diesen Darstellungskriterien wurde jedoch nicht beigelegt.

Die Konzeption sollte aber folgende Nutzungsmöglichkeiten abdecken können:

- Beilage zu den üblichen Bewerbungsunterlagen (Zeugnis, Lebenslauf) zur Vorlage bei einem Arbeitgeber,
- Grundlage für Beratungsgespräche bei einer vermittelnden Stelle in den EU-Ländern (z.B. Arbeitsämter, private Vermittlungsinstanzen),
- Grundlage für Einstellungsgespräche,
- Information von Dienststellen der Arbeitsverwaltung und von Organisationen des Berufs- und Wirtschaftslebens anderer EU-Länder,
- Grundlage für Bewerber- und Stellenanzeigen in den einzelnen EU-Ländern,
- Entscheidungshilfe für die Teilnahme an Weiterbildungs-/ Anpassungsfortbildungsmaßnahmen in einem Land der Europäischen Union,
- Entscheidungshilfe für die Aufnahme eines Studiums in einem anderen EU-Land, für das besondere berufliche Vorbildungen erforderlich sind.

Ausgehend von den Ergebnissen des Sachverständigentreffens in Nürnberg wurde von deutscher Seite im September 1993 ein Erhebungs-/Analysebogen entworfen, der die Grundlage für die Erarbeitung von Europäischen Berufsdokumenten sein sollte.<sup>185</sup> Weitere Mitgliedstaaten ergänzten das Vorhaben mit eigenen Vorschlägen. Der Analysebogen wurde evaluiert und erwies sich als gute Grundlage für die weitere Erarbeitung von Berufsdokumenten. Der Erhebungs- und Analysebogen sah in seinem Entwurf folgende Kategorien vor:

#### **Berufsidentifikation**

- Land
- Berufsbezeichnung
- Synonym(e)
- Code(s) der Berufsbezeichnung

#### **Tätigkeit**

- Haupttätigkeiten
- Spezialisierungen

---

<sup>185</sup> vgl. Schneider, J.: a.a.O., S. 213

## **Kompetenzen**

- Fachbezogene Kompetenzen
- Fachübergreifende Kompetenzen

## **Zugang zur Tätigkeit**

- Zugangsqualifizierung
- Zugangsvoraussetzungen für die berufsbezogene Ausbildung
- Berufsbezogene Ausbildung
- Sonstige Hinweise für den Zugang zur Tätigkeit

## **Entsprechungen von beruflichen Befähigungsnachweisen in den Ländern der Europäischen Gemeinschaften/Anerkennungen**

- Entsprechungen
- Anerkennungen

## **Wichtige Adressen (für weitere Informationen u.ä.)<sup>186</sup>**

Als EU-Berufsdokument oder individuelles Portfolio kristallisierte sich ein dreigeteilter Grundgliederungsraster heraus:

- ein standardisierter persönlicher europäischer Bewerbungsbogen in entsprechender Übersetzung mit einer Darstellung des individuellen Qualifikationsprofils,
- das Berufsdokument in entsprechender fremdsprachlicher Übersetzung,
- Anlagen wie Zeugnisse usw.

## **8.3 Weitere Perspektiven des Portfolio-Projektes**

Die europäische Kommission setzte 1993 eine Expertengruppe mit Vertretern aus den Mitgliedstaaten und Vertretern der Spitzenverbände der europäischen Sozialpartner ein, mit dem Ziel, weitere Möglichkeiten zur Verbesserung der Transparenz beruflicher Qualifikationen zu überprüfen.

Diese Expertengruppe griff auch den Vorschlag des EU-Berufedokuments mit der ergänzenden Forderung auf, den Bewerbungsunterlagen aussagekräftige Zeugnisse beizufügen, die auch die mit diesem Zertifikat erworbenen beruflichen Kompetenzen transparent machen sollten. Der revidierte und ergänzte Bogen wurde daraufhin in den EU-Mitgliedstaaten einem anwendungsorientierten Test durch Bewerber und Arbeitgeber unterworfen. Im Rahmen dieser Evaluation wurden Fragen nach der Nützlichkeit, Gestaltung und Bedienungsfreundlichkeit dieses Dokuments gestellt.<sup>187</sup>

Im Rahmen einer Realisierbarkeitsstudie zur möglichen Vernetzung von Datenbanken über berufliche Qualifikationen im Auftrag des CEDEFOP wird im Zusammenhang mit dem "Portfolio-Projekt" ein Bedarf festgestellt, "der die Nachfrage nach Informationen über die von Arbeitnehmern erworbenen Qualifikationen befriedigt, und der Informationen liefert, die über das hinausgehen, was realistisch von den betreffenden Arbeitnehmern erwartet werden kann. Dies könnte durch verbesserte Systeme zur

---

<sup>186</sup> vgl. Stothfang, E.: Europäische Berufsdokumente. In: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär (Hrsg.): Transparenz in Europa und Evaluation beruflicher Bildungsgänge, Stand und Perspektiven in der kaufmännischen und verwaltenden Berufsbildung, Nürnberg 1994, S. 46ff

<sup>187</sup> vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Berufsbildungsbericht 1995, S.152

direkten Vernetzung von Informationen über Qualifikationen der entsprechenden Länder ermöglicht werden.“<sup>188</sup> Die Vorteile einer solchen kommunikativen Infrastruktur via vernetzter Qualifikationsdatenbanken würde für den Nutzer im Rahmen von auslandsbezogenen Stellenausschreibungen oder Bewerbungen den Zugriff auf nationale Berufsprofile oder Hintergrundinformationen zu Zertifikaten und Zeugnissen erheblich erleichtern.<sup>189</sup>

So wird die weitere Zukunft des individuellen Portfolios zunehmend im Kontext möglicher Datenbankvernetzungen und denkbarer Anbindungen an nationale Referenzzentren diskutiert, deren Ziel es ist, für ein Mitgliedsland über Qualifikationen und deren Bewertungen kompetent und umfassend zu informieren.<sup>190</sup>

## **9. Europäische Aktivitäten zur Optimierung des Informationstransfers und zur weiteren Förderung der Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise**

### **9.1 Initiativen zum Aufbau vernetzter Datenbanken**

Der tiefgreifende Wandel zur Informationsgesellschaft und seine Auswirkungen auf Bildung, Beruf und Beschäftigung ist auch von der Europäischen Kommission mehrfach aufgegriffen worden. “Als Wirtschafts- und Gesellschaftsform ist die Informationsgesellschaft dadurch gekennzeichnet, daß in ihr die Gewinnung von Informationen und Wissen und der Umgang mit Informationen eine prägende Rolle spielen. Der damit verbundene umfassende Einsatz von Informationssystemen und -techniken geht einher mit einem Wandel der Berufe und Beschäftigungsfelder.“<sup>191</sup>

Die europäische Dimension des Informationsbedarfs steht jedoch vor einer Reihe zusätzlicher Schwierigkeiten. “Bei der Information über Fragen der Berufsbildung ergeben sich, anders als bei allgemeinen Bildungsfragen, zusätzliche Verständnisprobleme, weil die Zuständigkeiten für einzelne Bereiche des beruflichen Bildungssystems von einem Land zum anderen sehr stark variieren und weil die Berufsbildungssysteme nachhaltig von den wirtschaftlichen Strukturen und der Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Ländern beeinflusst werden. Das Risiko, beim Bemühen um schnelle und präzise Beantwortung irreführende Antworten zu geben oder Antworten, die mißverstanden werden können, sollte nicht unterschätzt werden.“<sup>192</sup>

---

<sup>188</sup> Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente), NCVQ (National Council for Vocational Qualifications) u. BW (Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH): Bericht an CEDEFOP, Realisierbarkeitsstudie: Vernetzung von Datenbanken über berufliche Qualifikationen - technische, rechtliche und finanzielle Aspekte, Paris, London, Nürnberg, 1995, S. 8

<sup>189</sup> vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, a.a.O.

<sup>190</sup> vgl. Sellin, B.: Haben gemeinsame europäische Berufsbildungsstandards eine Chance? Zur Anerkennung bzw. Transparenz von Qualifikationen, CEDEFOP panorama, Diskussionspapier, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Thessaloniki 1996, S. 13

<sup>191</sup> Fabian, B.: Bildungspolitische Dimension der Informationsgesellschaft - Maßnahmen der Europäischen Kommission. In: Grundlagen der Weiterbildung, 6. Jahrgang, Heft 5/1995, S. 281

<sup>192</sup> Adams, J.M.: Informationspolitik und Informationsbedarf - ein in sich geschlossener Kreis oder eine unendliche Linie?. In: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Information über Berufsbildung in Europa - Berufsbildung -Europäische Zeitschrift, Heft 1/1993, S. 43

Das CEDEFOP hatte bereits im Jahre 1992 in Abstimmung mit der EG-Kommission und der Task Force Humanressourcen zwei Studien in Auftrag gegeben, einerseits bestehende Datenbanken zu beruflichen Befähigungsnachweisen, Zertifizierungen und anerkannten Ausbildungsgängen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften systematisch zu erfassen, und andererseits in einem weiteren Projekt die Möglichkeiten der Vernetzung und Schaffung von Datenbanken auf EG-Ebene zu untersuchen.

Die Bestandsaufnahme bereits existierender Datenbanken war eher ernüchternd. Relativ umfassende Datenbanken konnten im Vereinigten Königreich, in Frankreich, in der Bundesrepublik Deutschland und – ausschließlich bezogen auf den Hochschulbereich – in Belgien ermittelt werden. Es zeigte sich ferner eine starke Heterogenität hinsichtlich der Strukturen, der Systematisierungs- und Klassifikationssysteme, der Informationskriterien, der Art der aufgenommenen Daten und der Prägung durch das jeweilige nationale Bildungssystem.<sup>193</sup>

Dieser Erkenntnisgewinn schlug sich auch bei der Prüfung der Frage möglicher Vernetzungen von Datenbanken und deren Erweiterung nieder. Unterschiedliche Formate, Nutzergruppen (z.B. Laien- oder Experten), stark voneinander abweichende Terminologien sowie Sprachbarrieren wurden als wesentliche Differenzen ausgemacht. Gerhard Budin, verantwortlicher Projektleiter dieser von Infoterm in Wien durchgeführten Untersuchung sah drei Möglichkeiten für einen Zusammenschluß bestehender Datenbanken:

- die Bereitstellung technischer Verbindungen ohne den Versuch, Struktur oder Abfragemechanismen der einzelnen Datenbanken zu ändern,
- die Harmonisierung der Strukturen und die Bereitstellung eines gemeinsamen Abfrageverfahrens ohne Änderungen am Dateninhalt und
- die durchgehende Änderung von Datenbankstrukturen und -inhalten.

Alle künftigen Planungen zur Erweiterung der Datenbanken sollten sich an einer koordinierten Strategie ausrichten, um eine bessere Vergleichbarkeit zu erreichen. Ferner wurde die Einrichtung von Datenbanken zu Befähigungsnachweisen in allen EG-Mitgliedstaaten gefordert. Die Strukturen sollten sich an den nationalen Gegebenheiten orientieren, aber gleichzeitig die europäische Dimension und technische Verknüpfungsmöglichkeiten zu einem gesamteuropäischen Datennetz berücksichtigen.<sup>194</sup>

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) hat daraufhin eine Realisierbarkeitsstudie in Auftrag gegeben, die vorrangig technische, rechtliche und finanzielle Aspekte einer möglichen Vernetzung von Datenbanken über berufliche Qualifikationen in Europa untersuchen sollte. An dem Projekt waren die führenden Bildungsdatenbankbetreiber aus Frankreich, Deutschland und Großbritannien beteiligt. Im Hinblick auf die Schaffung neuer Informationssysteme zur Förderung der Mobilität wurde eine hohe Kostensensibilität verzeichnet und damit verbunden die Forderung, unbürokratisch und unnötige Belastungen vermeidend, möglichst auf vorhandene nationale und europäische Ansätze zurückzugreifen. Klar wird in der Studie auch die

---

<sup>193</sup> vgl. Sellin, B. u. Ward, C.: Datenverbundnetz über berufliche Befähigungsnachweise, Zertifizierung und anerkannte Ausbildungsgänge. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Neue Tendenzen, Herausforderungen und Technologien in der grenzüberschreitenden Berufsberatung, Konferenzdokumentation, Nürnberg 1993, S. 72

<sup>194</sup> vgl. a.a.O., S. 73

“Meta“-Funktion eines Datenverbundnetzes, das dann Synergieeffekte erzielt, wenn eine enge Kooperation aller beteiligten Institutionen erfolgt, die an Projekten zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen beteiligt und interessiert sind.<sup>195</sup> Angesichts der Vielzahl nationaler und transnationaler Initiativen und Akteure auf diesem Gebiet erscheint aus heutiger Sicht ein EU-übergreifendes Gesamtkonzept zum Aufbau eines Datenverbundnetzes wenn überhaupt nur stufenweise realisierbar. Denkbar ist ein Modell mit transnationalen Teilprojekten wie dem Europäischen Informations- und Datenverarbeitungssystem zur Unterstützung der Berufsberatungsdienste (EURIDAS), das Partner in mehreren Mitgliedstaaten vernetzt und wertvolle Erkenntnisgewinne und Erfahrungen über technische, infrastrukturelle und inhaltliche Fragen ermöglicht.<sup>196</sup> Dieses System müsste ferner auf nationalen Datenbanken aufbauen, andere Datenformate “transponieren” und technisch flexibel auf Erweiterungen ausgerichtet sein. So sind beispielsweise auch die Erwartungen der Staaten zu integrieren, die erst vor kurzem der EU beigetreten sind oder in Zukunft noch aufgenommen werden.<sup>197</sup>

Trotz dieser relativierten Perspektiven scheint die Vernetzung nationaler Datenbanken über berufliche Befähigungsnachweise ein geeignetes Instrument zu sein, die Bemühungen um mehr Transparenz in effizienter und effektiver Weise voranzubringen.

## **9.2 Einrichtung von Referenzzentren – das LEONARDO-Projekt NETREF**

Im Dezember 1994 verabschiedete die Europäische Kommission unter der Bezeichnung Leonardo da Vinci ein weiteres Aktionsprogramm zur Durchführung einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft mit einer Laufzeit von 1995 – 1999. Wesentliche Ziele des LEONARDO-Programms sind neben der Schaffung moderner, zukunftsweisender Ausbildungs- und Berufsprofile, der besseren Verzahnung allgemeiner und beruflicher Bildung, der Förderung Benachteiligter, der Pflege des Humankapitals und des effizienten Einsatzes der Informations- und Kommunikationstechnologien zur Bildung einer Wissensgesellschaft die Analyse, Entwicklung und die Anwendung neuer Methoden der Bewertung und Zertifizierung von Fähigkeiten und Qualifikationen und die transnationale Verbreitung dieser Erkenntnisse.<sup>198</sup>

Im Kontext dieser Überlegungen ist das LEONARDO-Projekt NETREF (“a NETwork of national REference structures for vocational qualifications”) zu sehen. Dieses Netzwerk nationaler Referenzstrukturen für berufliche Qualifikationen knüpft an bisherige Projekte zur Förderung der Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise an: das EG-Entsprechungsverfahren, die EU-Richtlinien zur Anerkennung von Hochschuldiplomen

---

<sup>195</sup> vgl. Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente), NCVQ (National Council for Vocational Qualifications) u. BW (Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH): Bericht an CEDEFOP, Realisierbarkeitsstudie: Vernetzung von Datenbanken über berufliche Qualifikationen - technische, rechtliche und finanzielle Aspekte, Paris, London, Nürnberg, 1995, S. 86

<sup>196</sup> vgl. Damke, W.: Möglichkeiten des Aufbaus eines europäischen Informations- und Datenverarbeitungssystems zur Unterstützung der Berufsberatungsdienste. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Neue Tendenzen, Herausforderungen und Technologien in der grenzüberschreitenden Berufsberatung, Dritte europäische Konferenz über Computer in der Berufsberatung, Konferenzdokumentation, Nürnberg 1993, S. 65ff

<sup>197</sup> vgl. Riemer, G.: Berufsbildung in Österreich. In: Die neuen Mitgliedstaaten: Österreich, Finnland, Schweden. In: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung - Europäische Zeitschrift, Heft 4/1995, S. 42

<sup>198</sup> vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): LEONARDO-Prioritäten 1996, Brüssel 1995, S.1

und beruflichen Befähigungsnachweisen, das EU-Berufsdokument und die Bemühungen um eine Vernetzung nationaler Datenbanken.

NETREF, das unter niederländischer Koordination noch Partner aus Finnland, Großbritannien, Belgien, Deutschland und Griechenland zusammenführt, verfolgt einen dezentralen Ansatz zur Verbesserung der Transparenz beruflicher Qualifikationen in der Europäischen Union. "Dezentral heißt dabei, daß keine zentrale Stelle innerhalb der Europäischen Union geschaffen werden soll, die für die Transparenz beruflicher Qualifikationen verantwortlich ist, sondern daß jedes Land aufbauend auf den bereits vorhandenen institutionellen Strukturen ein Netzwerk schaffen wird, das sich aus Experten z.B. im Bereich der Berufsbildung, der Anerkennung und Vergleichbarkeit beruflicher Qualifikationen, der Zertifizierung und/oder der Bereitstellung von Berufsinformationen zusammensetzt. Da oftmals keine Klarheit über die in einem anderen Mitgliedsland erworbenen beruflichen Zeugnisse und Zertifikate besteht, sind häufig zusätzliche Informationen notwendig, um die Relevanz der darin bescheinigten Qualifikationen für den Berufsbildungs- und Arbeitsmarkt der jeweils anderen Mitgliedsländer beurteilen zu können. Die mit diesem Projekt angestrebten "Netzwerke nationaler Referenzstrukturen" dienen dem Informationsaustausch über die in den einzelnen Ländern bestehenden beruflichen Qualifikationen und deren Einbindung in das jeweilige Berufsbildungssystem, in dem diese Qualifikationen erworben wurden."<sup>199</sup>

Die Analysen der NETREF-Projektgruppe konzentrieren sich auf die Bereitstellung und Interpretation von Informationen zu beruflichen Qualifikationen unterhalb der Hochschulebene. Ein vergleichbares Vorhaben zum Hochschulbereich stellt das "Network of National Academic Recognition Information Centres (NARIC)" dar. Enge Verbindungen gibt es jedoch zu dem Netzwerk EURES (EUROpean Employment Services) der Arbeitsverwaltungen in den Mitgliedstaaten der EU, dessen Funktionsweise unter 10.5 näher ausgeführt wird.<sup>200</sup> Die Schnittstellen ergeben sich dadurch, im Rahmen von Vermittlungsbemühungen innerhalb Europas häufig Inhalte und Wertigkeiten von Qualifikationen klären zu müssen.

Mit NETREF soll ein europäisches Netzwerk geschaffen werden, das auch neue Methoden und Verfahren des Informationstransfers entwickelt, evaluiert und die erreichten Ergebnisse nutzbar macht.

In einer ersten Projektphase nahmen die beteiligten Länderexperten eine Bestandsaufnahme der in den einzelnen Ländern vorherrschenden Situation zur Vergleichbarkeit und Anerkennung von beruflichen Qualifikationen vor. Die Vertreter Deutschlands und Großbritanniens stellten für beide Länder eine Vielzahl von Organisationen fest, die in den internationalen Vergleich von Qualifikationen eingebunden sind. Dies habe Vor- und Nachteile. Der wesentliche Vorzug liege in der Beteiligung von Experten, die in der Regel zu zutreffenden Einschätzungen in ihrem Fachressort kämen. Der entscheidende Nachteil liege aber in der Zersplitterung der Zuständigkeiten und Kompetenzen, die für Fragesteller zu einem undurchschaubaren Dickicht möglicher zuständiger Institutionen und Organisationen führe. Gerade hier liege

---

<sup>199</sup> Keck, E.: NETREF-Netzwerk nationaler Referenzstrukturen für berufliche Qualifikationen - Ein dezentraler Ansatz zur Verbesserung der Transparenz beruflicher Qualifikationen in der Europäischen Union. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 21/1997, S. 1627f

<sup>200</sup> vgl. Ohne Autor: EURES vermittelt Arbeit europaweit. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Europrofessional Nr 8/1995, S. 8

der Beweis für die mangelnde Transparenz und die Notwendigkeit, nationale Referenzstrukturen im Rahmen eines europäischen Netzwerkes aufzubauen.<sup>201</sup>

In der zweiten Projektphase hatten die beteiligten Länder auf der Grundlage der Erhebungen in Phase I Vorschläge für eine nationale Referenzstruktur zu entwickeln. Die jeweiligen Modelle hatten dabei nationale Strukturen zu berücksichtigen. Zentrale Koordinierungsstelle ist eine "key organisation", die neben übergreifenden Aufgaben im jeweiligen Land auch als Teil des europäischen Netzwerkes fungiert, über die der Informationsaustausch mit anderen "key organisations" geleistet wird. Diese Informationscenter steuern den Informationsfluß, die Fragen und Antworten, die sie von den anderen Informationszentralen entgegennehmen und diesen wieder zuleiten.<sup>202</sup>

Die dritte Phase, die Ende März 1997 abgeschlossen wurde, konzentrierte sich auf methodische Fragen des Informationstransfers und auf die Interpretation beruflicher Qualifikationen und Berufsbildungssysteme. Gemeinsam wurde ein Fragebogen entwickelt, mit dem zu einzelnen beruflichen Qualifikationen zusätzliche Informationen bei der "key organisation" des entsprechenden Mitgliedstaates, in dem die Qualifikation erworben wurde, angefordert werden können. Teil dieser Projektphase war eine feasibility-Studie, die zur Methodik des Informationsaustausches folgende Mindestanforderungen postulierte:

- systematische Beschreibung der Informationsnachfrager und ihrer Anliegen,
- die Vorlage aller dazu verfügbaren Informationen mit einer Beschreibung des jeweiligen Kontextes,
- die Interpretation der zu gebenden Information im Hinblick auf ihren Verwendungszweck,
- die Organisation eines systematischen Informationsflusses.<sup>203</sup>

Seit April 1997 läuft eine Experimentierphase, die als Test für die Funktionsfähigkeit eines europäischen Netzwerkes nationaler Referenzstrukturen angesehen wird. Sie wird begleitet von Informationskampagnen und Überlegungen, weitere Länder in das Verfahren einzubeziehen. Der Ansatz scheint vielversprechend zu sein, weil er die Vielfalt der Qualifikationen und Bildungssysteme in Europa einzufangen versucht und genügend Raum für die Darstellung nationaler Besonderheiten läßt. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die eigentlichen Nutzer wie Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Bildungseinrichtungen und weitere Organisationen den neuen Informationsservice aufgreifen und mit dessen Angeboten umgehen werden. Die Qualität der von den Referenzzentren vorgenommenen Interpretationen und die Brauchbarkeit des sprachlichen Transfers werden mit dafür entscheidend sein, ob eine EU-weite Umsetzung dieses ehrgeizigen Transparenzvorhabens in der Fläche zu realisieren sein wird.

---

<sup>201</sup> vgl. NETREF - A Network of National Reference Structures for Vocational Qualifications (Hrsg.): First interim report on the current provision of information on the comparability of qualifications, Zoetermeer 1996, S. 76

<sup>202</sup> vgl. Keck, E.: a.a.O., S. 1632

<sup>203</sup> vgl. NETREF - A Network of National Reference Structures for Vocational Qualifications (Hrsg.): First draft of the third interim report on methodology for the exchange and interpretation of information on vocational training systems and vocational qualifications, Zoetermeer 1996, S. 3

## **10. Transparenzfördernde Funktionen und Reformansätze bei Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdiensten**

### **10.1 Veränderte Anforderungen an nationale Beratungs- und Vermittlungsdienste**

Die Realisierung des Europäischen Binnenmarktes eröffnet neue Optionen für Bildung und Beschäftigung. Ein erweiterter Ausbildungsraum und Arbeitsmarkt ist entstanden.<sup>204</sup> Diese Seite des europäischen Integrationsprozesses hat zu einem steigenden Bedarf an Informationen über Bildungs- und Beschäftigungssysteme in anderen Staaten der Europäischen Union geführt. Die Nachfrage nach qualifizierten Dienstleistungen auf den Feldern Orientierung, Beratung und Vermittlung hat zugenommen. Weiter ist mit einer steigenden Zahl von Personen zu rechnen, die sich zur Aufnahme einer akademischen oder beruflichen Ausbildung in einem anderen Land der Europäischen Union entschließen, eine im eigenen Land begonnene Ausbildung in einem anderen fortsetzen möchten oder eine berufliche Weiterqualifizierung außerhalb ihres Heimatlandes anstreben.<sup>205</sup> Zu einer vergleichbaren Einschätzung kommt auch Watts in einem im Auftrag des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) erstellten Synthesebericht über Berufsprofile im Bereich der Berufsberatung in der Europäischen Gemeinschaft: "Der Binnenmarkt wird im Bildungswesen und in der Arbeitswelt voraussichtlich zu einem merklichen Mobilitätswachstum innerhalb der Gemeinschaft führen. Bei den Beratungsdiensten wird die Zahl der Anfragen nach allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen und Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Mitgliedstaaten steigen. Daraus ergibt sich die Forderung nach besserer Kommunikation und Kooperation zwischen den Beratungsdiensten der einzelnen Länder."<sup>206</sup> Der Bericht zeigt auch, die Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienste in den Staaten der Europäischen Union sind im Hinblick auf ihre Ziele, Aufgaben, Organisations- und Qualifikationsstrukturen in hohem Maße heterogen. Die durch den europäischen Integrationsprozeß bedingte intensive Zusammenarbeit bezieht sich auf eine Reihe von Handlungsfeldern. Grundsätzlich ist die Transparenz schulischer, beruflicher und universitärer Bildungsmöglichkeiten, der Ausbildungs- und Beschäftigungssysteme insgesamt zu verbessern.<sup>207</sup> Ebenso muß der Zugang zu Bildungseinrichtungen in Europa gefördert werden. Diese Ziele erfordern eine Verstärkung der grenzüberschreitenden Aktivitäten der Berufsberatung und der Zusammenarbeit mit allen relevanten Partnern.<sup>208</sup>

Auch aus den Reihen der Sozialpartner, die sich im Rahmen des Sozialen Dialogs als wesentliche Mitgestalter europäischer Bildungs-, Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik

---

<sup>204</sup> vgl.: Leve, M.: Berufsberatung und Europäischer Binnenmarkt. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Neue Tendenzen, Herausforderungen und Technologien in der grenzüberschreitenden Berufsberatung, Dritte europäische Konferenz über Computer in der Berufsberatung, Konferenzdokumentaion, Nürnberg 1993, S. 20

<sup>205</sup> vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1993, S. 168

<sup>206</sup> Watts, A.G.: a.a.O., S. 5

<sup>207</sup> vgl.: Bundesanstalt für Arbeit: Berufsberatung 1994/95 - Aktivitäten, Ausbildungsmarkt, Statistik, Nürnberg 1996, S. 16

<sup>208</sup> vgl.: Bundesanstalt für Arbeit: Berufsberatung 1995/96 - Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik, Nürnberg 1997, S. 23

definieren, wird den Berufsberatungsdiensten eine wichtige Rolle zur Förderung von Transparenz und Mobilität eingeräumt. "Die Beratungsdienste haben intensiv zusammenzuarbeiten/zu kooperieren, damit die Mobilität und Freizügigkeit der Arbeitnehmer und Betriebe durch eine bessere Transparenz der Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmärkte verbessert und gefördert wird. Vorhandene Informationssysteme sind aktiv zu nutzen, müssen weiter ausgebaut werden, damit die europäische Dimension der Beratungsdienste gestärkt wird. Die Zuordnung einzelner Beratungszentren als Ansprech- und Kooperationspartner für jeweils ein Mitgliedsland wird begrüßt. Die Informationsbasis über den Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in der Union ist ständig zu verbreitern, zu vertiefen und aktuell zu halten."<sup>209</sup> Ähnlich äußerte sich Brumhard: "Ein funktionierendes Beratungswesen muß hinzukommen, um über nationale Grenzen hinweg mobil zu werden. Dies erfordert natürlich auch eine entsprechende Öffnung und Europäisierung der vorhandenen Einrichtungen und Systeme."<sup>210</sup> Bereits 1989 wurden von Vertretern der deutschen Arbeitsverwaltung Bereiche benannt, die für einen europäischen Erfahrungsaustausch und eine transnationale Zusammenarbeit von besonderer Relevanz wären:

- die Verwendung DV-gestützter Informationssysteme,
- eine Erweiterung von Berufsinformationssystemen,
- die Nutzung von Medien für Berufsorientierung und Berufsberatung,
- die Bereitstellung von Informationen über Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssysteme und -märkte in jeweils anderen Ländern einschließlich Fragen der Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen und Bildungsabschlüssen,
- ein multinationaler Informationsaustausch,
- der Ausbau grenzüberschreitender Vermittlungsaktivitäten für Jugendliche und Erwachsene,
- der Austausch von Berufsberatern,
- die Institutionalisierung europabezogener Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Beratungs- und Vermittlungsdiensten.<sup>211</sup>

## **10.2 Aufbau eines europäischen Verbundnetzes nationaler Informations- und Beratungszentren**

Auf der Grundlage des "Aktionsprogramms für die Berufsbildung Jugendlicher und zur Vorbereitung auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben (PETRA II)" beschlossen die EU-Mitgliedstaaten im Jahre 1991 die Einrichtung sogenannter Europäischer Berufsberatungszentren, die als bedeutender Schritt zum Aufbau eines europäischen Kooperations- und Kommunikationsnetzes gesehen wurden.<sup>212</sup> In der Bundesrepublik

---

<sup>209</sup> Lübke, S.O.: Berufsberatung für Jugendliche und Erwachsene im europäischen Kontext. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 1/1996, S. 29

<sup>210</sup> Brumhard, H.: Transparenz der Bildungsabschlüsse in Europa. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 176, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag), S. 58

<sup>211</sup> vgl. Leve, M.: Europäischer Binnenmarkt - Konsequenzen für die Berufsberatung?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 18. Jahrgang, Heft 2/1989, S. 21

<sup>212</sup> vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Europa-Mittler für Bildung und Wissenschaft in Deutschland, Bonn 1994, S. 12

wurden seither in 14 Arbeitsämtern derartige Zentren eingerichtet, um allen Zielgruppen der Berufsberatung den Zugang zu bildungsbezogenen Daten und Fakten in der EU zu erleichtern.<sup>213</sup> Aus Sicht der Europäischen Kommission ist es wesentliches Ziel dieser Informationsstützpunkte, "aus den nationalen Bereichen Informationen über Angebote in der allgemeinen und beruflichen Bildung und in Arbeitspraktika zusammenzustellen und dafür Sorge zu tragen, daß diese Informationen überall in den Mitgliedstaaten der EU zur Verfügung stehen und ausgetauscht werden. Zusätzlich übernehmen diese Zentren eine wichtige Rolle bei der gemeinschaftlichen Planung von Berufsberatungsangeboten und beim Austausch von Beispielen aus der Praxis."<sup>214</sup> Die Umsetzung dieser Überlegungen erfolgte jeweils nach nationaler Fassung, zentral oder dezentral wie in der Bundesrepublik, in der den jeweiligen Zentren besondere Kompetenzen und Informationsservicefunktionen für einzelne Länder zugeordnet wurden. Besondere Aufgaben dieser Zentren sind:

- Verfahrensabsprachen zur Erledigung von Anfragen zu Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten durch die Kooperationspartner,
- Beschaffung, Erstellung, Aufbereitung und Aktualisierung von relevanten ausbildungs-, studien-, bildungs-, arbeits- und berufskundlichen Materialien für das zugeordnete Land,
- Aufbau eines Informationsaustausches mit dem Partnerland,
- Anlauf- und Auskunftstelle für Anfragen zu Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie Vermittlungsanliegen von Bewerbern und Betrieben aus dem Partnerland,
- Ansprechpartner für alle inländischen Informationsnachfrager, insbesondere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Berufsberatungs- und anderer Beratungsdienste.<sup>215</sup>

Das Konzept der Beratungszentren hat sich inzwischen bewährt. Die Inanspruchnahme durch Interessenten und das länderspezifische Know-how haben beträchtlich zugenommen, ebenso wie die Zahl der Experten, die einen maßgeblichen Beitrag dazu leisten, die Transparenz der Bildungs-, Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in der Gemeinschaft zu erhöhen. Dies fördert ebenso die Mobilität wie die Verbesserung des Zugangs zu differenzierten und qualifizierteren Informationen und Beratungsleistungen. Kritisch wird allerdings die finanzielle und institutionelle Absicherung für die Zukunft gesehen. Die Existenz der seit kurzem als "Nationale Ressourcen Zentren für Berufsberatung" bezeichneten Einrichtungen sollte nicht an bestehende oder künftige EU-Programme gebunden werden, das Netzwerk sollte vielmehr durch eine direkte Förderung der EU-Kommission auf Dauer etabliert und stabilisiert werden.<sup>216</sup>

Abgesehen von diesen eher administrativen und finanziellen Problemen muß im Zusammenhang mit der Frage der Weiterentwicklung der nationalen Zentren deren Rolle im Kontext mit anderen transnationalen Netzwerken und Verbundsystemen diskutiert werden. Eine Optimierung der Förderung von Transparenz ist nur dann wirkungsvoll zu

---

<sup>213</sup> vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufsberatung 1995/96 - Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik, Nürnberg 1997, S. 23

<sup>214</sup> Europäische Kommission (Hrsg.): Europäisches Handbuch für Berufsberater, Brüssel, Luxemburg 1995, S. 27

<sup>215</sup> vgl. Leve, M.: Europäische Berufsberatungszentren. In: Hauptabteilung Bildung und Gesellschaftswissenschaften des Instituts der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Informationen zur beruflichen Bildung vom 30.5.1994, S. 3

<sup>216</sup> vgl. Ohne Autor: Nationale Ressourcen Zentren für Berufsberatung - Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeit für eine Arbeitsgruppe der EU-Kommission im Bereich der Generaldirektion XXII. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Nr. 42/1996, S. 2555

erreichen, wenn geeignete Schnittstellen und Kommunikationswege geschaffen werden können, Datenmengen sinnvoll strukturiert, differenziert und kanalisiert werden, eine Homogenisierung der datentechnischen Infrastrukturen erfolgt und trotz dieser Anforderungen ein anliegenderechter und qualitativ befriedigender Zugriff erfolgen kann. Bedeutsam in diesem Kontext ist die neue Funktion eines Referenzzentrums, das den Berufsberatungszentren im Rahmen des Projektes NETREF zugewiesen wurde (Siehe auch 9.2).

### **10.3 Erweiterung und Optimierung europäischer Informations- und Datenverarbeitungssysteme zur Förderung der Transparenz**

Die rasante Entwicklung im Bereich moderner Informations- und Kommunikationstechnologien erfordert eine permanente Überprüfung der vorhandenen europäischen Informations- und Datenverarbeitungssysteme zur Förderung der Transparenz.

Schon 1992 im Rahmen eines Expertentreffens über den Einsatz von Computern in der Berufsberatung wurde auf mögliche Synergieeffekte bei der europäischen Zusammenarbeit zur Entwicklung europäischer Datenbanken und länderübergreifender Berufsberatungssysteme hingewiesen. 1991 wurden allein in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft über 100 Datenbanken zum Bildungs- und Ausbildungswesen gezählt. Als mögliche Perspektive für die Zukunft wurde vorgeschlagen, eine Anzahl verschiedener Programme zur Erstellung eines persönlichen Profils mit einer übergreifenden gemeinsamen europäischen Datenbank zu Berufen und Bildungsmöglichkeiten zu kombinieren. Auf der Grundlage dieses Profils als individueller Suchroute könnte dann in einem europaweiten Datenpool recherchiert werden.<sup>217</sup>

Auch das Aktionsprogramm zur Durchführung einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft Leonardo da Vinci stellt sich den europäischen Herausforderungen und zielt darauf ab, mit dazu beizutragen, die neuen industriellen und technologischen Wandlungsprozesse zu meistern.<sup>218</sup> Demzufolge bezieht das LEONARDO-Programm auch innovative Ansätze zur verbesserten Information über Berufe und weitere in diesem Zusammenhang interessierende Fragen mit ein.<sup>219</sup>

Das LEONARDO-Projekt "ANTEO" befaßt sich mit der europaweiten Nutzung von On-line-Diensten wie Internet für die Kommunikationsnetze der Berufsberatungsdienste. Das Vorhaben "Multimedia" versucht, eine multimediale CD-ROM in parallelen Sprachversionen zu bestimmten Ausbildungsgängen zu entwickeln. Von besonderer Bedeutung für Fragen der Transparenz ist das Projekt "NETFORM", das Experten und Laien den On-line-Zugang zu Datenbanken über berufliche Bildungsgänge in Europa ermöglichen möchte.<sup>220</sup> Diese Ansätze versprechen einen verbesserten Informationsservice für die Nutzer, insbesondere dann, wenn der direkte Zugriff ermöglicht wird. Adressaten, die jedoch über keine Netzzugänge verfügen oder denen

---

<sup>217</sup> vgl. Meyer-Haupt, K.: Europäische Berufsberatungskongress brachte wichtige Ergebnisse - Expertentreffen vom 25. - 27. 11 1992 in Nürnberg. In: Arbeit und Beruf, Heft 8/1993, S. 221

<sup>218</sup> vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): Leonardo da Vinci - Aktionsprogramm zur Durchführung einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft 1995 - 1999, Brüssel, Luxemburg 1996, S. 2

<sup>219</sup> vgl. Ant, M.: Struktur und Aufbau des Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI der Europäischen Kommission. In: Grundlagen der Weiterbildung, 8. Jahrgang, Heft 8/1997, S. 24

<sup>220</sup> vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär (Hrsg.): Leonardo da Vinci news, Juni 1997, S. 5

entsprechende Qualifikationen und Sprachkompetenzen fehlen, werden nach wie vor auf die personale Unterstützung von Beratungszentren angewiesen sein.

Die Europäischen Berufsberatungszentren der deutschen Berufsberatungsdienste sind derzeit mit multimedialen EURO-PC-Arbeitsplätzen ausgestattet. Über den EURO-PC erschließen die Beratungszentren für spezielle Fragestellungen zu Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten oder damit zusammenhängende Komplexe wie Transparenz, Gleichstellung oder Anerkennung zusätzliche Informationsquellen. Die Recherchen im EURO-PC richten sich nach einer Philosophie der verteilten Datenbanken in Europa, ermöglichen aber gleichzeitig den Ein- bzw. Umstieg in Informationssysteme anderer Staaten. Durch den direkten Zugriff auf elektronische Medien, Fachdatenbanken und Informationsdienste wird die Gewinnung von Informationen direkt an der Quelle möglich; damit läßt sich eine Qualitätssteigerung in Bezug auf den Informationsgehalt und die Aktualität erreichen. Der erste multimediale EURO-PC wurde 1993 im Zentrum in Rastatt eingerichtet und erlaubte den wechselseitigen Zugriff auf ausgewählte Datenbanken über Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und andere beraterrelevante Informationen zwischen Frankreich und Deutschland.<sup>221</sup> Das Verfahren, das nunmehr in allen Europäischen Berufsberatungszentren angewendet wird, umfaßt ferner die Telekommunikation zwischen den einzelnen Zentren zum Austausch von lokal nicht vorhandenen Daten und Fakten, die Nutzung internationaler Telekommunikationsnetze zum Austausch von Informationen unabhängig von nationalen Standards sowie den Einsatz von Standardprogrammen zur rationellen Informationsverarbeitung und Weiterleitung.

Vergleichbare Projekte nach diesem deutschen Vorbild gibt es auch in anderen EU-Mitgliedstaaten, teilweise noch im Stadium der Erprobung, teilweise mit voller Funktionalität. Besonders erwähnenswert ist die Möglichkeit der Verknüpfung mit dem Informationsnetzwerk EURES, das im Zusammenhang mit der Intensivierung der innereuropäischen Vermittlung eine wesentliche Rolle spielt (siehe auch 10.5).

Der Aufbau supranationaler Kommunikationsnetze wird in Zukunft als wichtiges Instrument zur Förderung der Transparenz zunehmend an Bedeutung gewinnen.

#### **10.4 Verbesserung der EU-Kompetenz nationaler Informations- und Beratungsdienste**

Im Rahmen einer Studie zur Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für verschiedene Zielgruppen in der Europäischen Gemeinschaft konnten eine Vielzahl von Diskrepanzen zwischen den Erwartungen und Wünschen der Klientel und den Angeboten der Beratungsdienste identifiziert werden. Die in einem Synthesebericht zusammengefaßten Ergebnisse weisen auch auf Defizite bei Qualität und Umfang von Information und Beratung hin.<sup>222</sup>

Im Hinblick auf den vereinten Bildungs- und Arbeitsmarkt kommt die EU-Kommission ebenfalls zu der Auffassung, angesichts dieser Sachlage sei es von besonderer Wichtigkeit, daß alle Personen, die hauptberuflich mit der Erteilung von Berufsinformation

---

<sup>221</sup> vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Europa-Mittler für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1994, S. 15

<sup>222</sup> vgl. Chisholm, L.: Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft, Junge Europäer und Berufsberatung: Was brauchen und wünschen die Jugendlichen?, CEDEFOP panorama, Synthesebericht, CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2. Nachdruck, Thessaloniki 1996, S. 9

und Berufsberatung befaßt seien, sich über die neuen Chancen kundig machen müßten, die zunehmend angeboten würden, und daß sie unmittelbaren Nutzen aus all den Informationsmaterialien und Berufsausbildungsoptionen ziehen müßten, um so auf die gesteigerte Nachfrage und die neuen Bedürfnisse reagieren zu können.<sup>223</sup> Diese und weitere Überlegungen führten zur Konzeption eines Europäischen Handbuches für Berufsberater, eine Art Vademecum für all die Fragen und Anliegen, die im europäischen Kontext an die Beratungsdienste herangetragen werden könnten.

Ziel des Handbuches ist es, die Struktur und die allgemeinen Grundzüge in den Bereichen Bildung, Berufsausbildung und Zugang zum Arbeitsmarkt in den EU-Mitgliedstaaten zu erläutern und einen knappen Überblick der entsprechenden Aktionen der Gemeinschaft zu liefern. Eine erste Vorabversion des Handbuches für Berufsberater wurde Ende 1992 veröffentlicht.<sup>224</sup> Diese wurde im Laufe des Jahres 1993 in allen Mitgliedstaaten von Experten überprüft und überarbeitet. Im Mai 1995 wurde dann die endgültige Fassung in den Sprachen aller Mitgliedstaaten herausgegeben. Das Handbuch ist in 13 Kapitel unterteilt, das erste bezieht sich auf die Europäische Union insgesamt, die anderen jeweils auf einen der zwölf Staaten, die zum damaligen Zeitpunkt Mitglieder der EU waren. Das übergreifende Kapitel zur EU enthält einen Überblick über die wichtigsten Aktionen im Bereich Bildung/Berufsausbildung, die seit der Unterzeichnung des Vertrages von Rom von der Europäischen Gemeinschaft initiiert wurden. Das Kapitel beschreibt auch den Rahmen zukünftiger Aktivitäten der Europäischen Union, wie er von den neuen Programmen gesteckt wird, die der Rat der Europäischen Kommission für die letzten fünf Jahre dieses Jahrhunderts beschlossen hat. Anschließend folgt ein Abriß der aktuellen Tendenzen der Gemeinschaftspolitik in der Berufsberatung und eine aktuelle Schilderung des Standes der Anerkennung und Entsprechung von Befähigungsnachweisen. Weitere Hinweise beziehen sich auf Verbundnetze und Informationsservicedienste, die EU-weit als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. In den länderspezifischen Ausführungen wird auf die jeweiligen Bildungssysteme, auf die Anerkennung und Entsprechung von Befähigungsnachweisen und die nationalen Stellen eingegangen, die für die vorgenannten Aufgaben zuständig sind.<sup>225</sup>

Die Publikation ist insbesondere deswegen kritisch zu sehen, weil sie als Printmedium in gewissen sinnvollen Rhythmen in aktualisierter Form neu aufgelegt werden müßte, um keine veralteten oder unvollständigen Informationen zu enthalten.

Die Staaten Österreich, Schweden und Finnland, die der EU erst 1996 beigetreten sind, fehlen in dem Kompendium. Strittig ist auch die Funktionalität des Werkes. Einerseits bietet es einen ersten Einblick und raschen, gut gegliederten Überblick, andererseits vermag es weitergehende Informationsansprüche nur sehr bedingt zu befriedigen. Insofern scheint eine entscheidende Kompetenzverbesserung der Beratungsdienste eher über Datenverbund- und Auskunftnetze zu erreichen sein.

In diesen Kontext gehören auch die Bemühungen nationaler Berufsberatungsdienste, über periodisch erscheinende Nachrichtendienste wichtige europabezogene

---

<sup>223</sup> vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): Europäisches Handbuch für Berufsberater, Brüssel, Luxemburg 1995, S. 7

<sup>224</sup> vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Europäisches Handbuch für Berufsberater, Bad Honnef 1992 (Bock-Verlag)

<sup>225</sup> vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): Europäisches Handbuch für Berufsberater, Brüssel, Luxemburg 1995

Informationen an ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiterzugeben. Die deutsche Berufsberatung etwa veröffentlicht alle 2 Monate unter dem Titel "Euro-Professional" Berichte zu den Themenbereichen Berufsbildung, Ausbildungsmöglichkeiten, Arbeitsmarkt, Soziales, Förderprogramme der EU, Arbeitsverwaltungen, Vermittlungseinrichtungen, Qualifikationserfordernisse und zu weiteren Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten.<sup>226</sup>

Hervorzuheben sind auch Initiativen, europäische Inhalte sukzessive in vorhandene Instrumentarien zu integrieren. So werden beispielsweise in die Aus- und Weiterbildungsdatenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit zunehmend Qualifizierungsmöglichkeiten aus anderen EU-Ländern aufgenommen. Das Nachschlagewerk "Grundwerk ausbildungs- und berufskundlicher Informationen"<sup>227</sup> enthält unter den Rubriken "Ausbildung im Ausland" bzw. "Beschäftigung im Ausland" vergleichende Übersichten zu Befähigungsnachweisen in anderen EU-Ländern. Die EU-Berufsbezeichnungen sind in den jeweiligen Landessprachen abgedruckt. Die wöchentlich erscheinende Zeitschrift "Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv)" enthält laufend aktuelle Beiträge zum Thema Europa mit besonderer Beachtung nennenswerter Entwicklungen in Fragen der Gleichstellung, Anerkennung und Entsprechung beruflicher Befähigungsnachweise.<sup>228</sup>

Die EU-Kommission förderte bereits mit dem Programm PETRA die europabezogene Fortbildung von Berufsberaterinnen und Berufsberatern. Unter der Bezeichnung EU-ACADEMIA wird diese Initiative auch im Rahmen des LEONARDO-Programms fortgesetzt. Ziel dieses Projektes, das unter Beteiligung der Länder Frankreich, Deutschland, Luxemburg, Spanien und Österreich durchgeführt wird, ist die Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Fortbildungsmodulen für eine europäische Berufsberatung, die sich konsequenterweise auch auf Fragen der Transparenz, Vergleichbarkeit, Anerkennung und Gleichwertigkeit von beruflichen Qualifikationen innerhalb der EU bezieht.<sup>229</sup> Allerdings scheinen sich die Fortbildungsmöglichkeiten in erster Linie an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nationaler Beratungszentren zu richten, deren Expertenrolle eine zunehmende Verstetigung erfährt. Eine breite Qualifizierung in der europäischen Dimension der Berufsberatung und die notwendige Sensibilisierung für die vorhandenen Transparenzprobleme lassen sich nur durch eine konsequente Fortführung der Reformen in den Berateraus- und -fortbildungsgängen in der Europäischen Union durch eine verstärkte Integration und Vermittlung europäischer Kompetenzen und deren laufende Aktualisierung erreichen.

## **10.5 Förderung der innereuropäischen Mobilität durch effektivere Vermittlungssysteme**

---

<sup>226</sup> vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): EURO- Professional, Nr. 18/Juni 1997

<sup>227</sup> vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Grundwerk ausbildungs- und berufskundlicher Informationen, Nürnberg 1995

<sup>228</sup> vgl. Normann, G., Scheerer, F. u. Schneider, J.: Berufskunde. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handreichungen für die Aus- und Fortbildung, 2. Auflage, Nürnberg 1995, S. 134

<sup>229</sup> vgl. Ertelt, B.J., Köditz, V. u. Chomé, G.: Handreichungen für die Weiterbildung von Berufsberatern in einer europäischen Dimension. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Neue Tendenzen, Herausforderungen und Technologien in der grenzübergreifenden Berufsberatung, Dritte europäische Konferenz über Computer in der Berufsberatung, Konferenzdokumentation, Nürnberg 1993, S. 170ff

Die Unterstützung Stellensuchender bei der Vermittlung eines Arbeitsplatzes im europäischen Ausland oder von Unternehmen, freie Stellen im Inland mit Bewerbern aus anderen EU-Mitgliedstaaten zu besetzen, ressortiert im Regelfall bei den staatlichen Arbeitsverwaltungen. Ebenso ist die Vermittlung von Praktika oder Ausbildungsstellen meist den Berufsberatungsdiensten oder Arbeitsverwaltungen zugeordnet. Handlungsbedarf zu intensiverer Kooperation besteht auch hier. "Für die Zukunft erfordern die verschiedenen schulischen und betrieblichen Ausbildungssysteme in der Europäischen Union und die unterschiedlichen Formen von Vermittlungsaktivitäten in den einzelnen Ländern eine weitere Abstimmung und schließlich eine schrittweise Vernetzung der Vermittlungsdienste der Partnerländer."<sup>230</sup> Im Zuge des gemeinsamen Marktes hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaften gezielte Maßnahmen zu einer verbesserten Zusammenarbeit der öffentlichen Vermittlungsdienste ergriffen. Allerdings dürfen auch private Arbeitsvermittlungen nicht außer acht gelassen werden. "Private Arbeitsvermittlungen sind jetzt praktisch in allen Mitgliedstaaten zugelassen. Sie bestanden bereits seit einiger Zeit in Form von Leiharbeitsvermittlern; sie dürfen jetzt jedoch (unter bestimmten Voraussetzungen, die je nach Land unterschiedlich sind) ihre Vermittlungstätigkeit auch auf zeitlich unbegrenzte Arbeitsverhältnisse ausdehnen."<sup>231</sup> Allerdings gibt es immer noch große Unterschiede hinsichtlich des Monopolisierungs- bzw. Liberalisierungsgrades innerhalb der Europäischen Union.<sup>232</sup>

Im Kontext bereits ausgeführter Initiativen wie der Erweiterung und Optimierung europäischer Informations- und Datenverarbeitungssysteme zur Förderung der Transparenz (siehe auch 10.3) muß das im Hinblick auf den europäischen Arbeitsmarkt bedeutsamste Projekt einer verstärkten länderübergreifenden Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Vermittlung, das System EURES (European Employment Services) gesehen werden. Hauptziel von EURES ist es, Informationen über den Arbeitsmarkt der EU zu erstellen und Einzelpersonen über Arbeitsmöglichkeiten sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der EU zu informieren und zu beraten. EURES wurde nach einem Beschluß der Kommission im Jahre 1993 gegründet und basiert auf einer Verordnung des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus dem Jahre 1968, die 1992 aktualisiert wurde.<sup>233</sup> EURES "soll die Arbeitsuche des einzelnen in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union und die Personalsuche von Unternehmen auf europäischer Ebene unterstützen und damit den Weg zu einem europäischen Arbeitsmarkt ebnen. Das geschieht durch die Bereitstellung detaillierter Informationen über Stellenangebote und Arbeitsgesuche sowie genereller Informationen über Arbeits- und Lebensbedingungen und den Arbeitsmarkt der jeweiligen Länder."<sup>234</sup> Zwei Datenbanken zu "Allgemeinen Informationen zu Lebens- und Arbeitsbedingungen" und zu "Stellenangeboten und Bewerbungen" bilden die Arbeitsgrundlage für rund 450 Euroberater und Euroberaterinnen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, deren Kooperation von einem Europäischen Koordinierungsbüro in Brüssel unterstützt wird. Neben ihrer Aufgabe, über Themen wie Einstellungspraktiken, arbeits- und

<sup>230</sup> Meyer-Haupt, K.: Berufsberatung, Stuttgart/Berlin/Köln 1995, S. 98

<sup>231</sup> Europäische Kommission (Hrsg.): Tableau de Bord 1995, Follow-up der Empfehlungen des Europäischen Rates von Essen zur Beschäftigungspolitik, Brüssel, Luxemburg 1996, S. 136

<sup>232</sup> vgl. Egle, F. u. Zahn, E.: Öffentliche und private Arbeitsvermittlung in Europa. In: Eckert, G., Egle, F., Ermer, F., Ertelt, B.-J., Hartlage-Laufenberg, B., Kurr, J., Lukosek, W., Maier, D., Schneider, J. u. Zahn, E.: Materialien zu Europa - Teil II -. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handreichungen für die Aus- und Fortbildung, Nürnberg 1993, S. 103ff

<sup>233</sup> vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): Entscheidung der Kommission vom 22.10.1993, Abl. Nr. L 274/32ff

<sup>234</sup> Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Ihre berufliche Zukunft - Schriftenreihe für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Informationen für eine Arbeitsaufnahme in der Europäischen Union, Heft 8/1994, S. 12

sozialversicherungsrechtliche Regelungen, tarifliche Eingruppierung und Niederlassung in einem anderen EU-Staat zu informieren, geben Euroberater auch Auskünfte zur Anerkennung von Berufsabschlüssen.

In der bundesdeutschen Arbeitsverwaltung sind derzeit 32 Euroberater und Euroberaterinnen in Großstadtarbeitsämtern, Ämtern in Grenzregionen und bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) in Frankfurt eingesetzt. Derzeit werden zehn weitere qualifiziert. Geplant ist, daß künftig in jedem Arbeitsamt ein Experte für Ratsuchende und Arbeitgeber für Fragen des europäischen Ausgleichs im Rahmen von EURES als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Hervorzuheben ist die besonders ergiebige Kooperation im Bereich von Grenzregionen. So gibt es beispielsweise unter dem Arbeitstitel "Transalp" einen direkten automatischen Stellenaustausch zwischen Bayern, Baden-Württemberg und Österreich. Dieses Modell soll in Kürze auf Frankreich und die Niederlande ausgedehnt werden. Allerdings ist derzeit bei der Entwicklung der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung mit den Staaten der Europäischen Union eine deutliche Stagnation festzustellen.<sup>235</sup> Offensichtlich bremsen die konjunkturellen und wirtschaftsstrukturellen Rahmenbedingungen die Mobilität.

In einem Erfahrungsbericht über den Zeitraum von 1994-1995 kommt die Europäische Kommission zu der Auffassung, EURES müsse besser mit anderen Gemeinschaftsprogrammen verzahnt werden, um auch im Hinblick auf die Beantwortung von Fragen zur Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise leistungsfähiger zu werden.<sup>236</sup> Die Verbesserung der technischen Infrastruktur, die stärkere Beachtung von Synergieeffekten bei der Erweiterung europäischer Informations- und Datenverarbeitungssysteme wie beispielsweise bei den multimedialen EURO-PC-Arbeitsplätzen kann auf Sicht wirkungsvolle Fortschritte zur Förderung der Transparenz auch über Vermittlungssysteme wie EURES ermöglichen.

## **11. Flankierende Maßnahmen**

### **11.1 Förderprogramme und Maßnahmen der EU**

Die Programme der Europäischen Union leisteten und leisten einen wesentlichen und bedeutsamen Beitrag, die Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise zu fördern. Gerade in Zeiten strikter Haushaltskonsolidierungspolitik in fast allen Mitgliedstaaten der EU hat die gesamteuropäische finanzielle Unterstützung von Maßnahmen, die darauf abzielen, die Transparenz zu verbessern, einen herausragenden Stellenwert. Wesentliche für diese Themenstellung relevante Initiativen im Rahmen des LEONARDO-Programms wurden bereits in Kapitel 10 beschrieben (Siehe insbesondere 10.3).

Eine Vielzahl von bereits erwähnten Aktionen ist auf berufliche Qualifikationen unterhalb des Hochschulbereiches gerichtet (siehe beispielsweise Kapitel 7 "EG-Entsprechungsverfahren" oder 9.2 "Einrichtung von Referenzzentren – das LEONARDO-Projekt NETREF"). Mit dem Ziel, den Informationsaustausch innerhalb Europas zu Fragen

---

<sup>235</sup> vgl. Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (Hrsg.): Auslandsbrief der ZAV - Mitteilungen aus der internationalen Arbeitsvermittlung, Nr. 4/1997, S. 1f

<sup>236</sup> vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.): EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES) EUROPÄISCHE ARBEITSVERWALTUNGEN; Brüssel 1996, S. 24

der gegenseitigen Anerkennung und Bewertung von Hochschulabschlüssen und Studienzeiten zu optimieren, wurde schon ab 1984 ein Gemeinschaftsnetz nationaler Informationszentren zur Anerkennung von Hochschulabschlüssen unter der Bezeichnung NARIC (Network of National Academic Recognition Information Centres in Member States of the European Community and the Countries of the European Free Trade Association) eingerichtet. Die NARIC-Zentren beziehen damit auch die EFTA-Staaten mit ein und stehen in erster Linie Nutzern wie Studenten, Bildungsberatern, Lehrern, Arbeitgebern, Hochschuleinrichtungen und Eltern als Ansprechpartner zur Verfügung.<sup>237</sup>

Das Ziel, Qualität und Stellenwert der allgemeinen Bildung in Europa zu verbessern, die Zusammenarbeit auf diesem Gebiet zu forcieren und eine "Mobilität des Lernens" in Europa weiter zu entwickeln, verfolgt das Programm SOKRATES.<sup>238</sup> Durch SOKRATES werden frühere Programme zusammengeschlossen und unter einem neuen Dach weitergeführt. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die enge Verzahnung mit anderen Gemeinschaftsprogrammen und Aktionen wie LEONARDO.<sup>239</sup> Diese Synergieeffekte sind aus der Perspektive derjenigen, die sich engagiert um die konsequente Förderung der Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise bemühen, beachtens- und begrüßenswert. Das unter diesen Aspekten möglicherweise ertragreiche und wesentliche Kernstück dieser Homogenisierung der beiden großen Bildungsprogramme LEONARDO und SOKRATES ist das in SOKRATES integrierte europäische Informationsnetz für das Bildungswesen EURYDICE. Es fördert unter anderem

- das Sammeln von Daten sowie das Erstellen und das laufende Aktualisieren von Basisinformationen über Strukturen und Organisationsformen der Bildungssysteme in den Mitgliedstaaten,
- das Verbreiten dieser Informationen über geeignete Informations- und Verteilerkanäle und Verteilernetze, die auf nationaler, regionaler oder Gemeinschaftsebene vorhanden sind,
- das Einrichten gemeinschaftlicher Datenbanken im Bildungsbereich und den Ausbau enger Verbindungen zwischen vorhandenen Datenbanken der Mitgliedstaaten sowie die Verbesserung des Zugangs zu diesen Datenbanken,
- das Verwenden neuer Informatik- und Elektroniktechnologien zur Sicherstellung der Interaktivität des Austausches sowie einer wirkungsvolleren Aufteilung der Ressourcen.<sup>240</sup>

An diesem Beispiel wird deutlich, wie durch eine effektive und effiziente Meta-Planung aller bildungsrelevanten Aktivitäten auf EU-Ebene ein höherer Gesamtnutzen der durchgeführten Initiativen für die Gemeinschaft erreicht werden kann. Dies gilt in besonderer Weise für die Sammlung, Strukturierung, Aufbereitung, Verarbeitung und anliegenbezogene Weitergabe über datenbankgestützte Informationssysteme an unterschiedliche Nutzergruppen.

---

<sup>237</sup> vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): Europäisches Handbuch für Berufsberater, Brüssel, Luxemburg 1995, S. 29

<sup>238</sup> vgl. Rat der Europäischen Gemeinschaften, Entscheidung des Rates 819/95/EG vom 14.3.1995, Abl. Nr. L 87, 20.4.1995

<sup>239</sup> vgl. Schneider, J. u. Zahn, E.: Förderung von Bildung und Beschäftigung durch die Europäische Union. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handreichungen für die Aus- und Fortbildung - Materialien Teil -IV-, Nürnberg 1996, S. 77

<sup>240</sup> vgl. a.a.O., S. 83

Für die Administration von Maßnahmen und Programmen bedarf es auch einer offiziellen Einrichtung im breitgefächerten Dienststellennetz der europäischen Union. Die Zuständigkeit für allgemeine bildungs- und jugendpolitische Aufgaben wurde daher der "Task Force Humanressourcen, allgemeine, berufliche Bildung, Jugend" übertragen, die eine wichtige Koordinierungs- und Unterstützungsfunktion auch in Fragen der Transparenz übernimmt.<sup>241</sup>

## **11.2 Stärkere Integration des europäischen Gedankens in nationale Bildungs- und Beschäftigungssysteme**

Die zunehmende wirtschaftliche Verflechtung und tendenziell wachsende Mobilität der Arbeitnehmer im vereinten Europa erfordern begleitende gesamteuropäische Strategien zur Weiterentwicklung von Qualifikationsstrukturen durch die gezielte Förderung von Innovationen in der beruflichen Bildung. "Es hat sich in den letzten Jahren gezeigt, daß Anerkennungsrichtlinien alleine noch kein Garant für Mobilität sind, vielmehr ist auch eine Internationalisierung der nationalen Qualifikationen zur Verwirklichung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unerläßlich."<sup>242</sup> Der Gestaltung nationaler Bildungspolitiken kommt in diesem Zusammenhang ein besonderer Stellenwert zu. Sie haben eine Bringschuld bei der Entwicklung einer europäischen Dimension in allen Bereichen des Bildungswesens.<sup>243</sup> So wird auch von führenden deutschen Bildungspolitikern wie dem Bundesratsvertreter der Länder im EU-Bildungsministerrat und derzeitigen hessischen Kultusminister Hartmut Holzapfel gefordert, den Europagedanken möglichst früh in den Unterricht einzubinden. Er weist damit schon der Schule eine wichtige Funktion zu, ihre Absolventen auf ein zusammenwachsendes Europa mit häufig wechselnden Anforderungen vorzubereiten.<sup>244</sup> Nach Auffassung von Koch kann das bisher entwickelte Instrumentarium zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen in der Praxis nicht überzeugen. "Die zukünftigen strategischen Herausforderungen der europäischen Berufsbildungspolitik liegen weniger im Bereich der Anerkennung und Transparenz von Qualifikationen, als darin, die Leistungsfähigkeit der nationalen Berufsbildungssysteme im Hinblick auf die Herausforderungen durch den europäischen Integrationsprozeß und den globalen Wettbewerb mit anderen Wirtschaftszonen zu fördern."<sup>245</sup>

Könnten ein transnationaler Innovationstransfer, die Entwicklung von "Europakompetenzen", europäischen Qualifikationsstandards und Berufsbildungsabschlüssen sowie Qualifizierungsphasen, die in anderen Mitgliedstaaten durchgeführt werden, den Durchbruch bringen?

Schon bei der Abklärung von Begrifflichkeiten ist Konsens nur schwer zu erzielen. Wordelmann unterscheidet allein sieben Ansätze, das Konstrukt "Internationale Qualifikationen" näher zu beschreiben, das sich häufig in Begriffen wie "Europa- und Auslandskompetenz", "Europatauglichkeit", "Euroqualifikationen", "interkulturelle

---

<sup>241</sup> vgl. Müller-Solger, H., Czyst, A., Leonhard, P. u. Pfaff, U.: Bildung und Europa - Die EG-Fördermaßnahmen. In: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1993, S. 145

<sup>242</sup> Schlick, K.: Leonardo da Vinci - eine europäische Herausforderung für die Berufsausbildung in Österreich. In: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hrsg.), Wien 1997, S. 182

<sup>243</sup> vgl. Müller-Solger, H.: Europäische Förderprogramme für die Aus- und Weiterbildung - Sechs Jahre EG-Förderprogramme im Bereich von Aus- und Weiterbildung. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Beiträge zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 176, S. 70 - 81, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag), S. 81

<sup>244</sup> vgl. Moesta, C. (Hrsg.): Bildungspolitischer Dienst - bpd - Folge 14 vom 21.7.1997, S. 4

<sup>245</sup> Koch, R.: Berufliche Qualifikationen als Schlüsselkategorie der europabezogenen Berufsbildungspolitik. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23.Jahrgang, Heft 1/1994, S. 25

Kommunikationsfähigkeit“ oder “Kompetenz“ wiederfindet. Folgerichtig hält er weitere Definitionsversuche für müßig.<sup>246</sup> In diesem Kontext wird vor allem die Notwendigkeit von mehr und besseren Fremdsprachenkenntnissen für Schüler, Auszubildende und Berufstätige gefordert.<sup>247</sup>

Die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bei 34.000 Erwerbstätigen durchgeführt hat, geben interessante Aufschlüsse über die Anforderungen an die Fremdsprachenkompetenz und die Mobilität von Beschäftigten in der Praxis.

So benötigt jeder achte Beschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland am Arbeitsplatz Fremdsprachenkenntnisse, 4% aller befragten Erwerbstätigen hielten sich schon einmal aus beruflichen Gründen für längere Zeit im Ausland auf. Die Gruppe der Facharbeiter hat eher einen minimalen Fremdsprachenbedarf; anders dagegen – aber branchendifferenziert – die Gruppe der Fachangestellten. Im Verkehrsgewerbe wurden bei 42 %, im Hotel- und Gaststättenbereich bei 38%, in der Feinmechanik und Optik bei 32 %, im Maschinenbau bei 28 %, im Groß- und Versandhandel bei 24 %, in der Chemie bei 22 % und bei Banken und Versicherungen bei 21 % der befragten Beschäftigten die Fähigkeit, fremde Sprachen zu beherrschen, für unbedingt erforderlich gehalten. Spitzenreiter sind erwartungsgemäß Hochschulabsolventen, die einen sehr hohen Fremdsprachenbedarf haben. 45% der männlichen und 39% der weiblichen Hochschulabsolventen wenden Fremdsprachenkenntnisse am Arbeitsplatz an.<sup>248</sup>

Schauenberg erkennt spezifische “internationale Qualifikationen” auf drei Ebenen:

- einer überfachlichen Ebene,
- einer unternehmensseitigen Ebene,
- einer berufsspezifischen Ebene.<sup>249</sup>

Diese Klassifizierung geht im wesentlichen auf Erfahrungen aus der Vermittlungspraxis der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung zurück. Bestimmte Berufsgruppen wie Hotel- und Gaststättenberufe, Speditionsberufe, Berufe aus den Bereichen Vertrieb und Marketing, aber auch handwerklich-technische Qualifikationsprofile, die häufiger im Ausland Montage- oder Servicearbeiten durchführen sehen sich wachsenden internationalen Anforderungen ausgesetzt. Das Zusammenwachsen der Märkte, etwa in der Versicherungsbranche, zwingt aus unternehmerischer Sicht zu einem internationaleren Handeln auch der Beschäftigten mit entsprechenden qualifikatorischen Verbreiterungen. Auslandskompetenz auf einer überfachlichen Ebene wird definiert als eine Art Schlüsselqualifikation, die – unabhängig von betrieblichen oder beruflichen Erfordernissen – die Fähigkeit umfaßt, “mit Menschen und Märkten außerhalb des nationalen Kontextes arbeiten zu können.”<sup>250</sup>

<sup>246</sup> vgl. Wordelmann, P.: Internationalisierung des Wirtschaftens - Folgen für die Qualifikationsentwicklung in der Berufsbildung. In: Wordelmann, P.: Internationale Qualifikationen - Inhalte, Bedarf und Vermittlung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 114, Berlin 1995, S. 11

<sup>247</sup> vgl. Wordelmann, P.: Die Notwendigkeit von Fremdsprachenunterricht an der Berufsschule. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 22. Jahrgang, Heft 5/1993, S. 9

<sup>248</sup> vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB): Sprachkompetenz - allgemein gefordert, unterschiedlich gebraucht, Pressemeldung Nr. 17/1996 vom 21.5.1996, Berlin/Bonn 1996, S. 1f

<sup>249</sup> vgl. Schauenberg, G.: Mobilität und “internationale Qualifikationen” von Arbeitnehmern - Erfahrungen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV). In: Wordelmann, P: a.a.O., S. 60f

<sup>250</sup> a.a.O., S. 63

In diesem Sinne werden weitergehende Reformen unseres beruflichen Bildungssystems gefordert, um die europäische Dimension intensiver als bisher zu integrieren. Entsprechende Forderungen richten sich beispielsweise auf die Implementierung eines "Europäischen Austauschjahres" für Auszubildende oder die Intensivierung des fremdsprachlichen Unterrichts an Berufsschulen auf eine, je nach Beruf, sogar auf zwei oder drei Fremdsprachen.<sup>251</sup> Allerdings sieht Wordelmann zum Fremdsprachenunterricht in der Berufsschule während einer dualen Berufsausbildung einen arbeitsmarktlichen und einen bildungspolitischen Zugang. In Bezug auf den arbeitsmarktlichen Bedarf stellt er nach Auswertung einer Erwerbstätigenbefragung im Jahr 1991/92 relativierend fest, "daß dieser zwar zunimmt, aber keineswegs in den Größenordnungen, die andere Untersuchungen und auch die öffentliche Diskussion unterstellen."<sup>252</sup>

Vielversprechende Ansätze zur Förderung des europäischen Gedankens in der beruflichen Bildung wie Austauschmaßnahmen mit Auszubildenden oder multinationale Kooperationsprojekte mit Ausbildern sind bei den unter 11.1 diskutierten Förderprogrammen der EU festzustellen. Die Durchführung und Gestaltung der Programme könnte jedoch in vielen Bereichen wie der Information und Beratung von Nutzern und Adressaten noch optimiert werden.<sup>253</sup>

Ein hervorragendes Beispiel für die Intensivierung der Kooperation bildungsgestaltender staatlicher und gesellschaftlicher Organisationen und Institutionen auf europäischer Ebene ist der oft zitierte Soziale Dialog. Auch wenn häufig differenzierte Lösungsstrategien auf betrieblicher, branchenbezogener, lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene gesucht werden müssen, können europäisch übergreifende Rahmenvereinbarungen in die Fläche wirken, Impulse geben und regionale Initiativen flankieren.<sup>254</sup>

Eine "Europäisierung" der Bildungs- und Beschäftigungssysteme kann, wie die beispielhaft aufgezeigten Tendenzen aus unterschiedlichsten Feldern zeigen, Verständnis für andere Systeme fördern, Informationen transferieren und auch die Bereitschaft zu mehr Mobilität wecken. Solche Entwicklungen unterstützen die Bestrebungen nach mehr Transparenz.

### 11.3 Pädagogische Forschungsaktivitäten

Einen wichtigen Beitrag zur wissenschaftlichen Fundierung von Transparenzbestrebungen leisten die Qualifikations- und Berufsforschung, die vergleichende Berufsbildungsforschung und die Berufspädagogik.

---

<sup>251</sup> vgl. Leischner, D.: Bildungssysteme in Europa - Berufsausbildung muß in verschiedenen Organisationsformen möglich sein. In: Die berufsbildende Schule, 45. Jahrgang, Heft 1/1993, S. 7

<sup>252</sup> Wordelmann, P.: Die Notwendigkeit von Fremdsprachenunterricht an der Berufsschule. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 22. Jahrgang, Heft 5/1993, S. 11

<sup>253</sup> vgl. Kehm, B. M. u. Teichler, U.: Durchführung von EG-Bildungsprogrammen in Deutschland, Kurzfassung einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1993, S. 7

<sup>254</sup> vgl. Piehl, E. u. Sellin, B.: Die europäische Dimension in der Berufsbildung - Zwischenbilanz und Perspektiven aus der Sicht des CEDEFOP. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 20. Jahrgang, Heft 2/1991, S. 4

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) spielt in diesem Zusammenhang eine sehr wichtige Rolle. Gegründet durch eine Ratsverordnung im Jahre 1975<sup>255</sup> ist es ein von den Dienststellen der Europäischen Union unabhängiges Gremium, das die Aufgabe hat, die Kommission zu unterstützen, um die Berufsbildung und die ständige Weiterbildung auf Gemeinschaftsebene zu fördern und weiterzuentwickeln. Die Arbeit des CEDEFOP ist aber eingebunden in den vorgegebenen politischen Rahmen und hat sich daran zu orientieren. So richtet sich das Europäische Forschungsinstitut u.a. auch an der folgenden Zielsetzung bzw. Priorität des LEONARDO-Programmes aus:

“Förderung der Zusammenarbeit hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen und des Ausbildungsbedarfs und Förderung des Erwerbs und der Transparenz der Qualifikationen sowie des Verständnisses der Schlüsselkompetenzen, die auf die technologische Entwicklung, auf die mit dem Funktionieren des Binnenmarktes einhergehenden Anforderungen, auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes abgestimmt sind.”<sup>256</sup>

Zentrale Forschungsvorhaben des CEDEFOP zu Fragen der Transparenz wurden bereits ausführlich diskutiert (vgl. die Ausführungen in den Kapiteln 7, 8 und 9). Angesprochen werden müssen aber auch Projekte, die das Transparenzproblem entscheidend tangieren. So richten sich Forschungsbestrebungen des CEDEFOP auch darauf, Schlüsselqualifikationen, also berufsübergreifende Kompetenzen/Basisqualifikationen mit einer EU-weiten Verwendungsbreite zu ermitteln.<sup>257</sup>

Einen hohen wissenschaftlichen Ertrag zu Erkenntnissen der Berufs- und Qualifikationsforschung und der Transparenzförderung verspricht auch der Aufbau eines Forschungsnetzwerkes zu “Trends und Berufen und Qualifikationen”. Dieser Arbeitskreis zur Forschungskooperation über Trends in der Berufs- und Qualifikationsforschung unter der Bezeichnung “CIRETOQ (Circle for Research Cooperation on trends in occupations and qualifications)” verfolgt das Ziel, “Vergleichsmaßstäbe zu entwickeln, Untersuchungsergebnisse auszutauschen und gemeinsam weiterführende Fragestellungen und Untersuchungsgegenstände zu definieren.”<sup>258</sup> Derzeit sind rund 20 Forschungsinstitute an dieser Arbeitsgemeinschaft beteiligt, darunter das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Auf nationaler Ebene müssen in erster Linie die Forschungsaktivitäten des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB) in diesem Zusammenhang angesprochen werden. Neben der Beschäftigung mit Fragen des Vergleichs von Bildungssystemen oder Bildungssystemelementen initiiert das BiBB auch spezielle Forschungsprojekte wie beispielsweise zur Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen, zur beruflichen Bildung und Qualifikation in Polen oder zur Entwicklung und Erprobung von Medienbausteinen zur Förderung der berufsbezogenen Fremdsprachenkompetenz im gewerblich-technischen

---

<sup>255</sup> vgl. Rat der Europäischen Kommission, Verordnung Nr 337/75 vom 10. Februar 1975

<sup>256</sup> CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Arbeitsprogramm 1995, Berlin 1995, S. 15

<sup>257</sup> vgl. CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Jahresbericht 1995, Thessaloniki 1996, S. 15ff

<sup>258</sup> CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg): Netzwerk CIRETOQ - CEDEFOP über Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung, Thessaloniki 1996, S. 2

Bereich.<sup>259</sup> Solche Aktivitäten können ihren Niederschlag in einer besseren Qualifizierung für den internationalen Arbeitsmarkt finden und fördern außerdem die Transparenz.

Erwähnt werden müssen in diesem Zusammenhang auch die vielfältigen Forschungsaktivitäten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das sich mit Fragen der Europäischen Integration, des Internationalen Arbeitsmarktes und Folgerungen für die Berufs- und Qualifikationsforschung auseinandersetzt und auch spezielle Bibliographien in diesem Kontext erstellt.<sup>260</sup>

Eine Reihe weiterer wissenschaftlicher Einrichtungen in der Bundesrepublik aber auch in anderen Staaten der europäischen Union wie das Centre d'Etudes et de recherches sur les qualifications (CEREQ) in Frankreich oder das National Institute for Careers Education and Counselling in Großbritannien leisten wichtige Forschungsarbeit zur Förderung der Transparenz. Nicht zuletzt die zahlreichen transnationalen Partnerschaften im Rahmen von EU-Programmen haben zu einer Intensivierung der Kooperation auf diesem Gebiet geführt, den Austausch verbessert und Innovationen in anderen Staaten angestoßen. In diesem Tenor äußert sich auch Siebert: "Wirkungsvoller als spektakuläre internationale Kongresse erscheinen Arbeitsgruppen von europäischen Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen, die gemeinsame Projekte bearbeiten."<sup>261</sup>

---

<sup>259</sup> vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär (Hrsg.): Arbeitsprogramm 1996 des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1996, S.48ff u. S. 86ff

<sup>260</sup> vgl. z.B. Rhein, T.: Europäische Integration und europäische Arbeitsmärkte. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 17 (1995)

<sup>261</sup> Siebert, H.: a.a.O., S. 43

## 11.4 Multilinguale Zertifizierungssysteme

Die europaweit verständliche Ausstellung von Befähigungsnachweisen in mehreren Sprachen könnte ein weiterer Schritt sein, die Transparenz fördern.<sup>262</sup>

Die Bundesregierung hat im Konsens mit den Sozialpartnern entschieden, im Zusammenhang mit dem Erlass von Ausbildungsordnungen und der staatlichen Anerkennung von Ausbildungsberufen sogenannte Ausbildungsprofile in dreisprachiger Fassung (Deutsch, Englisch und Französisch) zu veröffentlichen. Absolventen einer dualen Berufsausbildung erhalten außerdem ein Abschlußzeugnis in dreisprachiger Fassung, dem das Ausbildungsprofil beigelegt ist. Dieses enthält die wesentlichen Strukturmerkmale des jeweiligen anerkannten Ausbildungsberufes und eine komprimierte Grobdarstellung der Aufgaben und Tätigkeitsbereiche, die von den so Qualifizierten wahrgenommen werden können.<sup>263</sup> Dieser konstruktive Ansatz wurde erstmalig mit der Veröffentlichung der Verordnung zum Speditionskaufmann/zur Speditionskauffrau durch die zusätzliche Bekanntgabe des zugehörigen Ausbildungsprofils im Bundesanzeiger in die Tat umgesetzt.<sup>264</sup> Die Ausbildungsprofile enthalten Informationen zu den Kriterien Berufsbezeichnung, Ausbildungsdauer, Arbeitsgebiet, Berufliche Fähigkeiten und, soweit zusätzliche Qualifikationen erforderlich sind, auch zu besonderen Anforderungen.

Beispielhaft ist nachfolgend das Ausbildungsprofil zum Beruf Speditionskaufmann/Speditionskauffrau dargestellt:

### Das Ausbildungsprofil als Anlage zum Zeugnis

#### 1. Berufsbezeichnung:

Speditionskaufmann/Speditionskauffrau

#### 2. Ausbildungsdauer:

3 Jahre

#### 3. Arbeitsgebiet:

Speditionskaufleute verkaufen Verkehrsleistungen und logistische Dienstleistungen. Sie organisieren den Güterversand, den Warenempfang und die Lagerung unter Auswahl und Bereitstellung geeigneter Transportmittel. Ihre Aufgaben bestehen in der Auswahl und Bereitstellung der Lade-, Entlade- und Umschlaggeräte, Beratung in Verpackungsfragen, Vermitteln von Speditions-, Transport- und Lagerversicherungen, Bearbeiten von Schadensmeldungen und Rechnungslegung, Beschaffung bzw. Ausstellung der erforderlichen Dokumente für den grenzüberschreitenden Verkehr, sowie Abwicklung des Zollverkehrs. Für alle Vorgänge sind die günstigste Versandart, die Vermittlung von Frachtabschlüssen auf dem Land-, See- oder Luftweg, logistische Problemlösungen sowie die Organisation von eigenen Transporten und Überwachungsarbeiten beim

<sup>262</sup> vgl. Koch, R.: Berufliche Qualifikationen als Schlüsselkategorie der europabezogenen Bildungspolitik. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23. Jahrgang, Heft 1/1994, S. 26

<sup>263</sup> vgl. Benner, H.: Dreisprachige Ausbildungsprofile - neues Mittel zur Transparenz der Qualifikation anerkannter Ausbildungsberufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 26. Jahrgang, Heft 1/1997, S. 40

<sup>264</sup> vgl. Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Speditionskaufmann/zur Speditionskauffrau nebst Rahmenlehrplan vom 19. Juli 1996. In: Bundesanzeiger, Jahrgang 48, Nummer 204a vom 30. Oktober 1996

Umschlag der Ware für den Kunden zu optimieren. Dabei steht die optimale Kundenbetreuung im Mittelpunkt.

#### **4. Berufliche Fähigkeiten:**

Speditionskaufleute sind qualifiziert, betriebswirtschaftliche und kaufmännisch-verwaltende Aufgaben, insbesondere in den nachstehenden Funktionsbereichen, selbständig auszuführen.

##### **4.1 Funktionsbereich BESCHAFFUNGSMARKT**

- Lagerung und Umschlag, Nebenleistungen besorgen
- Vor- und Nachteile einzelner Träger des Güterverkehrs beachten

##### **4.2 Funktionsbereich BESORGEN VON GÜTERVERSENDUNGEN FÜR DRITTE**

- Auswählen von Verkehrsleistungen
- Abschließen von Fracht-, Lager- und Umschlagverträgen
- Besorgen von Nebenleistungen

##### **4.3 Funktionsbereich ABSATZ**

- Leistungsangebot der Spedition mit oder ohne Selbsteintritt anbieten
- Abschließen von Speditionsverträgen

##### **4.4 Funktionsbereich LEISTUNGSERSTELLUNG**

- Erbringen von Speditionsleistungen mit und ohne Selbsteintritt anbieten
- Abwickeln der Speditionsaufträge
- Abrechnung der Speditionsleistungen

##### **4.5 Funktionsbereich SPEDITIONELLE LOGISTIK**

- Logistische Dienstleistungen für den Kunden ermitteln
- Entwickeln kundenspezifischer Logistikkonzeptionen
- Angebote logistischer Dienstleistungen ausarbeiten und bewerten

##### **4.6 Funktionsbereich RECHNUNGSWESEN**

- Zahlungsverkehr
- Buchhaltung
- Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling

#### **5. Besondere Anforderungen:**

Speditionskaufleute sind in der Lage, die vorgenannten Aufgaben im Rahmen unternehmerischer Zielvorgaben selbständig auszuführen. Sie beraten Kunden mit ihrem Wissen über die Eigenschaften einzelner Transportmittel und deren Kombinationsmöglichkeiten zum Einsparen von Zeit und Kosten. Sie können Preise kalkulieren, Beförderungs-, Zoll- und Versicherungsbestimmungen anwenden. Soweit grenzüberschreitende Aufgaben den Betrieb im Form fremdsprachlicher Standardtexte erreichen, sind Speditionskaufleute in der Lage, diese speditionell zu bearbeiten. Speditionskaufleute verfügen über umfangreiche Kenntnisse der Angebotspalette ihres Unternehmens und der Branche einschließlich der im Unternehmensalltag wichtigen Anwendung von Informations- und Kommunikationstechniken und der damit verbundenen Beachtung der Datensicherheit und des Datenschutzes. Sie sind vertraut mit den allgemeinen Rechtsgrundlagen, u.a. der Berufsbildung und des Personalwesens sowie des Arbeits- und Tarifrechts. Sie kennen die Grundsätze der Arbeitssicherheit, des Umweltschutzes und der rationellen Energieverwendung.

Dieses Ausbildungsprofil ist im Zusammenhang mit der Neuordnung des Berufsbildes entstanden. Es wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung in enger Kooperation mit den

von den Spitzenverbänden der Sozialpartner benannten Sachverständigen erstellt und abgestimmt.<sup>265</sup>

Diese Maßnahme scheint geeignet, die Transparenz der Qualifikationen anerkannter Ausbildungsberufe zu optimieren. Die Realisierung ist aber nur in einem Stufenkonzept möglich. Zunächst werden im Bundesinstitut für Berufsbildung die neukonzipierten Ausbildungsprofile im Rahmen ohnehin geplanter Neuordnungsverfahren entwickelt. Sukzessive sollen dann nachträglich für alle bereits neugeordneten anerkannten Ausbildungsberufe weitere Profile entwickelt werden.<sup>266</sup> Zu prüfen wäre, ob dieser sinnvolle Ansatz nicht auf weitere Qualifikationsebenen, andere Staaten der EU und Sprachen erweitert werden könnte. Klärungsbedürftig ist ferner, nach welchen Modi und in welchen Rhythmen Ausbildungsprofile aktualisiert werden müssen. Trotz beschleunigter Neuordnungsverfahren ist eine Koppelung der Überarbeitung von Ausbildungsverordnung und Ausbildungsprofil nicht unbedingt zwingend.

Die entwickelten Ausbildungsprofile sind aber auch als allgemeine Momentaufnahme für eine formal zu erreichende Qualifikation zu bewerten. Die Fokussierung auf die individuelle Umsetzung des so Zertifizierten und die Frage branchen-, betriebs- und funktionsbezogener Anwendung bleibt hier ausgeblendet.

Weitergehende Initiativen wurden von Institutionen wie dem Deutschen Industrie- und Handelstag (DIHT) gestartet. Übersetzungen kompletter Ausbildungsordnungen in die Sprachen Englisch, Spanisch und Russisch sollen die Qualifikationsprofile deutscher Ausbildungsberufe auch über den Raum der europäischen Union hinaus transparent machen.<sup>267</sup>

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten des neu beigetretenen EU-Mitgliedslandes Österreich hat ein vergleichbares Projekt gestartet. Zu allen Lehrberufen werden Informationen zu Ausbildungsdauer, Berufsprofil, Regelung und zuständiger Auskunftstelle in Englisch, Französisch und Deutsch veröffentlicht.<sup>268</sup>

## **12. Zusammenfassung und abschließende Bewertung**

Ein Lösungsansatz von zentraler Bedeutung zur Förderung der Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise scheint im Ausbau supranationaler Informations- und Kommunikationsnetze zu liegen. Zum einen gilt es, die unüberschaubare Flut an relevanten Daten und Fakten vollständig zu erfassen, richtig zuzuordnen, entsprechend zu kanalisieren und adressatengerecht nutzbar zu machen. Die euphorische Idee einer gigantischen gemeinsamen übergreifenden europäischen Datenbank zu allen Berufen und Bildungsmöglichkeiten<sup>269</sup> ist zugunsten eines realitätsnäheren Modells aufgegeben

---

<sup>265</sup> vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär - (Hrsg.):

Speditionskaufmann/Speditionskauffrau - Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung, Nürnberg 1997 (BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH), S. 25

<sup>266</sup> vgl. Lübke, S. O.: Anmerkungen zur Diskussion über die Anerkennung von Bildungsabschlüssen und Qualifikationsanforderungen in Europa. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik Heft 8/9 1996, S. 29

<sup>267</sup> vgl. Ohne Autor: Ausbildungsordnungen in drei Sprachen übersetzt. In: Handelskammer Bremen (Hrsg.): Wirtschaft in Bremen, Heft 3/1997, S. 69

<sup>268</sup> vgl. Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, Abteilung III/3 Lehrlingsausbildung, Berufsprofile zu Lehrberufen, Wien 1996

<sup>269</sup> vgl. Meyer-Haupt, K.: Europäische Berufsberatungskongferenz brachte wichtige Ergebnisse - Expertentreffen vom 25. - 27.11.1992 in Nürnberg. In: Arbeit und Beruf, Heft 8/1993, S. 221

worden. Dieses favorisiert eher die Vernetzung von thematisch und regional differenzierten Informationsbausteinen, die als Module in ein Gesamtinformationssystem integriert werden können und bei Bedarf anliegenbezogene Antworten für unterschiedlichste Nutzergruppen bereithalten. Die Konzeption eines brauchbaren Informationsmanagements und die Entwicklung effektiver Suchstrategien spielen angesichts der immensen Datenmengen eine entscheidende Rolle. Hier greift der Netzwerkgedanke, der Informationsstützpunkte und -servicecenter mit Expertenwissen und qualitativ hochwertigen Beratungsleistungen verbindet. Die konsequente Verfolgung dieses Prinzips, die sich in Referenz-, Beratungs- oder auch Ressourcenzentren manifestiert, läßt in Verbindung mit einem europäischen Datenbankverbundnetz einen befriedigenden Informationstransfer erwarten und dürfte damit den Anliegen von EU-Bürgern, EU-Unternehmern, Politik, Bildungsinstitutionen und Wissenschaft nach mehr Transparenz im Bereich von beruflichen Befähigungsnachweisen am ehesten gerecht werden.

Der Erfolg dieses Ansatzes wird stark beeinflusst von den aktuellen Entwicklungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie. Er muß als offenes, flexibles und dynamisches System verstanden werden. In einem Europa der Vielfalt von Bildungs- und Beschäftigungssystemen müssen ergänzend geeignete "Übersetzungs-instrumente" konstruiert werden, die eine zutreffende Interpretation von Daten ermöglichen und diese in ihren kontextuellen, nationalen Bezügen belassen.

Lohnenswert sind ferner die Bemühungen um eine "Individualisierung" in der Darstellung der Bewerber auf dem gesamteuropäischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Sie werden den spezifischen Bedingungen der Personalrekrutierung gerecht. Allerdings muß dieser Prozeß flankiert werden von einer konsequenteren gegenseitigen Anerkennung beruflicher Qualifikationen durch die Mitgliedstaaten und die Entscheidungsorgane der EU. Auch Europaparlamentarier wie Evelyne Gebhardt, Mitglied des Europäischen Parlaments und Berichterstatterin des Ausschusses für Recht und Bürgerrechte fordern, daß in jedem Land gleichwertige Kenntnisse gegenseitig anerkannt werden müssen, um die Berufstätigkeit von europäischen Bürgern in Europa zu erleichtern: "Und doch wird noch ein langer und steiniger Weg zurückzulegen sein, bis aus den bisher 35 Einzelregelungen eine einzige Richtlinie wird, die Klarheit über berufliche Entfaltungsmöglichkeiten in der Europäischen Union mit Belgien, Dänemark, Griechenland, Spanien, Frankreich, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Finnland, Schweden und Vereinigtem Königreich schaffen wird."<sup>270</sup>

Formale Voraussetzungen sind bedeutsam für den Erfolg oder Mißerfolg von EU-Bürgern, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union einen Beruf ausüben möchten. Die Bemühungen um eine möglichst weitgehende gegenseitige Anerkennung von Qualifikationsprofilen müssen deshalb vorangetrieben werden. Ebenso wichtig sind alle Maßnahmen und Initiativen, die Transparenz zu fördern wie beispielsweise ein persönliches Berufedokument, das Formales und Individuelles in der richtigen Art und Weise zusammenführen kann. Bei allen Überlegungen ist auch folgendes zu berücksichtigen: Die europäische Dimension hat mit der politischen Öffnung der Staaten in Ost- und Südosteuropa eine neue Gestalt angenommen.

---

<sup>270</sup> Rupp, W.: Ein Wettlauf gegen die Zeit - Arbeit im Europäischen Parlament in Straßburg erfordert vor allem gute Nerven. In: Hohenloher Tagblatt Nr. 44 vom 22.2.1997, S. 33

Das Bemühen um mehr Transparenz wird aber auch kritisch gesehen. "Ein Bewußtwerden eigener (realer oder vermeintlicher) Systemvorteile sowie eine nationale Abschottung kann durchaus eine Folge der Transparenz sein."<sup>271</sup>

Die eher verhaltenen Mobilitätsströme der Beschäftigten innerhalb der EU wurden ausführlich dargestellt (vgl. 4.2.). Ist der hohe Aufwand für mehr Transparenz damit überhaupt gerechtfertigt? Der weitere Abbau von Freizügigkeitsschranken, z.B. durch mehr Transparenz und eine gegenseitige Anerkennung von Bildungsabschlüssen, wird zwar als wichtiger Schritt hin zu einem gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt gesehen, der allein jedoch nicht zu einem Mobilitätsschub führen wird. "Allerdings wird in individuellen Fällen eine wesentliche Erleichterung erreicht."<sup>272</sup> Dies gilt in besonderem Maße für Fach- und Führungskräfte, Beschäftigte in Grenzregionen sowie EU-Bürger, die sich befristet im Rahmen von Praktika, Studien- und Arbeitsaufenthalten oder Austauschmaßnahmen außerhalb der Grenzen ihres Landes begeben.<sup>273</sup>

Letztendlich hat die Europäisierung des Denkens, Lebens und Arbeitens aber auch viel mit psychologischen, pädagogischen und soziologischen Prozessen zu tun. Europa beginnt sozusagen in den Köpfen. Hier liegt auch eine der zentralen Aufgaben der Bildungspolitik, mentale Barrieren über eine Internationalisierung der allgemeinen und der beruflichen Bildung abzubauen.

Entscheidend wie im inländischen Arbeitsmarkt auch ist neben der allgemeinen Arbeitsmarktlage die Qualifikation der EU-Bürger. Die zuletzt genannte individuelle Komponente wird im europäischen Kontext im Hinblick auf Sprachkenntnisse und spezielle interkulturelle Schlüsselqualifikationen immer wichtiger.

Persönliche Qualifikationsprofile können aber nur dann auf dem gesamteuropäischen Arbeitsmarkt geltend gemacht werden, wenn das Beschäftigungssystem Bedarf hat.

Neben beschäftigungsfördernden Maßnahmen wie der Senkung der Lohnnebenkosten oder einer Arbeitszeitflexibilisierung wird immer wieder auch die Schaffung neuer Beschäftigungsfelder zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit Europas auf den Weltmärkten gefordert. "Ein Teil der Beschäftigungsprobleme in Europa ist auf die unzureichende Erschließung von Zukunftsmärkten und zuwenig Produktinnovationen zurückzuführen."<sup>274</sup>

Schon 1993 lautete der Titel eines Weißbuches der Kommission der Europäischen Gemeinschaften "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert". In der Begründung für diese Publikation heißt es: "Wir wissen alle, wie hoch die Arbeitslosigkeit ist, und wir kennen ihre Folgen. Und die Erfahrung zeigt, der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit ist nicht leicht."<sup>275</sup>

---

<sup>271</sup> Grünewald, U. u. Sauter E.: a.a.O., S. 24

<sup>272</sup> Werner, H.: a.a.O., S.239

<sup>273</sup> vgl. a.a.O., S. 240

<sup>274</sup> Walwei, U.: Wege aus der Europäischen Arbeitsmarktmisere?. In: Arbeit und Beruf, 47. Jahrgang, Heft 6/1996, S. 158

<sup>275</sup> vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.): Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung" - Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert, Brüssel 1993, S. 9

## 13. Literaturverzeichnis

---

**Adams, J.M.:** Informationspolitik und Informationsbedarf – ein in sich geschlossener Kreis oder eine unendliche Linie?. In: CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Information über Berufsbildung in Europa – Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 1/1993, S. 41 – 48

**Andresen, B.-J.:** Qualifizierter Nachwuchs für Europa. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 176, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag)

**Ant, M:** Struktur und Aufbau des Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI der Europäischen Kommission. In: Grundlagen der Weiterbildung, 8. Jahrgang, Heft 8/1997, S. 24 – 28

**Anweiler, O.:** Europa – Binnenmarkt der Bildung?. In: Bildung und Erziehung, 46. Jahrgang, Heft 1/1993, S. 1 – 4

**Arbeitsgemeinschaft Höherer Dienst (Hrsg.):** Verantwortung und Leistung – Die Freizügigkeitsrechte des Art. 48 EWG-Vertrag und der öffentliche Dienst, Orientierungsgutachten erstellt von Ingo Hochbaum und Claus Eiselstein, Bonn 1988

**Arnold, R. u. Lipsmeier, A. (Hrsg.):** Handbuch der Berufsbildung, Opladen 1995 (Leske und Budrich)

**Auer, P.:** Continuing training for the employed: a Europe of diversity. In: Vocational Training, CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training, Nr. 1/1992, S. 17 – 23

**Bader, R.:** Berufliche Bildung – europafähig. In: Die berufsbildende Schule, 47. Jahrgang, Heft 4/1995, S. 123 – 124

**Barthel, K.-W.:** Junge Arbeitnehmer im erweiterten Europa. In: Der Ausbilder, Heft 1/1997, S. 10 – 14

**Bazin, B.:** Entwicklung der Struktur von Qualifikationen bei Arbeitsplätzen im Bereich von Netzwerken. In: CEDEFOP – Europäisches Institut für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), CEDEFOP flash, 3/94

**Benner, H.:** Die duale Berufsausbildung in Deutschland und Aspekte ihrer Weiterentwicklung im Hinblick auf die europäische Integration. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 21. Jahrgang, Heft 2/1992, S. 2 – 7

**Benner, H.:** Dreisprachige Ausbildungsprofile – neues Mittel zur Transparenz der Qualifikationen anerkannter Ausbildungsberufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 26. Jahrgang, Heft 1/1997, S. 40 – 41

**Berggreen, I.:** Europäischer Binnenmarkt 1992 – Mögliche Auswirkungen auf dienstrechtliche und bildungspolitische Bereiche. In: Die berufsbildende Schule, 41. Jahrgang, Heft 12/1989, S. 753 – 761

**Berggreen, I.:** Das Bildungswesen in Europa nach Maastricht – Auswirkungen der Beschlüsse von Maastricht auf den deutschen Bildungsföderalismus. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 40. Jahrgang, Heft 4/1992, S. 427 – 450

**Berscheid, G. u. Kirschbaum, C.:** Freie Berufe in der EG – Berufsausübung in einem anderen Mitgliedsstaat – Anerkennung von Berufsabschlüssen, Bonn 1991 (Economica Verlags GmbH)

**Bertrand, O u. Marechal, P.:** Facharbeiter im Lichte unterschiedlicher Klassifikationssysteme in den Staaten der Europäischen Gemeinschaft, Studie im Auftrag des CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Berlin 1981

**Biase de, P.G.:** Gegenseitige Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise – eine Utopie?. In: CEDEFOP – Berufsbildung Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 10/1982, S. 3 – 6

**Bläsing, K. u. Karim, U.:** Berufliche Bildung im Brennpunkt moderner Technologien – Zeitgemäße Berufsschulbildung für ein Europa im Wandel. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 87. Band, Heft 5/1991, S. 413 – 424

---

**Blossfeld, H.-P.:** Unterschiedliche Systeme der Berufsausbildung und Anpassung an Strukturveränderungen im internationalen Vergleich. In Sadowski, D. und Timmesfeld, A. (Hrsg.): Ökonomie und Politik beruflicher Bildung – Europäische Entwicklungen, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Band 213, Berlin 1992 (Duncker & Humblot)

**Blossfeld, H.-P.:** Die berufliche Erstausbildung Jugendlicher im internationalen Vergleich. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 11, Stuttgart 1993

**Boppel, W.:** Bildung für Europa. In: Didaktik der Berufs- und Arbeitswelt, 13. Jahrgang, Heft 1/1994, S. 2 – 14

**Breisig, T. u. a. (Hrsg.):** Arbeitsbeziehungen in der EG, Wiesbaden 1993

**Brenner, K.:** Auswirkungen auf die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland als Folge von Grundsatzbeschlüssen der EG zu einer gemeinsamen Politik der Berufsbildung. In: Die berufsbildende Schule, 41. Jahrgang, Heft 12/1989, S. 744 – 752

**Brinkmann, G. u. Scutari, C.:** Der europäische Binnenmarkt der Bildung aus italienischer Sicht. In: Bildung und Erziehung, 46. Jahrgang, Heft 1/1993, S. 49 – 59

**Brötz, R. u. Möllgard, C.:** Fremdsprachen in der Berufsausbildung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 11/1993, S. 247 – 250

**Brumhard, H.:** Gemeinsame Politik auf dem Gebiet der Berufsausbildung?. In: Berufsbildung – Informationsbulletin des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 2 -3/1979, S. 2 – 4

**Brumhard, H.:** Transparenz der Bildungsabschlüsse in Europa. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 176, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag)

**Bundesanstalt für Arbeit, Kommission der Europäischen Gemeinschaften und Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.):** Expertentreffen zu den EG-Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise, Tagungsbericht, Nürnberg 1992

**Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.):** Neue Tendenzen, Herausforderungen und Technologien in der grenzübergreifenden Berufsberatung, Dritte europäische Konferenz über Computer in der Berufsberatung, Konferenzdokumentation, Nürnberg 1993

**Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.):** Blätter zur Berufskunde, Band 4, Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften, Nürnberg 1994

**Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.):** Ihre berufliche Zukunft, Heft 8 – Informationen für eine Arbeitsaufnahme in der Europäischen Union, 1. Ausgabe, Nürnberg 1994

**Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.):** EURES vermittelt Arbeitsplätze europaweit – 350 "Euroberater" erfüllen das Netzwerk mit Leben. In: EURO-Professional Nr. 8/1995, S. 8 – 10

**Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.):** Grundwerk ausbildungs- und berufskundlicher Informationen, Nürnberg 1995

**Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.):** Berufsberatung 1994/95 – Aktivitäten, Ausbildungsmarkt, Statistik, Nürnberg 1996

**Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.):** Berufsberatung 1995/96 – Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik, Nürnberg 1997

**Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.):** EURO-Professional, Nr. 18/Juni 1997

**Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär – (Hrsg.):** Transparenz in Europa und Evaluation beruflicher Bildungsgänge, Stand und Perspektiven in der kaufmännischen und verwaltenden Berufsbildung, Nürnberg 1994 (BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH)

---

**Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär – (Hrsg.):** Aktionsprogramm zur Durchführung einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft – Leonardo da Vinci news, Dezember 1995

**Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär – (Hrsg.):** Arbeitsprogramm 1996, Berlin , Bonn 1996

**Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär – (Hrsg.):** Transnationale Zusammenarbeit und Qualifizierung für Europa, Bonn, Berlin 1996

**Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär – (Hrsg.):** Sprachkompetenz – allgemein gefordert, unterschiedlich gebraucht, Pressemeldung Nr. 17/1996 vom 21.5.1996, Berlin/Bonn 1996

**Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär – (Hrsg.):** Leonardoda Vinci news, Juni 1997

**Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär – (Hrsg.):** Speditionskaufmann/Speditionskauffrau – Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung, Nürnberg 1997 (BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH)

**Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.):** Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, Bielefeld 1997 (W. Bertelsmann Verlag)

**Bundesministerium der Justiz (Hrsg.):** Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Speditionskaufmann/zur Speditionskauffrau nebst Rahmenlehrplan vom 19. Juli 1996. In: Bundesanzeiger, Jahrgang 48, Nummer 204a vom 30. Oktober 1996

**Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hrsg.):** Jugend, Bildung, Beschäftigung, Wien 1997

**Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.):** Europa-Mittler für Bildung und Wissenschaft in Deutschland, Bonn 1994

**Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.):** Ausbildung & Beruf, 28. Auflage, Bonn 1994

**Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.):** Berufsbildungsberichte von 1990 -1995, Bonn 1990 – 1995

**Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.):** Äquivalenzen im Hochschulbereich – Eine Übersicht, Bonn 1996

**Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.):** Berufsbildungsberichte 1996 und 1997, Bonn 1996 und 1997

**Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.):** Leitfaden zum EG-Binnenmarkt '92 – Informationen und Informationsquellen für mittelständische Unternehmen und Freie Berufe, Bonn 1991

**Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, Abteilung III/3, Lehrlingsausbildung:** Berufsprofile zu Lehrberufen, Wien 1996

**Bundesrat:** Vorschlag für einen Beschluß des Europäischen Parlaments und des Rates über die Veranstaltung eines europäischen Jahres für lebenslanges Lernen (1996), Bundesrats-Drucksache 863/94

**Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung:** Neue Ziele für eine europäische Berufsbildungspolitik. In: Wirtschaft und Berufs- Erziehung, Heft 8/1996, S. 251 – 252

**Busse, G.:** "Internationale Qualifikationen": eine Literaturübersicht. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 92. Band, Heft 3/1996, S. 245 – 255

**Buttler, F. u. Stooß, F.:** Europäischer Wirtschaftsraum – wachsender Qualifikationsbedarf. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 176, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag)

**BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH:** Zwischenbericht über die gegenwärtige Situation in Deutschland zur Vergleichbarkeit/Anerkennung beruflicher Qualifikationen, (unveröffentlichtes Manuskript), Nürnberg 1996

---

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Beschreibung der Berufsbildungssysteme in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft – Vergleichende Studie, Luxemburg 1982

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Berufsbildung – Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 10/1982

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Berufliche Aus- und Weiterbildung und Arbeitsmigration in Europa, CEDEFOP Dokument, Berlin, Luxemburg 1989

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Europa – ein grenzenloser Arbeitsmarkt?. In: Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 3/1989

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Berufliche Qualifikationen heute – Entwicklung und Akteure. In: Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 2/1991

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Information über Berufsbildung in Europa. In: Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 1/1993

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Kompetenz: Begriff und Fakten. In: Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 1/1994

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Berufsbildung und Arbeitsmarkt. In: Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 2/1994

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Die Rolle der beruflichen Bildung beim Aufbau der Europäischen Union, Politik – Programme – Erfahrungen. In: Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 3/1994

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Die neuen Mitgliedstaaten: Österreich, Finnland, Schweden. In: Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 4/1995

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Die Erzeugung von Kompetenzen im Unternehmen. In: Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 5/1995

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Thesaurus Berufsausbildung, mehrsprachiger Thesaurus der Berufsausbildung, 2. unveränderte Ausgabe, Berlin 1995

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Arbeitsprogramm 1995, Berlin 1995

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Netzwerk CIRETOQ, CEDEFOP über Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung, Thessaloniki 1995

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Berufliche Weiterbildung im europäischen Vergleich, CEDEFOP – panorama, Kongreßbericht, 5. Nachdruck, Thessaloniki 1996

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Die Antwort der Berufsbildungssysteme auf den Ausbildungsbedarf – Beiträge zum CEDEFOP-Forum 1993, CEDEFOP – panorama, Konferenzdokumente, 1. Nachdruck, Thessaloniki 1996

**CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Berufsbildung in der Europäischen Gemeinschaft 1995, Jahresbericht 1995, Thessaloniki 1996

**Centre d'Etudes et de recherches sur les qualifications (CEREQ):** Die Definition von Berufsgruppen, Methodologie – Anwendung, Studie für das CEDEFOP, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1981

**Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente), NCVQ (National Council for Vocational Qualifications) u. BW (Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH):** Bericht an CEDEFOP, Realisierbarkeitsstudie: Vernetzung von Datenbanken über berufliche Qualifikationen – technische, rechtliche und finanzielle Aspekte, Paris, London, Nürnberg 1995

---

**Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente), Perker, H., Gérard, F., Leplâtre, F. u. Maillard, D.:** Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in Frankreich, CEDEFOP panorama, Länderbericht, CEDEFOP – Europäisches Institut für die Förderung der Berufsbildung, Thessaloniki 1996

**Chisholm, L.:** Bestimmung des Berufsberatungsbedarfs für die verschiedenen Zielgruppen unter den Jugendlichen bis zu 28 Jahren in der Europäischen Gemeinschaft, Junge Europäer und Berufsberatung: Was brauchen und wünschen die Jugendlichen?, CEDEFOP panorama, Synthesebericht, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2. Nachdruck, Thessaloniki 1996

**Collin, T. u. Grasser, B.:** Berufsklassifikationen und neue Formen der Arbeitsorganisation: Welche Verbindungen sind möglich?. In: CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung – Europäische Zeitschrift für Berufsbildung – Die Erzeugung von Kompetenzen im Unternehmen, Nr. 5/1995, S. 30 – 36

**Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft:** Deutsche Stellungnahme zum Memorandum der EG-Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre (Stand: 30.11.1992)

**Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (Hrsg.):** Studienland EG – Geförderte Kooperationsprogramme deutscher Hochschulen 1992/93, Bonn 1992

**Deutscher Bundestag (Hrsg.):** Beschlußempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Wissenschaft, Forschung, Technologie und Technologiefolgenabschätzung (19. Ausschuß) zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung – Drucksache 13/3668 Nr. 2.37 – Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft KOM-Nr. (95) 590 endg., Ratsdok.-Nr 12548/95. In: Bundestags-Drucksache 13/4680 vom 22.5.1996

**Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.):** Tätigkeitsprofile, EG-Binnenmarkt, Gastgewerbe, Bonn 1990

**Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.):** Tätigkeitsprofile, EG-Binnenmarkt, Kfz-Gewerbe, Bonn 1990

**Diepold, P. u. Kell, A. (Hrsg.):** Entwicklungen in der Berufsausbildung, Deutsche Berufsausbildung zwischen Modernisierung und Modernitätskrise im Kontext der Europäischen Integration, Beiheft 11 zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Stuttgart 1993 (Franz Steiner Verlag)

**Dittman, A. u. Fehrenbacher, C.:** Die bildungsrechtlichen Harmonisierungsverbote (Art. 126 Abs. 4, 127 Abs. 4 EGV) und ihre Bedeutung für die nationale Bildungshoheit. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 40. Jahrgang, Heft 4/1992, S.478 – 493

**Dohms, R.:** Die Kompetenz der EG im Bereich der allgemeinen Bildung nach Art. 126 EGV. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 40. Jahrgang, Heft 4/1992, S. 427 – 468

**Dostal, W.:** Der zertifizierbare DV-Experte. In: Diebold Management Report, Nr. 1/95, S. 18 – 22

**Döbrich, P.:** "Aus der Distanz gibt es Einvernehmen und Harmonie" – zur Umsetzung der EG-Richtlinie zur gegenseitigen Anerkennung von Lehrämtern in innerstaatliches Recht in Deutschland. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 40. Jahrgang, Heft 4/1992, S. 427 – 457

**Döbrich, P.:** Lehrerberuf in Europa – Konvergenzen oder Divergenzen?. In: Bildung und Erziehung, 49. Jahrgang, Heft 3/1996, S. 333 – 346

**Drechsel, K.:** Europäische Dimension auch in der Elektrolehrerausbildung. In: Die berufsbildende Schule, 45. Jahrgang, Heft 1/1993, S. 7 – 13

**Eckert, G., Egle, F., Ermer, F., Ertelt, B.-J., Hartlage-Laufenberg, B., Kurr, J., Lukosek, W., Maier, D., Schneider, J. u. Zahn, E.:** Materialien zu Europa – Teil II -. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handreichungen für die Aus- und Fortbildung, Nürnberg 1993

**Egle, F., Krauß-Leichert, U., Schneider, J. u. Schuster, H.-E.:** Materialien zu Europa – Teil I -. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handreichungen für die Aus- und Fortbildung, Nürnberg 1993

---

**Europäische Kommission (Hrsg.):** Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Europäischen Union, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2. Ausgabe, Luxemburg 1995

**Europäische Kommission (Hrsg.):** Förderung von Eigeninitiative und Kreativität von Jugendlichen, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Brüssel, Luxemburg 1995

**Europäische Kommission (Hrsg.):** Neue Fähigkeiten sind gefragt – Antworten auf neuen Qualifikationsbedarf – eine regionale Perspektive, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Brüssel, Luxemburg 1995

**Europäische Kommission (Hrsg.):** Europäisches Handbuch für Berufsberater, Brüssel, Luxemburg 1995

**Europäische Kommission (Hrsg.):** Eurostat – Jahrbuch `95 – Europa im Blick der Statistik 1983 – 1993, Luxemburg 1995

**Europäische Kommission (Hrsg.):** LEONARDO-Prioritäten 1996, Brüssel 1995

**Europäische Kommission (Hrsg.):** Tableau de Bord 1995, Follow-up der Empfehlungen des Europäischen Rates von Essen zur Beschäftigungspolitik, Brüssel, Luxemburg 1996

**Europäische Kommission:** Allgemeine und berufliche Bildung. Forschung: Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität – Grünbuch. In: Europäische Kommission (Hrsg.): Bulletin der Europäischen Union, Beilage 5/96, Luxemburg 1996

**Europäische Kommission (Hrsg.):** Leonardo da Vinci – Aktionsprogramm zur Durchführung einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft 1995 – 99, Brüssel, Luxemburg 1996

**Europäische Kommission (Hrsg.):** Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften

**Europäischer Gewerkschaftsbund:** Entschließung des Exekutivausschusses vom 6.-7. Juni 1996 zum Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung "Lehren und Lernen – auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft", Brüssel 1996

**Europäisches Parlament (Hrsg.):** Sitzungsdokumente – Ausgabe in deutscher Sprache 1985 – 86, Dokument A 2-139/85 vom 6. November 1985

**Eurostat – Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften:** Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union – Mai 1997, Luxemburg 4. Juli 1997

**Fabian, B.:** Bildungspolitische Dimension der Informationsgesellschaft – Maßnahmen der Europäischen Kommission. In: Grundlagen der Weiterbildung, 6. Jahrgang, Heft 5/1995, S. 281 – 283

**Fels, G., Lemke, H. u. Wittkämper, G. W.:** Beruf und Arbeitsrecht im EG-Binnenmarkt, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 147, Köln 1989 (Deutscher Instituts-Verlag)

**Feuchthofen, J. E.:** Die deutsche Berufsausbildung aus europäischer Sicht. In: Wirtschaft und Berufserziehung, Heft 9/1991, S. 263 – 268

**Feuchthofen, J. E.:** EG-Bildungspolitik: Durchbruch in Maastricht. In: Grundlagen der Weiterbildung, 3. Jahrgang, Heft 1/1992, S. 1 – 4

**Feuchthofen, J. E.:** Bildung aus Brüssel: Zu neuen Ufern. In: Grundlagen der Weiterbildung, 3. Jahrgang, Heft 2/1992

**Feuchthofen, J. E.:** Europäische Förderprogramme im Bildungswesen. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 40. Jahrgang, Heft 2/1992, S. 181 – 197

**Feuchthofen, J. E. u. Brackmann, H.-J.:** Berufliche Bildung im Maastrichter Unionsvertrag – Eine rechtspolitische Betrachtung zur Auslegung des Artikels 127. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 40. Jahrgang, Heft 4/1992, S. 427 – 477

**Feuchthofen, J. E.:** "Gleichwertigkeit" beruflicher Bildungsabschlüsse in Europa. In: Wirtschaft und Berufserziehung, Heft 3/1993, S. 73 – 79

---

**Feuchthofen, J.E.:** Profilsuche mit Schlingerkurs – EG arbeitet an neuen Konturen in der Bildungspolitik. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, 45. Jahrgang, Heft 6/1993, S. 172 – 175

**Feuchthofen, J. E.:** Berufliche Bildung im Europa der Regionen – Standortsicherung und Profile aus deutscher Wirtschaftssicht. In: CEDEFOP (Hrsg.): Berufsbildung – Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 2/1993, S. 10 – 13

**Feuchthofen, J. E.:** Die Neuordnung der europäischen Berufsbildungspolitik – Auf dem Weg zu einem stärkeren Bildungsprofil der Union. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 42. Jahrgang, Heft 3/1994, S. 326 – 339

**Fragnière, G.:** Qualifikationsebenen der beruflichen Bildung in Europa. Gibt es einen Annäherungsprozeß?. In: CEDEFOP – Berufsbildung – Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 10/1982, S. 7 – 9

**Fredebeul, F. H., Lichte, R. u. Ullenboom, D.:** Anerkennung und Bescheinigung von Ausbildungsaufenthalten und Arbeitspraktika in Mitgliedsländern der Europäischen Union im Rahmen des Aktionsprogramms PETRA – Studie im Auftrag der EG-Kommission, Berlin 1993

**Fressura, N., Sampietro, M., Tamborlini, A. u. Ruberto, A.:** Das Berufsbildungssystem in Italien, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), 1. Auflage, Berlin 1995

**Frideres-Poos, J., Tagliaferri, J. u. Kintzelè, J.:** Das Berufsbildungssystem in Luxemburg, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), 1. Auflage, Thessaloniki 1995

**Frideres-Poos, J. u. Tagliaferri, J.:** Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in Luxemburg, CEDEFOP panorama, Länderbericht, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 1. Auflage, Thessaloniki 1996

**Gallaher, L.:** Das Berufsbildungssystem in Irland, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Thessaloniki 1995

**Geißler, K.:** Grenzenlose Bildungspolitik. In: Berufsbildung, Heft 33/1995, S. 40 – 42

**Georg, W.:** Berufsbildung ohne Beruf, Voraussetzungen und Konsequenzen "berufsloser" Qualifizierung in Japan. In: Bildung und Erziehung, 47. Jahrgang, Heft 3/1994, S. 343 – 362

**Georg, W.:** Berufsbildung im internationalen Vergleich, Erfordernisse und Probleme. In: FernUniversität, Lehrgebiet für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (Prof. Dr. W. Georg, Hrsg.), Arbeitspapiere aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 2/1994, S. 3 – 17

**Georg, W. u. Demes, H.:** Karriere statt Lehre? Anmerkungen aus vergleichender Perspektive. In: FernUniversität Gesamthochschule Hagen (Hrsg.): Gelernte Karriere – Bildung und Berufsverlauf in Japan, Studienbrief 4361-1-01-S 1, S. 499 – 515

**Gewande, W.-D.:** Anerkennung, Gleichstellung und Entsprechungen von Bildungsabschlüssen. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, DOKU Heft 19/1996, S. 61 309 – 61 338

**Gordon, J.:** Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in der Europäischen Gemeinschaft, CEDEFOP panorama, Vergleichende Analyse, CEDEFOP – Europäisches Institut für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), 3. Nachdruck, Thessaloniki 1996

**Grünewald, U. u. Sauter, E.:** Berufliche Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft – Ansätze für einen Ländervergleich. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 22. Jahrgang, Sonderdruck 1993, S. 17 – 24

**Hanf, G.:** Dokumentation zu den EG-Aktionsprogrammen im Bereich der Beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 20. Jahrgang, Heft 2/1991, S. 20 – 27

**Hardes, H.-D., Metz, T. u. Scherer, D. (Hrsg.):** Handwörterbuch "Aus- und Weiterbildung in Europa", Trier 1994

---

**Hawthorn, R. u. Butscher, V.:** Occupational profiles of vocational counsellors in the United Kingdom, CEDEFOP Dokument, European Centre of Development of Vocational Training (Hrsg.), Berlin 1992

**Hermann, H.:** Ausländer – Vom Gastarbeiter zum Wirtschaftsfaktor, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 173, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag)

**Hesse, H. A.:** Der Zugang zur Berufsausbildung in den EG-Ländern – Ein wichtiges Urteil des Europäischen Gerichtshofs. In: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung – CEDEFOP (Hrsg.): Berufsbildung – Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 19 1985/ III, S. 1 – 5

**Hochbaum, I.:** Nationales und gemeinschaftliches Interesse – Die europäische Bildungspolitik von Rom bis Maastricht. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 40. Jahrgang, Heft 4/1992, S. 505 – 520

**Hochbaum, I.:** Neue Wege der Zusammenarbeit – Die europäische Bildungs- und Berufsbildungspolitik nach Maastricht. In: Bildung und Erziehung, 46. Jahrgang, Heft 1/1993, S. 1 – 37

**Hochbaum, I.:** Das Egle-Urteil des Europäischen Gerichtshofs. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 42. Jahrgang, Heft 3/1994, S. 340 – 345

**Hochschulrektorenkonferenz (HRK):** Attraktivität durch internationale Kompatibilität – Zulassung ausländischer Studierender insbesondere zu Graduierten- und Promotionsstudien in Deutschland, Beschluß des 179. Plenums vom 8.9.1996

**Hommel, B.:** Kaufmännische Berufsausbildung im europäischen Binnenmarkt. In: Der Ausbilder, 41. Jahrgang, Heft 10/1993, S. 184 – 188

**Hummelsheim, S. u. Timmermann, D.:** Bildungsfinanzierung in Europa – Vergleichende Darstellung der Finanzierung der Bildungssysteme mit Schwerpunkt Weiterbildung in Deutschland, Großbritannien und Frankreich. In: Grundlagen der Weiterbildung, 6. Jahrgang, Heft 5/1995, S. 259 – 264

**Institut der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.):** Beruf und Binnenmarkt. In: Wirtschaft und Unterricht – Informationen für Pädagogen in Schule und Betrieb, Jahrgang 19, Nr. 7/1993

**International Labor Office (ILO) (Hrsg.):** International Standard Classification of Occupations – ISCO 88, Genf 1990

**isoplan, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung GmbH:** Nutzung des Entsprechungssystems der beruflichen Befähigungsnachweise von Seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, CEDEFOP panorama, Europäischer Bericht, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Thessaloniki 1996

**Jach, F.-R.:** Das neue Subsidiaritätsprinzip im Gemeinschaftsrecht. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 40. Jahrgang, Heft 4/1992, S. 493 – 505

**Jammar, J.:** Europäisches Jahr für lebenslanges Lernen. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, Heft 1/1996, S. 7 – 11

**Jungkunz, A.:** Experten dämpfen allzu große Job-Hoffnungen. In: Nürnberger Nachrichten vom 4. August 1997, S. 2

**Jüttner, E.:** Europa – Binnenmarkt und Bildung?. In: Bildung und Erziehung, 46. Jahrgang, Heft 1/1993, S. 5 – 17

**Kallen, D.:** Bildung und Erziehung in der Europäischen Gemeinschaft in den neunziger Jahren. In: Bildung und Erziehung, 44. Jahrgang, Heft 2/1991, S. 133 – 149

**Keck, E.:** NETREF – Netzwerk nationaler Referenzstrukturen für berufliche Qualifikationen – Ein dezentraler Ansatz zur Verbesserung der Transparenz beruflicher Qualifikationen in der Europäischen Union. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 21/1997, S. 1627 – 1632

---

**Kehm, B. M. u. Teichler, U.:** Durchführung von EG-Bildungsprogrammen in Deutschland, Kurzfassung einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1993

**Kell, A.:** Dokumentation zur Berufsbildungspolitik in Europa. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 11, S.135 – 152

**Klauder, W.:** Arbeitswelt der Zukunft: Megatrends und bildungspolitische Konsequenzen. In: Liesering, S., Schober, K. u. Tessaring, M: Die Zukunft der dualen Berufsausbildung – eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit. In: Institut der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 186, S. 339 – 345

**Klein, H. E.:** Wandel der Arbeitswelt – Wandel der Qualifikationen. In: Bundesarbeitsgemeinschaft Schule Wirtschaft (Hrsg.): Thema Wirtschaft 34, Köln 1995 (Deutscher Instituts-Verlag GmbH)

**Klemm, K.:** Berufliche Bildung und das Projekt des Einheitlichen Binnenmarktes. In: Sadowski, D. und Timmesfeld, A. (Hrsg.): Ökonomie und Politik beruflicher Bildung – Europäische Entwicklungen, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Band 213, Berlin 1992 (Duncker & Humblot)

**Knoll, J. H.:** Europäische Einigung: ja – Europäische Vereinheitlichung: nein. In: Grundlagen der Weiterbildung, 7. Jahrgang, Heft 4/1996, S. 206 – 209

**Koch, R.:** Perspektiven der vergleichenden Berufsbildungsforschung im Kontext des europäischen Integrationsprozesses. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 20. Jahrgang, Heft 2/1991, S. 14 – 19

**Koch, R.:** Berufliche Qualifikationen als Schlüsselkategorie der europabezogenen Berufsbildungspolitik. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23. Jahrgang, Heft 1/1994, S. 25 – 29

**Koch, R. u. Tessaring, M.:** Berufsabschlüsse im europäischen Vergleich. In: Alex, L. u. Stooß, F. (Hrsg.): Berufsreport, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – das aktuelle Handbuch, Berlin 1996 (Argon)

**Koelink, A. H.:** Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise in Europa, Bericht für das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der beruflichen Bildung (Hrsg.), Berlin 1992

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften:** Europäisches Handbuch für Berufsberater, Bad Honnef 1992 (Bock-Verlag)

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften:** Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise – Handbuch, Luxemburg 1992

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften:** PETRA II Vademecum – Leitfaden für Antragsteller 1992, Brüssel 1992

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften:** Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege in's 21. Jahrhundert, Brüssel 1993

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften:** Memorandum der Kommission über die Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre, Brüssel 1993

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften:** Allgemeine und Berufliche Bildung Jugend – Leitfaden zu den Programmen und Gemeinschaftsaktionen, Brüssel 1993, 2. Auflage

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften:** Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung – Lehren und Lernen – auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft, Brüssel 1995

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.):** EURES (European Employment Services) Europäische Arbeitsverwaltungen; Brüssel 1996

**Konow, G.:** Bildungspolitik nach "Maastricht". In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 40. Jahrgang, Heft 4/1992, S. 428 – 435

---

**Kramer, W.:** Anforderungen an international tätige Mitarbeiter. In: Hauptabteilung Bildung und Gesellschaftswissenschaften des Instituts der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Informationen zur beruflichen Bildung, Köln, 28.8.1992

**Krug, W.:** Reale Bildungsausgaben im europäischen Vergleich. In: Sadowski, D. u. Timmesfeld, A.: Ökonomie und Politik beruflicher Bildung – Europäische Entwicklungen, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Band 213, Berlin 1992 (Duncker & Humblot)

**Kuhn, M.:** Europäische Elemente der beruflichen Bildung. In: Wirtschaft und Berufs- Erziehung, Heft 7/1996, S. 205 – 209

**Kultusministerkonferenz (KMK):** "Leben und Arbeiten in Europa – Welchen Beitrag kann Weiterbildung leisten?". In: Mitteilungen und Informationen Nr. 5/96 vom 8.7.1996

**Langer-Stein, R., Pompe, P., Waskow, S. u. Zuleger, T.:** Arbeitsmarkt Europa, Arbeitsrecht – Arbeitsschutz – Soziale Sicherung – Berufliche Bildung, Bonn 1991 (Economica Verlags GmbH)

**Lauterbach, U.:** Internationales Handbuch der Berufsbildung, Baden-Baden 1995 (Nomos)

**Leischner, D.:** Bildungssysteme in Europa – Berufsausbildung muß in verschiedenen Organisationsformen möglich sein. In: Die berufsbildende Schule, 45. Jahrgang, Heft 1/1993, S. 3 – 7

**Leve, M.:** Berufsberatung und Europäischer Binnenmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/1989, S. 20 – 21

**Leve, M.:** Europäische Berufsberatungszentren. In: Hauptabteilung Bildung und Gesellschaftswissenschaften des Instituts der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Informationen zur beruflichen Bildung vom 30.5.1994

**Lewin, R.:** Zu Problemen der Vergleichbarkeit von Studien, Qualifikationen und akademischen Graden. In: Das Hochschulwesen, 35. Jahrgang, Heft 3/1987, S. 73 – 77

**Lipsmeier, A.:** Berufliche Weiterbildung in West- und Osteuropa, Baden Baden 1987

**Lipsmeier, A.:** Lernen für Europa – Lernen in Europa, Berufspädagogische Anforderungen an ein zukunftsorientiertes europäisches Qualifikationskonzept, In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 87. Band, Heft 5 /1991, S. 355 – 376

**Lipsmeier, A. u. Münk, D.:** Die Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre, Analyse der Stellungnahmen der EU-Mitgliedstaaten zum Memorandum der Kommission, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Bad Honnef 1994 (Bock)

**Lipsmeier, A. u. Münk, D.:** Rezension des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 91. Band, Heft 6/1995, S. 654 – 656

**Lipsmeier, A.:** Entwicklungstendenzen der beruflichen Bildung in der Europäischen Union. In: Die berufsbildende Schule, 47. Jahrgang, Heft 2/1995, S. 48 – 55

**List, J.:** Hochschulen in Europa. In: Hauptabteilung Bildung und Gesellschaftswissenschaften des Instituts der deutschen Wirtschaft in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie und dem Ausschuß für Berufsbildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Informationen zur beruflichen Bildung, Köln vom 28.4.1994

**Lübke, S. O.:** Aktuelle Probleme lösen – europäische Vision zur beruflichen Bildung bestimmen – Gewerkschaftliche Stellungnahme zum Weißbuch der Europäischen Kommission "Lehren und Lernen – auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft". In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 5/1996, S. 18 – 23

**Lübke, S. O.:** Anmerkungen zur Diskussion über die Anerkennung von Berufsbildungsabschlüssen und Qualifikationsanforderungen in Europa. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 8/9 1996, S. 28 – 30

**Lübke, S. O.:** Berufsberatung für Jugendliche und Erwachsene im europäischen Kontext. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 11/12 1996, S. 28 – 31

---

**Manning, S.:** Aspekte modularer Berufsausbildung – Ergebnisse von Interviews in sechs Ländern der Europäischen Union. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23. Jahrgang, Heft 4/1994, S. 40 – 41

**Martin, R. G.:** Die akademische Anerkennung von Diplomen und Studienabschnitten. In: CEDEFOP – Berufsbildung – Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 10/1982, S. 48 – 50

**Mattern, C.:** Berufsbildung in Europa, Eine Einführung. In: FernUniversität, Lehrgebiet für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (Prof. Dr. W. Georg, Hrsg.), Arbeitspapiere aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 2/1994, S. 19 – 34

**Meyer-Haupt, K.:** Europäische Berufsberatungskongress in Nürnberg – Ein weiterer Schritt auf dem Wege zu einer grenzüberschreitenden Berufsberatung. In: Arbeit und Beruf, Heft 10/1992, S. 293 – 296

**Meyer-Haupt, K.:** Europäische Berufsberatungskongress brachte wichtige Ergebnisse. In: Arbeit und Beruf, Heft 8/1993, S. 221- 223 Meyer-Haupt, K.: Berufsberatung, 2. neubearbeitete Auflage, Stuttgart, Berlin, Köln 1995 (Kohlhammer)

**Mickel, W.:** Berufs(aus)bildungssysteme in der EG – Wer oder was verhindert ihre Annäherung?. In: CEDEFOP – Berufsbildung – Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 10/1982, S. 10 – 13

**Misson, L.:** Der Fall Gravier – Ausbildung wird nicht verzollt. In: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung – CEDEFOP (Hrsg.): Berufsbildung – Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 19 1985/ III, S. 6 – 9

**Mitter, W.:** Strukturfragen des Bildungswesens im internationalen Vergleich mit besonderer Berücksichtigung der Industrieländer. In: Bildung und Erziehung, 44. Jahrgang, Heft 2/1990, S. 125 – 144

**Moesta, C. (Hrsg.):** Bildungspolitische Dienst – bpd – Folge 14 vom 21.7.1997 Monte-Rohl de, I.: Freibeweglich in Europa? – Freiberufler sind wenig wanderungsfreudig. In: der freie beruf, Heft 6/1995, S. 19 – 21

**Müller-Solger, H.:** Europäische Förderprogramme für die Aus- und Weiterbildung. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 176, S. 70 – 81, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag)

**Müller-Solger, H., Czysz, A., Leonhard, P. u. Pfaff, U.:** Bildung und Europa – Die EG-Fördermaßnahmen, Bonn 1993 (Economica Verlags GmbH)

**Münch, J.:** Bildung, Ausbildung und Beschäftigung in Deutschland, Japan und den USA – eine vergleichende Problemskizze. In: CEDEFOP -Berufsbildung – Zeitschrift des Europäischen Instituts für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 2/1992, S. 17 – 21

**Münch, J. u. Henzelmann, T.:** Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in der Bundesrepublik Deutschland, CEDEFOP panorama, Länderbericht, CEDEFOP – Europäisches Institut für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), 6. Nachdruck, Thessaloniki 1996

**Münk, D.:** Kein Grund zur Eu(ro)phorie- Anmerkungen zu zentralen berufsbildungspolitischen Kontroversen des "Memorandums der Kommission über die Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre". In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 91. Band, Heft 1/1995, S. 28 – 45

**National Council for Vocational Qualifications:** Annual Report and Accounts 1995/96

**NETREF – a Network of National Reference Structures for Vocational Qualifications (Hrsg.):** First interim report on the current provision of information on the comparability of qualifications, Zoetermeer 1996

**NETREF – a Network of National Reference Structures for Vocational Qualifications (Hrsg.):** First draft of the third interim report on methodology the exchange and interpretation of information on vocational training systems and vocational qualifications, Zoetermeer 1996

**Nitschke, C. u. Borggreffe, A.:** Staatliche und gesellschaftliche Anerkennung und Regulierung von umweltschutzbezogenen Berufsprofilen in der Bundesrepublik Deutschland, CEDEFOP panorama, Länderbericht, CEDEFOP – Europäisches Institut für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1995

---

**Normann, G., Scheerer, F. u. Schneider, J.:** Berufskunde. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handreichungen für die Aus- und Fortbildung, 2. Auflage, Nürnberg 1995

**OECD (Organisation for economic co-operation and development):** Education at a glance – OECD Indicators, Paris 1994

**OECD (Organisation for economic co-operation and development):** Assessing and certifying occupational skills and competences in vocational education and training, Paris 1996

**OECD (Organisation for economic co-operation and development):** Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren, Paris 1996

**Pascher, H.:** Europäische Berufsbildungspolitik und die Kulturhoheit der Länder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 20. Jahrgang, Heft 2/91, S. 12 – 13

**Pichler, E.:** Investition in generelles und firmenspezifisches Humankapital bei Risiko und beruflicher Mobilität. In: Sadowski, D. und Timmesfeld, A. (Hrsg.): Ökonomie und Politik beruflicher Bildung – Europäische Entwicklungen, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Band 213, Berlin 1992 (Duncker und Humblot)

**Piehl, E.:** Überblick über die Entwicklungen zu einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Beiträge des CEDEFOP. In: CEDEFOP – Berufsbildung Nr 1/1989, S. 40 – 47

**Piehl, E.:** Europa nach Maastricht – Wachsende Bedeutung des gesellschaftspolitischen Tripartismus für das Innenleben der Europäischen Union. In: CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 1/1992, S. 13 – 17

**Piehl, E. u. Sellin, B.:** Die europäische Dimension in der Berufsbildung – Zwischenbilanz und Perspektiven aus der Sicht des CEDEFOP. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 20. Jahrgang, Heft 2/91, S. 2 – 6

**Piehl, E. u. Sellin, B.:** Berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa. In: Arnold, R. und Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung, S. 441 – 454, Opladen 1995 (Leske und Budrich)

**Piehl, E. u. Sellin, B.:** Berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa, CEDEFOP panorama, Europäischer Bericht, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 4. Nachdruck, Thessaloniki 1996

**Pierret, M. u. Sellin, B.:** Vergleichende Analyse der Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in der Europäischen Gemeinschaft, Zusammenfassung und synoptische Tabellen. In: CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): CEDEFOP flash 6/93

**Prognos AG:** Die Arbeitsmärkte im EG-Binnenmarkt bis zum Jahr 2000, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 138.1, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1990

**Quero, M. L., Colmenarejo, N. S., Lopez, F. M. u. Rodriguez, I. T.:** Sistemas y procedimientos de certificacion de las cualificaciones en Espana. In: CEDEFOP panorama, 4. Auflage, Thessaloniki 1995

**Rat der Europäischen Kommission:** EntschlieÙung zur Transparenz auf dem Gebiet der Qualifikationen vom 3.12.1992. In: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. 93/ C49/ 01

**Reis, F.:** Binnenmarkt: Eine gemeinsame, allgemeine und berufliche Bildungspolitik? In: CEDEFOP – Berufsbildung, Heft 1/1990, S. 8 – 16

**Reis, F. O.:** Zwischenbilanz der Untersuchungen über “Die Stellung des Unternehmens im Prozeß der Qualifikationsvermittlung: Ausbildungseffekte der Arbeitsorganisation”, Bericht der Konferenz vom 31.3. und 1.4.1993, CEDEFOP panorama, Konferenzbericht, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2. Auflage, Berlin 1995

**Rens, J. van :** Transparency of certification in Europe, unveröffentlichtes Redemanuskript, Rom 14./15.3.1996

---

**Rhein, T.:** Europäische Integration und europäische Arbeitsmärkte. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 17, Nürnberg 1995

**Richter, A.:** Qualitativer und quantitativer Vergleich von Berufsbildungsabschlüssen in Großbritannien und Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 25. Jahrgang, Heft 6/1996, S. 35 – 42

**Riemer, G.:** Berufsbildung in Österreich. In: Die neuen Mitgliedstaaten: Österreich, Finnland, Schweden. In: CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Heft 4/1995, S. 42

**Ries, A.:** Horizon – ein EU-Projekt in der Umsetzung. In: Internationaler Bund IB Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V. (Hrsg.), IB Arbeitstexte, Ausgabe Nr. 3, 1996

**Römkens, L. u. Visser, K.:** Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1994

**Rudorf, F.:** Die europäischen Industrie- und Handelskammern und ihre Rolle in der Qualifizierungspolitik der Europäischen Union. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, Heft 11/95, S. 332 – 337

**Rupp, W.:** Ein Wettlauf gegen die Zeit – Arbeit im Europäischen Parlament in Straßburg erfordert vor allem gute Nerven. In: Hohenloher Tagblatt Nr. 44 vom 22.2.1997, S. 33

**Russell, R.:** Vocational Qualifications in Europe: A Guide, Avon 1993 (Elmsleigh Education, Training and Advisory Services Ltd.)

**Rühling, H.:** Berufliche Bildung in Europa: Wie lassen sich Bildungsabschlüsse systematisieren? In: Der Ausbilder, 39. Jahrgang, Heft 1/1991, S. 7

**Sartorius – Band II:** Internationale Verträge – Europarecht, 13. Auflage, München 1993, (C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung)

**Schaumann, F.:** Zur Zukunft des dualen Systems in einem grenzenlosen Europa. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 176, Köln 1992 (Deutscher Instituts-Verlag)

**Schelzky, M.:** Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft – Dokumentationen zentraler Texte. In: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung – CEDEFOP (Hrsg.): Berufsbildung – Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Nr. 19 1985/ III, S. 52 – 55

**Schlick, K.:** Leonardo da Vinci – eine europäische Herausforderung für die Berufsausbildung in Österreich. In: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hrsg.), Wien 1997, S. 181 – 184

**Schmidt, H.:** Perspektive der Berufsbilder und Anforderungsprofile im EG-Binnenmarkt 1992. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, Heft 8/1989, S. 237 – 245

**Schmidt, H.:** Berufliche Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft – Impulse für die deutsche Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 22. Jahrgang, Sonderdruck 1993, S. 10 – 16

**Schmidt, H.:** Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt sich internationalen Aufgaben der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23. Jahrgang, Heft 2/1994, S. 1 – 2

**Schmidt, H.:** Das Prinzip der Partnerschaft in einem offenen europäischen Raum für Berufsausbildung und Qualifizierung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23. Jahrgang, Heft 2/1994, S. 24 – 26

**Schmidt, J. U. u. Reisse, W. (Hrsg.):** Zertifizierung von berufsbezogenen Fremdsprachenqualifikationen in einem zusammenwachsenden Europa, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 197, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär, Bielefeld 1996 (Bertelsmann)

**Schneider, J.:** Materialien zu Europa – Teil III -, Berufliche Befähigungsnachweise. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Handreichungen für die Aus- und Fortbildung, Nürnberg 1995

---

**Schneider, J. u. Zahn, E.:** Förderung von Bildung und Beschäftigung durch die Europäische Union. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handreichungen für die Aus- und Fortbildung – Materialien Teil – IV -, Nürnberg 1996

**Schöpfer-Grabe, S.:** Berufsschule. Nachholbedarf an Fremdsprachen. In: Hauptabteilung Bildung und Gesellschaftswissenschaften des Instituts der Deutschen Wirtschaft in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie und dem Ausschuß für Berufsbildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Informationen zur Bildung vom 26.5.1995

**Sellin, B.:** Angleichung der Ausbildungsstufen auf der Facharbeiterebene in der EG, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Berlin 1981

**Sellin, B.:** Vergleichbarkeit der Berufsausbildungsabschlüsse in den Mitgliedstaaten der EG. In: CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Sonderheft Berufsbildung, Nr. 18, September 1985/II, S. 54 – 57

**Sellin, B.:** Das EG-Projekt "Entsprechungen von beruflichen Befähigungsnachweisen", Ziele, Arbeitsverfahren, Bewertung, CEDEFOP Dokument, CEDEFOP, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Berlin 1991

**Sellin, B.:** Strukturelle Bedingungen für Bildung, Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher in Europa. In: Diepold, P. (Hrsg.): Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 11, S. 14 – 22

**Sellin, B.:** Berufsbildung in Europa: Auf dem Wege ihrer Modularisierung?. In: CEDEFOP panorama, Diskussionsbeitrag, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 1. Nachdruck, Thessaloniki 1996

**Sellin, B.:** Beiheft zum "Kompendium der Berufsprofile auf der Facharbeiter- und Fach-angestelltenstufe" – Situation und Trends: Angebot und Nachfrage von Fachkräften –, CEDEFOP panorama, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 1. Nachdruck, Thessaloniki 1996

**Sellin, B.:** Gegenwart und Zukunft der Lehrlingsausbildung in der Europäischen Union, Beitrag für das FORCE-Seminar in Dublin am 30.9.1994 mit Teilnehmern aus Nordirland und aus der Republik Irland, CEDEFOP panorama, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), 1. Nachdruck, Thessaloniki 1996

**Sellin, B.:** Haben gemeinsame europäische Berufsbildungsstandards eine Chance?, Zur Anerkennung bzw. Transparenz von Qualifikationen, CEDEFOP panorama, Diskussionspapier, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Thessaloniki 1996

**Sellin, B.:** Zukunft der Arbeit in Europa – Ausländerbeschäftigung: Integration oder soziale Ausgrenzung? -. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 37/1996, S. 2291 – 2297

**Sellin, B.:** "Berufsausbildung in Europa – Systeme auf dem Wege der Annäherung", In: Jugend, Beruf und Gesellschaft, Heft 2/1992, S. 53 – 56

**Spelberg, K.:** Mehr europäische Transparenz von Zeugnissen schaffen. In: Handwerksmagazin, Heft 2/1997, S. I – II

**Statistisches Bundesamt (Hrsg.):** Klassifizierung der Berufe – Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Stuttgart 1992 (Metzler-Poeschel)

**Staudt, E.:** Sackgasse der beruflichen Bildung, Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 110 vom 13.5.1994, S. 14

**Stavros, S.:** Das Berufsbildungssystem in Griechenland, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1994

**Steinmeyer, H.-D. u. Wenking, T.:** Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in Europa (Art. 48 ff. EG- Vertrag). In: Fernuniversität – Gesamthochschule in Hagen – Fachbereich Rechtswissenschaften, Hagen 1996

**Stihl, H.P.:** Wettbewerb ohne Grenzen – Erfolg durch Weiterbildung. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, 45. Jahrgang, Heft 6/1993, S. 167 – 172

---

**Taiti, F.:** Berufliche Qualifikationen: ein Bereich des Wandels. In: CEDEFOP – Berufsbildung – Zeitschrift des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung, Nr. 10/1982, S. 13 – 18

**Task Force Human Resources Education Training Youth (Hrsg.):** Comparability of vocational training qualifications – guide, Brussels, Luxemburg 1992

**Task Force Humanressourcen – Allgemeine und Berufliche Bildung Jugend (Hrsg.):** Der soziale Dialog und die Befähigungsnachweise. In: Allgemeine und berufliche Bildung, Nr. 5/1992, S. 6

**Twining, J:** Das Berufsbildungssystem im Vereinigten Königreich, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1994

**Walwei, U. u. Werner, H. (Hrsg.):** Beschäftigungsaspekte und soziale Fragen des EG-Arbeitsmarktes, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 142, Nürnberg 1991

**Walwei, U. u. Werner, H.:** Zur Freizügigkeit für Arbeitskräfte in der EG – Bildungsabschluß und Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern aus der Sicht der Unternehmen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25. Jahrgang, Heft 1/1992, S. 1 – 12

**Walwei, U. u. Werner, H.:** Europäische Integration: Konsequenzen für Arbeitsmarkt und Soziales. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25. Jahrgang, Heft 4/1992, S. 483 – 498

**Walwei, U.:** Wege aus der Europäischen Arbeitsmarktmisere?. In: Arbeit und Beruf, 47. Jahrgang, Heft 6/1996, S. 157 – 161

**Ward, C.:** Systems and procedures of certification of qualifications in the United Kingdom, CEDEFOP panorama, national report, CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training, 5th reprint, Thessaloniki 1996

**Watts, A. G.:** Occupational profiles of vocational counsellors in the European Community – A synthesis report, CEDEFOP Dokument, CEDEFOP – European Centre of Development of Vocational Training (Hrsg.), Berlin 1992

**Weidenfeld, W., Hönekopp, E., Konle-Seidl, R., Walwei, U. u. Werner, H. (Hrsg.):** Europäische Integration und Arbeitsmarkt – Grundfragen und Perspektiven. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 181, Nürnberg 1994

**Werner, H.:** Wirtschaftliche Integration und Arbeitskräftewanderungen: Das Beispiel Europa. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27. Jahrgang, Heft 3/1994, S. 232 – 245

**Wiegand, U.:** Module in der Berufsausbildung. In: Wirtschaft und Berufserziehung, Heft 9/1995, S. 271 – 277

**Wiegand, U.:** Die Berufsbildungspolitik der EU und deren Förderung. In: Didaktik der Berufs- und Arbeitswelt, Heft 2/1995, S. 1 – 9

**Willems, J.-P.:** Das Berufsbildungssystem in Frankreich, CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 1. Auflage, Berlin 1994

**Wittkowski, B.:** Bildungsrechtliche Folgen des Maastricht-Vertrages aus deutscher Sicht. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 42. Jahrgang, Heft 3/1994, S. 317 – 325

**Wollschläger, N.:** Mit Wünschelrute und Mikrometer – von der Schwierigkeit, Berufsausbildungssysteme miteinander zu vergleichen. In: CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung – Europäische Zeitschrift, Sonderheft Berufsbildung, Nr. 18, September 1985/II, S. 51 – 53

**Wordelmann, P.:** Fremdsprachen in Ausbildung und Beruf. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 2/1991, S. 33 – 40

**Wordelmann, P.:** Internationale Qualifikationen – Inhalte, Bedarf und Vermittlung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 114, Berlin 1995

---

**Wordelmann, P.:** Die Notwendigkeit von Fremdsprachenunterricht an der Berufsschule. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 22. Jahrgang, Heft 5/1995, S. 9 – 14

**Wordelmann, P.:** Fremdsprachenbedarf und Mobilität von Fachkräften mit Berufsausbildung. In: Wirtschaft und Berufserziehung, Heft 10/1996, S. 302 – 309

**Zedler, R.:** Transparenz von Bildungsabschlüssen in der EG. In: Der Ausbilder, 41. Jahrgang, Heft 8/93, S. 144 – 147

**Zedler, R.:** Transparenz von Bildungsabschlüssen in der EG. In: Hauptabteilung Bildung und Gesellschaftswissenschaften des Instituts der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Informationen zur beruflichen Bildung vom 29.6.1983

**Zedler, R.:** EU-Programme zur Berufsbildung. In: Hauptabteilung Bildung und Gesellschaftswissenschaften des Instituts der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Informationen zur beruflichen Bildung vom 30.1.1995

**Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (Hrsg.):** Auslandsbrief der ZAV – Mitteilungen aus der internationalen Arbeitsvermittlung, Nr. 4/1997

**Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (Hrsg.):** Auslandsbrief der ZAV – Mitteilungen aus der internationalen Arbeitsvermittlung, Nr. 5/1997

**Ohne Autor:** EG-Memoranden zur Hochschulbildung, zur Berufsausbildungspolitik und zum Fernunterricht. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, 44. Jahrgang, Heft 7/92, S. 206 – 214

**Ohne Autor:** Studieren in Europa. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Heft 20/1994, S. 1449 – 1457

**Ohne Autor:** EURES vermittelt Arbeit europaweit. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Euro-Professional Nr. 8/1995, S. 8 – 10

**Ohne Autor:** Nationale Ressourcen Zentren für Berufsberatung – Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeit für eine Arbeitsgruppe der EU-Kommission im Bereich der Generaldirektion XXII. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Nr. 42/1996, S. 2553 – 2555

**Ohne Autor:** Ausbildungsordnungen in drei Sprachen übersetzt. In: Handelskammer Bremen, Heft 3/1997 S. 69

CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

### **Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise in Europa Stand und Entwicklungsperspektiven**

Magisterarbeit für die Fernuniversität Hagen von Friedrich Scheerer

CEDEFOP panorama

CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung,  
Thessaloniki 1998

1998 – 94 S. – 21,0 x 29,7 cm

---

DE

gratis – 5075 DE –

CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Marinou Antipa 12, **GR-57001 Thessaloniki**

Postadresse:

P.O.B. 27 – Finikas, GR-55102 Thessaloniki

Telefon: 30-31+49 01 11

Telefax: 30-31+49 01 02

E-mail: [info@cedefop.gr](mailto:info@cedefop.gr)

Internet: <http://www.cedefop.gr>

Diese Schrift arbeitet den derzeitigen Sachstand zu dem die EU seit langem beschäftigenden Problemkreis der Transparenz der Berufsqualifikationen auf und macht Vorschläge für weiterzuführende Entwicklungslinien.

Anknüpfend an bisherige bedeutsame Initiativen – wie das durch CEDEFOP umgesetzte EG-Entsprechungsverfahren (vgl. Entscheidung des Rates von 1985) oder das Portfolio-Projekt und Zwischenergebnisse laufender Vorhaben im Rahmen des Leonardo da Vinci-Berufsbildungsprogramms der EU – wird die Möglichkeit der Einrichtung transnationaler Informations- und Kommunikationsnetze diskutiert.

Ein brauchbarer Ansatz scheint nach Auffassung des Autors auch in der Konzeption eines Modells zu liegen, das thematisch und regional differenzierte Informationsbausteine als Module in einem Gesamtsystem miteinander vernetzt und bei Bedarf je spezifische Antworten für unterschiedlichste Nutzergruppen bereithält.