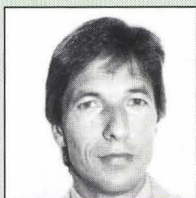


Berufliche Qualifikationen als Schlüsselkategorie der europa- bezogenen Berufsbildungspolitik *

Richard Koch

Dr. rer. pol., Leiter der
Abteilung 5.3 „Internatio-
naler Vergleich beruflicher
Bildung“ im Bundesinstitut
für Berufsbildung, Berlin



Der Schwerpunkt der Aktivitäten der Europäischen Gemeinschaft im Bereich beruflicher Qualifikationen lag bis in die 80er Jahre bei Maßnahmen zur Beseitigung von Hindernissen für die in den Römischen Verträgen verankerte Freizügigkeit der Arbeitnehmer auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Das rechtliche Instrumentarium im Hinblick auf die Anerkennung beruflicher Abschlüsse ist inzwischen weitgehend ausgeschöpft. Das bisher entwickelte Instrumentarium zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen kann 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.

Transnationale Anerkennung individueller Qualifikationen

Als ein wesentliches Hemmnis für die Verwirklichung des Prinzips der Freizügigkeit der Arbeitskräfte zwischen den Mitglieds-

staaten gilt die mangelnde Anerkennung ihrer Qualifikationen, wenngleich mangelnde Fremdsprachenkenntnisse hierfür eine bedeutsamere Barriere darstellen dürften. Die Europäische Gemeinschaft konzentrierte ihre Initiativen in diesem Bereich zunächst auf das Problem der rechtlichen Anerkennung von Befähigungsnachweisen.

Eine erste Kategorie von Maßnahmen bestand in Richtlinien, die von den Mitgliedsstaaten verlangen, in anderen Mitgliedsstaaten erworbene Ausbildungsabschlüsse als Zugangsberechtigung für den Beruf anzuerkennen. Bis 1987 erließ die Gemeinschaft hierzu für eine Reihe von Berufen (u. a. Freie Berufe, Gesundheitsberufe) Einzelrichtlinien. Diese Vorgehensweise erwies sich als langwierig und wenig praktikabel, da der Anerkennung eine weitgehende Angleichung der Ausbildungsinhalte vorausgehen mußte.¹ Mit der Ersten und der Zweiten allgemeinen Anerkennungsrichtlinie (1988 und 1992), die den Bereich der reglementierten Berufe auf bzw. unterhalb der Hochschulebene abschließend abdecken, wurde das Verfahren erheblich beschleunigt. Die Umsetzung dieser Richtlinien in den Mitgliedsstaaten wird noch eine geraume Zeit in Anspruch nehmen.²

Die Frage der rechtlichen Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen für sonstige, nicht reglementierte Berufe auf der Fachkräfte-

* Überarbeitete Fassung der Unterlage zu einem Expertengespräch der Gruppe der Arbeitnehmer des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung bei der EG am 18. 1. 1993 in Paris.

ebene blieb dagegen der Initiative einzelner Mitgliedsstaaten (z. B. Deutschland — Frankreich, Frankreich — Irland) vorbehalten. Aufgrund der unterschiedlichen Struktur der Ausbildungsgänge und der unterschiedlichen Logik der Abschlüsse³ in Deutschland und Frankreich konnten in über zehnjähriger Arbeit bislang erst rund 25 deutsche und französische Ausbildungsabschlüsse rechtlich gleichgestellt werden. Demgegenüber erwies sich bei ähnlich strukturierten Ausbildungssystemen wie dem Österreichs die rechtliche Gleichstellung als vergleichsweise unproblematisch. Immerhin wurden dort bereits etwa 160 deutsche und österreichische Abschlüsse gegenseitig anerkannt. Aus diesen Erfahrungen kann der Schluß gezogen werden, daß angesichts der fortbestehenden Unterschiedlichkeit der Berufsausbildungssysteme in Europa die gegenseitige rechtliche Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen kein geeignetes generelles Instrument ist, um Hindernisse für die freie Mobilität der Arbeitskräfte in Europa abzubauen. Die Bewertung der im Ausland erworbenen Qualifikationen muß letztlich ohnehin durch den zukünftigen Beschäftiger erfolgen. Es müßte darüber nachgedacht werden, wie ausländische Arbeitnehmer auch ohne rechtliche Gleichstellung ihres Ausbildungsabschlusses den in einigen Mitgliedsstaaten (z. B. Deutschland) sozialrechtlich bedeutsamen Status „Facharbeiter/Fachangestellter“ erreichen können. Als Voraussetzung könnte eine bestimmte Dauer der Tätigkeit und Bezahlung auf diesem Niveau im Inland festgelegt werden.⁴

Soweit berufliche Abschlüsse Zugangsvoraussetzungen für weiterführende Bildungsgänge darstellen, dürfte es weiterhin sinnvoll sein, die Fragen ihrer Validierung und Anerkennung auf nationaler Ebene zu belassen, zugleich aber über die jeweiligen Praktiken mehr Transparenz insbesondere für die ausländischen Antragsteller zu schaffen.

Das auf der Grundlage eines Ratsbeschlusses von 1985⁵ durchgeführte Entsprechungsver-

fahren gehört zu einer zweiten Kategorie von Maßnahmen der EG. Im Unterschied zu den berufsspezifischen und allgemeinen Richtlinien ging es hierbei nicht um die gesetzliche Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen. Mit diesem Konzept sollte vielmehr nur die Transparenz über die beruflichen Abschlüsse im Bereich nicht reglementierter Berufe verbessert werden.

Die vielfältige Kritik an diesem Verfahren soll hier nicht wiederholt werden.⁶ Tatsache ist aber, daß die im Entsprechungsverfahren produzierten Informationen von den Arbeitssuchenden und Arbeitgebern kaum genutzt werden. Allerdings hat das Entsprechungsverfahren erstmals einen Überblick über Zertifikate und Ausbildungswege auf der Fachkräfteebene geschaffen, die zu europäisch definierten Kernberufsbildern führen. Zudem wurden die Ergebnisse des Entsprechungsverfahrens in einigen Mitgliedsstaaten mit einem bislang wenig strukturierten Ausbildungssystem zum Aufbau bzw. zur Reform von Qualifikationsstrukturen genutzt. In Deutschland wurden die Kernberufsbilder, die dem kleinsten gemeinsamen Nenner der Mitgliedsstaaten an Qualifikationen, aber in aller Regel keiner beruflichen Realität entsprechen, dagegen überwiegend als problematisch angesehen; vor allem auch wegen der Befürchtung, daß diese zu europäischen Standards erhoben werden und so die höheren Standards der deutschen Abschlüsse gefährden könnten.

Ähnlich dem Ansatz der rechtlichen Gleichstellung steht auch das Entsprechungsverfahren vor der Schwierigkeit, Ausbildungsgänge und Zertifikate vergleichen zu müssen, die aufgrund verschiedener Zielsetzungen, Niveaus und Organisationsformen nur schwer vergleichbar sind. Hinzu kommt, daß der Informationswert von Ausbildungsabschlüssen für die Arbeitgeber im Zeitablauf deutlich abnimmt, jedoch die durch Berufserfahrung und Weiterbildung erworbenen Qualifikationen nicht berücksichtigt werden.

Nachdem das Entsprechungsverfahren nach Auffassung der meisten Mitgliedsstaaten⁷ nicht fortgeführt werden soll, stellt sich die Frage, mit welchen anderen Instrumenten die fortbestehende Intransparenz über die Aus- und Weiterbildungsabschlüsse des Auslandes und über die individuellen Qualifikationen der Arbeitnehmer abgebaut werden könnte.

Aufgrund der bislang vielfach unterschätzten methodischen Schwierigkeiten, ein praktisches und kostengünstiges generelles Instrument zur Förderung der Transparenz beruflicher Qualifikationen in Europa zu entwickeln, sollte zukünftig ein mehr pragmatischer und stufenweiser Weg eingeschlagen werden. Dabei ist eine Prioritätenliste von Maßnahmen vorstellbar, wie sie ähnlich auch in der Stellungnahme der Bundesrepublik Deutschland zum Memorandum der Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre vorgeschlagen werden:

1. Europaweit verständliche Befähigungsnachweise

Ein erster Schritt sind Zertifikate, die in mehreren Sprachen ausgestellt werden. Hierzu gibt es bereits eine Reihe von Beispielen. In einem nächsten Schritt wäre eine Verständigung über eine einheitliche Gliederung von Zertifikaten und die dabei verwendeten Beschreibungskategorien (Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen, Berechtigungen) sinnvoll, was allerdings bereits nicht unerhebliche terminologische Probleme aufwirft. Eine entsprechende Empfehlung des Rates könnte zu einer allmählichen Annäherung der nationalen Praktiken beitragen.

2. Dokumentation und Information

Der Zugang von Jugendlichen und Arbeitnehmern zu Informationen über Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland muß erleichtert werden. Hierzu ist ein Ausbau der teilweise bereits vorhandenen nationalen Auskunfts-

stellen (zum Beispiel Berufsinformationszentren, Arbeitsämter) erforderlich. Solche Auskunftsstellen müßten auch den Informationsbedarf von Arbeitgebern über den Hintergrund und die Berechtigungen der von Arbeitssuchenden vorgelegten Zeugnisse des Auslandes abdecken. Die Aufbereitung, Dokumentation und Aktualisierung der erforderlichen Informationen würde nicht unerhebliche Kosten verursachen. Deshalb sollte mit der Bestandsaufnahme, Zusammenstellung und Übersetzung des in den einzelnen Mitgliedsstaaten vorhandenen Informationsmaterials begonnen werden. Durch vergleichende Studien müßten ergänzende Erkenntnisse zum Beispiel über die Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten der Verfahren und Logiken der Zertifizierung und Anerkennung von Bildungsabschlüssen in den Mitgliedsstaaten erarbeitet werden. In einem nächsten Schritt könnten die in einigen Mitgliedsstaaten (z. B. Frankreich und Deutschland) bereits weitreichend ausgebauten Datenbanken zur Berufsdokumentation vernetzt werden, was aber eine komplizierte Harmonisierung der Beschreibungskategorien voraussetzt.⁸

3. Individuelles Qualifikationsdokument

Für eine bessere Darstellung der individuellen Qualifikationen im Falle der grenzüberschreitenden Mobilität ist schon seit geraumer Zeit die Entwicklung eines individuellen Qualifikationsdokuments (Berufsbildungspapier, Qualifikationsbuch, Portfolio) im Gespräch, in dem die erreichten Ausbildungsabschlüsse, die Berufstätigkeiten bzw. Berufserfahrungen und Weiterbildungsmaßnahmen verzeichnet werden können. Es gibt bislang keine einheitlichen Vorstellungen über die Funktion und Ausgestaltung eines solchen Qualifikationsdokuments. Die Vorschläge reichen von einer Sammelmappe für Bewerbungsunterlagen nach einer europaweit vereinbarten Gliederung bis zu einem öffentlichen Dokument, in dem die erworbenen Qualifikationen amtlich bestätigt werden.

Welche Funktion einem solchen individuellen Qualifikationsdokument zukommen sollte, müßte nach Kriterien der Relevanz und Akzeptanz entschieden werden. Dabei ist zu bedenken, daß die transnationale Mobilität vor allem auf der Fachkräfteebene relativ gering bleiben dürfte⁹ und es zweifelhaft ist, ob sich ein selten benutztes Instrument in der Praxis durchsetzen kann.

Der von einigen Mitgliedsstaaten vorgelegte Vorschlag für eine Sammelmappe (Portfolio), mit der Bewerbungsunterlagen nach einer europäisch einheitlichen Gliederung zusammengestellt werden können, wird gegenwärtig erprobt. Die Sammelmappe würde drei Teile umfassen: einen europäischen Bewerbungsbogen, amtliche oder auch betrieblich erstellte Berufsdokumente zu den ausgeübten Berufstätigkeiten sowie eine persönliche Sammlung relevanter individueller Dokumente (Zeugnisse, Bescheinigungen u. a.).

Diese Sammelmappe kann freilich nur begrenzt zur besseren Transparenz individueller Qualifikationen beitragen, solange europäische Beschreibungskategorien für die einzelnen Qualifikationsdokumente fehlen. Besonders konfliktreich wäre die Einordnung der nationalen Befähigungsnachweise in das gegenwärtig bestehende System der europäischen Abschlußniveaus¹⁰, das dringend überdacht werden müßte.¹¹ Ungelöst ist auch das Problem, wie die durch Berufspraxis erworbenen Qualifikationen beschrieben werden könnten. Ein zentraler Indikator hierfür sind die ausgeübten beruflichen Tätigkeiten. Trotz gewisser Tendenzen einer Angleichung von Tätigkeitsberufen durch die wachsende Internationalisierung von Tätigkeiten und die modernen Informations- und Kommunikationstechniken ist weiterhin mit erheblichen Unterschieden im Zuschnitt von Arbeitsplätzen zu rechnen. Die Bestätigung der durch Berufserfahrung gewonnenen Qualifikationen könnte am kostengünstigsten durch ein betriebliches Zeugnis erfolgen.¹²

Herausforderungen an die Berufsbildungssysteme durch den europäischen Integrationsprozeß

Mit dem Entstehen eines europäischen Wirtschafts-, Sozial- und Bildungsraums und dem globalen wirtschaftlichen Wettbewerb wird die Entwicklung des Qualifikationspotentials der Arbeitskräfte zu einer strategischen Größe der nationalen und auch der europäischen Berufsbildungspolitik. Die Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme ist ein wesentlicher Faktor der Wettbewerbsfähigkeit der nationalen Volkswirtschaften und des europäischen Wirtschaftsraumes als ganzem sowie für eine sozial verträgliche Gestaltung wirtschaftlicher Strukturanpassungen. Zugleich geraten die nationalen Berufsbildungssysteme in einen indirekten Wettbewerb untereinander: Aus der Perspektive der Unternehmen stellt das in den einzelnen Staaten vorhandene Qualifikationspotential der Arbeitskräfte einen Faktor für Standort- und Investitionsentscheidungen dar. Darüber hinaus können Bildungsnachfrager in dem entstehenden europäischen Berufsbildungsraum das Land, in dem sie ihre Ausbildung oder Teile ihrer Ausbildung/Weiterbildung absolvieren wollen, frei wählen.

Bei der Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme im Hinblick auf die europäischen Herausforderungen stehen die einzelnen Mitgliedsstaaten vor z. T. recht unterschiedlichen Ausgangsbedingungen. Zur Förderung vergleichbarer Lebensbedingungen in den Mitgliedsstaaten ist eine allmähliche Annäherung der Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme unumgänglich. Dies bedeutet keineswegs eine von der EG-Kommission betriebene Harmonisierung der unterschiedlichen nationalen Berufsbildungssysteme. Diese ist nicht nur durch das im Maastrichter Vertrag bestimmte Subsidiaritätsprinzip ausgeschlossen, sondern auch aus sachlichen Gründen kein vernünftiger Weg.

Eine solche Annäherung kann nicht von oben verordnet werden, sondern muß sich aus sachlichen Notwendigkeiten heraus entwickeln. Allerdings ist die Europäische Union gefordert, Ziele europäischer Berufsbildungspolitik¹³ zu formulieren, auf die sich die Mitgliedsstaaten im Sinne von Orientierungsrichtlinien für eine europäisch konzipierte nationale Modernisierungspolitik in der beruflichen Bildung einvernehmlich verpflichten. Solche Ziele müßten mit unterschiedlichen Organisations- und Vermittlungsformen der beruflichen Aus- und Weiterbildung erreicht werden können.

Transnationaler Innovationstransfer

Das für eine Annäherung der Leistungsfähigkeit und eine europäisch orientierte Modernisierung der Berufsbildungssysteme zentrale Instrument der Gemeinschaft sind die innovationsorientierten Aktionsprogramme (z. B. PETRA) und Gemeinschaftsinitiativen (z. B. NOW). Im Kern geht es bei diesen Programmen darum, durch transnationale Zusammenarbeit in Forschung, Entwicklung und Praxis den grenzüberschreitenden Innovationstransfer zur Lösung gemeinsamer Probleme zu fördern. Die Erfahrung mit den EG-Berufsbildungsprogrammen zeigt, daß auch Staaten mit einem hochentwickelten Berufsbildungssystem (wie z. B. Deutschland) von guten Praktiken des Auslandes lernen können. Ausgebaut werden müßte auch die vergleichende Berufsbildungsforschung, die einen wichtigen Beitrag zur Ermittlung „besten Praktiken“, zur Systemevaluierung und zur Ermittlung der Voraussetzungen der transnationalen Übertragung von Strukturelementen und Qualifizierungskonzepten der Berufsbildung leisten kann.¹⁴

Europakompetenzen

Trotz der zahlenmäßig geringen Mobilität von Fachkräften in der EG kann die berufli-

che Qualifizierung zukünftig nicht länger auf den nationalen Kontext begrenzt bleiben. Europabezogene Kompetenzen werden in wachsendem Maße die Arbeitsmarkt- und Karrierechancen der Arbeitskräfte vor allem in solchen Wirtschaftszweigen und Unternehmen beeinflussen, die intensive grenzüberschreitende Wirtschaftsbeziehungen aufweisen. Aus Sicht der Unternehmen sind Arbeitskräfte, die über solche Kompetenzen verfügen, von wachsender Bedeutung. Europakompetenzen erschöpfen sich nicht in den zweifellos bedeutsamen allgemeinen und berufsbezogenen Fremdsprachenkenntnissen, wobei anzumerken ist, daß der berufsbezogenen Fremdsprachenausbildung in den europäischen Berufsbildungssystemen bislang noch nicht der notwendige Stellenwert eingeräumt wird. Zu Europakompetenzen gehören alle Kenntnisse und Erfahrungen, die für die grenzüberschreitende Kommunikation und Kooperation im Beruf, einschließlich einer Arbeitsaufnahme im Ausland, erforderlich sind. Dies sind in erster Linie fachbezogene Kenntnisse über Regelungen, Verfahren und Usancen in den jeweiligen Berufsbereichen des Auslandes. Dazu gehören auch allgemeinere Kenntnisse über die Geschichte, Politik und Kultur der Partnerländer, ohne die eine Verständigung mit den ausländischen Kooperationspartnern erschwert bleibt.

Europäische Qualifikationsstandards/ Berufsbildungsabschlüsse

Die nationalen Berufsbildungssysteme bringen unterschiedliche Qualifikationsstrukturen hervor. Diese Unterschiede werden vor dem Hintergrund der unterschiedlichen nationalen Rahmenbedingungen (Vorbildung der Bildungsnachfrager, Qualifizierungswege, Ausbildungsform, Arbeitsorganisation, Tarifstrukturen u. a.) auch in absehbarer Zukunft fortbestehen. Es stellt sich allerdings die Frage, ob es nicht sinnvoll ist, zumindest für bestimmte Wirtschaftssektoren bzw. Berufsfelder, auch europäische Qualifikations-

standards als Orientierungsgrößen für die Weiterentwicklung der nationalen Qualifikationsstruktur zu beschreiben. Dabei ist insbesondere an Bereiche mit engen europäischen Geschäftsbeziehungen (z. B. Banken, Versicherungen, Tourismus) und an Bereiche zu denken, in denen durch einen hohen Grad an Normierung der Produkte oder Arbeitsprozesse (z. B. neue Produkt- und Produktionstechnologien, Umwelt) ein europaweit ähnlicher Qualifikationsbedarf besteht. In einer ersten Stufe wären zunächst die Sozialpartner gefordert, in einen Dialog über den zukünftigen Qualifikationsbedarf und ggf. europaweit anzustrebende Qualifikationsstandards einzutreten. Als Gesprächsgrundlage könnten europäische Sektorstudien herangezogen werden, wie sie z. B. im Programm FORCE durchgeführt werden. Dieser Dialog sollte möglichst von Tariffragen entlastet werden, um Gesprächsblockaden zu verhindern.¹⁵ Solche europäischen Qualifikationsstandards könnten als Leitbilder für die Entwicklung entsprechender nationaler Abschlüsse fungieren. Im Gegensatz zu den europäischen Kernberufsbildern des oben erwähnten Entsprechungsverfahrens würden auf diesem Wege Qualifikationsstandards beschrieben, die auf den erwarteten Qualifikationsbedarf des Sektors bezogen wären. Längerfristig könnten auf dieser Basis auch europäische Berufsbildungsabschlüsse entwickelt werden. Diese müßten als Empfehlungen in Form von Mindeststandards entwickelt werden, um dem Subsidiaritätsprinzip und den unterschiedlichen Organisations- und Vermittlungsformen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Mitgliedsstaaten Rechnung zu tragen.

Anmerkungen:

¹ So vergingen z. B. von der Unterbreitung des Richtlinienentwurfs für Architekten bis zu seiner Verabschiedung 17 Jahre.

² Unterschiede in den Zugangsvoraussetzungen zwischen den Mitgliedsstaaten (z. B. Dauer der Ausbildung) können durch sog. Ausgleichsmaßnahmen aufgefangen werden, die von dem jeweiligen Mitgliedsstaat als Bedingung

für die Anerkennung der ausländischen Befähigungsnachweise definiert werden. Diese können z. B. im Nachweis einer bestimmten Zeit der Berufspraxis im Inland oder in Zusatzprüfungen bestehen.

³ Die Abschlußprüfungen im deutschen dualen System sind primär Berufseingangsprüfungen, während die Abschlußprüfungen des französischen schulischen Ausbildungssystems eher den erfolgreichen Abschluß eines Ausbildungsganges bescheinigen.

⁴ Dies entspräche insofern deutscher Praxis, als nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vom 30. 3. 1977, 5. Senat, 5 RJ 98/76, bei tariflich gleichwertiger Einstufung von der Gleichwertigkeit der Berufe ausgegangen werden muß.

⁵ Entscheidung 85/368/EWG des Rates vom 16. Juli 1985

⁶ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften SEK (92) 1980 vom 26. Oktober 1992: Zusammenfassung der Evaluierungsberichte der Mitgliedstaaten zum System der Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise in Anwendung der Entscheidung 85/368/EWG des Rates vom 16. Juli 1985.

⁷ Vgl. ebenda

⁸ Auf deutscher Seite ist die Bundesanstalt für Arbeit in einer europäischen Arbeitsgruppe unter Beteiligung des CEDEFOP an der Erprobung eines EG-weiten berufskundlichen Informationssystems beteiligt.

⁹ Nach den Ergebnissen einer Expertenbefragung der Kommission kann erwartet werden, daß sich die grenzüberschreitende Mobilität zwischen den Mitgliedsstaaten weitgehend auf hochqualifizierte Arbeitskräfte oberhalb und gering qualifizierte Arbeitskräfte unterhalb der Facharbeiter-/Fachangestelltebene beschränken wird (CEREQ-Newsletter Nr. 8, Sommer 1992).

¹⁰ Struktur der Ausbildungsstufen nach Artikel 2 Abs. 2 der Entscheidung 85/368/EWG.

¹¹ So werden z. B. die Abschlüsse der dualen Berufsausbildung der Stufe 2 zugeordnet, obwohl sie vielfach schulischen Abschlüssen anderer Länder entsprechen, die nach dem geltenden Gliederungsschema auf der höheren Stufe 3 angesiedelt werden.

¹² Ein Beispiel für einen Ansatz öffentlicher Qualifikationsbewertung wäre die „Bilan de competences“ in Frankreich als Bestandteil eines „portefeuille de compétences“ INFFO FLASH Nr. 376, 30. 1. 1993.

¹³ Die in Artikel 127 des Maastrichter Vertrags beschriebenen Ziele einer Politik der beruflichen Bildung der Gemeinschaft sind relativ allgemein gehalten und könnten durch Ratsbeschlüsse weiter konkretisiert und immer wieder den Erfordernissen angepaßt werden. Ein solches Ziel wäre z. B., möglichst allen Jugendlichen eine geregelte Berufsausbildung von mindestens zwei Jahren zu gewährleisten.

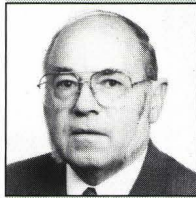
¹⁴ Vgl. Koch, R.: Perspektiven der vergleichenden Berufsbildungsforschung im Kontext des europäischen Integrationsprozesses. In: BWP 20 (1990) 2, S. 14–19

¹⁵ Der z. B. in dem vom Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt EUROQUALIFIKATON eingeschlagene Ansatz, europäische Berufsbilder weitgehend ohne Beteiligung der Sozialpartner in der Zusammenarbeit von wenigen großen Trägerorganisationen aus den meisten Mitgliedsstaaten zu entwickeln, läuft Gefahr, nicht hinreichend am Qualifikationsbedarf der einzelnen Wirtschaftszweige ausgerichtet zu sein.

Berufliche Zertifikate und Arbeitsmarkt aus internationaler Sicht

Wilfried Reisse

Dr. phil., Diplompädagoge und Diplompsychologe, Leiter der Abteilung 2.2 „Prüfungen und Lernerfolgskontrollen“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



Es wird eine internationale Konferenz der OECD zur Thematik „Zertifizierung beruflicher Qualifikationen und Arbeitsmarkt“ ausgewertet mit dem Ziel, Anregungen für eine Weiterentwicklung beruflicher Zertifikate in der Bundesrepublik zu erhalten. Dabei werden die Wechselwirkungen zwischen Zertifizierungssystem und Arbeitsmarkt auf internationaler Ebene diskutiert. In diesem Zusammenhang wird der Verwendungswert von Zertifikaten behandelt.

Insgesamt gesehen, bietet das in der Bundesrepublik verwendete System im internationalen Vergleich durchaus Vorteile. Es wird aber empfohlen, die hier skizzierten Zusammenhänge verstärkt zu beachten und mit Hilfe von Szenarios mögliche Entwicklungen und Strategien der Einflußnahme der Bundesrepublik auf die berufliche Zertifizierung im EG-Raum zu beschreiben.

Erkenntnisse aus Ländern mit unterschiedlichen Auffassungen von beruflicher Bildung — eine Hilfe für Problemlösungen?

Ist es prinzipiell möglich, Erkenntnisse und Erfahrungen aus der beruflichen Bildung in anderen Ländern zu einem speziellen Thema — wie hier zu Beurteilungen, Prüfungen und