

Bundesrat

Drucksache 849/92

17.11.92

EG - AS - K - Wi

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

23 Seiten

Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen der Europäischen Gemeinschaften über eine Zusammenfassung der Evaluierungsberichte der Mitgliedstaaten zum System der Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise in Anwendung der Entscheidung 85/368/EWG des Rates vom 16. Juli 1985

SEK(92) 1980; Ratsdok. 9718/92

849/92

KEP-AE-Nr.: 923126

Übermittelt vom Bundesminister für Wirtschaft am 17. November 1992 gemäß Artikel 2 des Gesetzes zur Einheitlichen Europäischen Akte (BGBl. II 1986 S. 1102 f.).

Die Vorlage ist vom Herrn Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 27. Oktober 1992 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß werden an den Beratungen beteiligt.

EINLEITUNG

1. Am 16. Juli 1985 beschloß der Rat die Einführung des Systems der Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise, legte Zielsetzung und Verfahrensweise fest und übertrug der Kommission die Durchführung.
2. Am 12. Juni 1990 hat die Kommission dem Rat einen Zwischenbericht über die ersten Ergebnisse und Erfahrungen mit der Durchführung des Systems vorgelegt (KOM (90) 225 endg.).
3. Nach Prüfung des Berichts nahm der Rat im Dezember 1990 eine Entschließung an, in der er
 - die Mitgliedstaaten aufforderte, vor dem 31. Dezember 1991 einen Evaluierungsbericht zur Anwendung des Systems der Entsprechung der Befähigungsnachweise vorzulegen *"und darin die Ihnen zweckmäßig erscheinenden Anregungen aufzunehmen"*.

Wie in der Entschließung des Rates gefordert, übermittelten alle Mitgliedstaaten der Kommission ihren Evaluierungsbericht und unterbreiteten zahlreiche Anregungen. Das hiermit vorgelegte Dokument stellt die Zusammenfassung dieser Berichte dar.

5. Die nationalen Beiträge stellen eine reiche Quelle von Informationen dar, belegen aber auch die Vielfalt sowie die Komplexität der Materie. Die Kommission hält es zu diesem Zeitpunkt für erforderlich, in erster Linie die Diskussionen auf der Grundlage des hiermit vorgelegten Berichtes sowie der Gemeinsamen Stellungnahme der Sozialpartner zu den beruflichen Befähigungsnachweisen und zur Zertifizierung, beschlossen im Rahmen des Sozialen Dialog, zu vertiefen.

Darüber hinaus ist diese Diskussion auch in einem größeren Zusammenhang zu sehen, nämlich mit den in allen Mitgliedstaaten laufenden Debatten zu dem von der Kommission vorgelegten Memorandum über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre, dessen zentrales Thema die beruflichen Qualifikationen darstellen.

6. Im Hinblick auf die Bedeutung des Themas und um eine Orientierung für die Aussprache zu geben, erscheint es der Kommission notwendig, daß die Diskussion Antworten vor allem im Hinblick auf die drei folgenden Themen hervorbringt :
 - a) Was sind die tatsächlichen Bedürfnisse der Bürger und speziell der Arbeitnehmer, um in effektiver Weise ihr Recht auf Freizügigkeit in Hinblick auf Berufsbildung sowie Arbeitsaufnahme innerhalb der Gemeinschaft ausüben zu können ?

Was benötigt ein Arbeitgeber in einem Mitgliedstaat, der auf die beruflichen Qualifikationen eines Arbeitnehmers aus einem anderen Mitgliedstaat zurückgreifen möchte ?

- b) Vor dem Hintergrund der nationalen Evaluierungsberichte und der Zusammenfassung, wie sie von der Kommission vorgelegt wurde : Inwieweit entspricht das System der Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise den unter a) angesprochenen Erfordernissen ?

Welche Konsequenzen sind daraus für die Durchführung des Systems zu ziehen ?

- c) Ausgehend von der Beantwortung der vorgenannten Fragen und im Hinblick auf das, was in der Gemeinschaft bisher erreicht wurde : Welche Maßnahmen sollten von den verschiedenen Akteuren der Qualifikationssysteme ergriffen werden, und wie könnte die Gemeinschaft diese Maßnahmen unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips unterstützen und ergänzen ?

7. Auf der Grundlage der Ergebnisse einer solch umfassenden Aussprache und unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung untersucht die Kommission, ob es erforderlich ist, dem Rat einen angemessenen Vorschlag zu unterbreiten.

INHALT

I. ANALYSE DES SYSTEMS DER ENSPRECHUNG DER BERUFLICHEN BEFÄHIGUNGSNACHWEISE

1. Das Interesse für das System der Entsprechung der Befähigungsnachweise

- 1.1. Zielsetzung
- 1.2. Positive Auswirkungen

2. Grenzen des Systems der Entsprechung der Befähigungsnachweise

- 2.1. Die systemeigenen Grenzen
 - a) Die Ausbildungsstufen
 - b) Die Komplexität des Systems und die Frage des gegenseitigen Einvernehmens
 - c) Die Beschreibung der praktischen beruflichen Anforderungen
 - d) Das Kosten-Nutzen-Verhältnis
 - e) Die Aktualisierung der Arbeitsergebnisse
- 2.2. Die Nutzung der mit dem System erzielten Ergebnisse

3. Vorschläge

- 3.1. Die eventuelle Ausdehnung der Arbeiten
- 3.2. Die Weiterentwicklung des Erreichten
- 3.3. Für ein effizientes System

II. EIN GEMEINSAMER ANSATZ: TRANSPARENZ, VERSUCHSPROJEKTE, ZUSAMMENARBEIT

1. Der allgemeine Kontext

- 1.1. Eine weitergefaßte Konzeption von Qualifikation
- 1.2. Die Subsidiarität
- 1.3. Die Konvergenz
- 1.4. Die Rolle der Gemeinschaft
- 1.5. Die Verantwortung der Sozialpartner
- 1.6. Die Berufserfahrung

2. Flexible und pragmatische Ansätze

- 2.1. Die Transparenz
- 2.2. Informationen für die Mobilität
- 2.3. Beschreibung und Vergleich der beruflichen Qualifikationen
- 2.4. Vorausschauende Analyse des Qualifikationsbedarfs

BERUFLICHE QUALIFIKATIONEN : DER STANDPUNKT DER MITGLIEDSTAATEN

I. ANALYSE DES SYSTEMS DER ENTSPRECHUNG DER BERUFLICHEN BEFÄHIGUNGSNACHWEISE

Das System der Entsprechung der Befähigungsnachweise betrifft die Berufe der Ausbildungsstufe "Facharbeiter".

Es führt zu zwei Ergebnissen:

- zum einen zu einer Beschreibung der praktischen beruflichen Anforderungen für jeden Beruf, die gemeinsam innerhalb von Sachverständigengruppen erstellt und einvernehmlich von den Mitgliedstaaten im Rahmen eines Überprüfungsverfahrens festgelegt werden. Hierbei handelt es sich folglich um "gemeinsame Berufsprofile";
- zum anderen zu vergleichenden Übersichten unter Angabe der in den Mitgliedstaaten ausgestellten Diplome, Zeugnisse und Befähigungsnachweise, die in dem entsprechenden Berufsausbildungssystem mindestens zu diesem bestimmten Berufsprofil führen.

Diese Informationen werden insgesamt im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften veröffentlicht.

Die Kommission hat hierzu umfassende Arbeiten durchgeführt, bei denen sie vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), das einen großen Teil seiner bisherigen Tätigkeit diesem Thema widmete, fachlich unterstützt wurde.

Bis Ende 1992 wird die Kommission ihre Arbeiten zu den Berufen der Ausbildungsstufe eines "Facharbeiters" abgeschlossen haben. Es wird hier ein breites Spektrum von über 200 Berufen in den im folgenden genannten 19 Sektoren abgedeckt. Dabei werden etwa 500 der in der SEDOC-Klassifizierung¹ aufgeführten beruflichen Tätigkeiten erfaßt. Die "gemeinschaftlichen Beschreibungen" dieser Berufe wurden bereits im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften veröffentlicht oder werden demnächst dort veröffentlicht.

Sektoren	Anzahl der Berufe	Datum der Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
1. Hotel, Restaurant, Café	8	C 166 vom 03.07.89
2. Kraftfahrzeugreparatur	9	C 168 vom 03.07.89
3. Bau	13	C 292 vom 20.11.89
4. Elektrotechnik/Elektronik	10	C 321 vom 22.12.89
5. Landwirtschaft/Gartenbau/ Forstwirtschaft	26	C 83 vom 02.04.90
6. Textilgewerbe - Bekleidung	9	C 253 vom 08.10.90
7. Metallverarbeitende Industrie	20	C 196 vom 28.07.91
8. Textilgewerbe - Industrie	22	C 318 vom 07.12.91
9. Handel	6	C 42 vom 17.02.92
10. Büro- und Verwaltungsberufe, Banken und Versicherungen	6	C 108 vom 28.04.91
11. Chemische Industrie	7	
12. Fremdenverkehr	5	
13. Verkehr	9	
14. Agrar- und Ernährungswirtschaft	12	Veröffentlichung bis
15. Öffentliche Arbeiten	11	Ende 1992 oder
16. Druckereigewerbe	5	Anfang 1993
17. Be- und Verarbeitung von Holz	10	
18. Eisen- und Stahlindustrie	12	
19. Ledergewerbe	9	

Es sei darauf hingewiesen, daß die Mitgliedstaaten eine Reihe von Maßnahmen und Instrumente zur Verbreitung der Ergebnisse der Arbeiten zur Entsprechung der Befähigungsnachweise eingeführt haben.

Die Evaluierung des Systems, zu der die Mitgliedstaaten aufgefordert waren, ermöglichte die Ermittlung seines Nutzens und seiner Grenzen.

¹ Europäisches System für die Übermittlung von Stellenangeboten und Arbeitsgesuchen im internationalen Ausgleich.

1. Das Interesse für das System der Entsprechung der Befähigungsnachweise

1.1. Zielsetzung

Das Hauptziel des Systems der Entsprechung der Befähigungsnachweise besteht darin, "den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, ihre Befähigungsnachweise vor allem für den Zugang zu einer angemessenen Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat besser zu verwenden" (vgl. Entscheidung des Rates vom 16.7.1985, Artikel 1). Es handelt sich folglich um die Förderung der Mobilität von Arbeitnehmern durch eine bessere Nutzung ihrer beruflichen Befähigungsnachweise.

Vor dem Hintergrund der Vollendung des Binnenmarkts besteht diese Zielsetzung auch heute noch.

1.2 Positive Auswirkungen

Zieht man die Bilanz aus der Einführung des Systems, so ergibt sich die Schlußfolgerung, daß dieses positive Auswirkungen hat, die einen großen Schritt auf dem Wege zur späteren Durchführung der gemeinschaftlicher Maßnahmen im Bereich der beruflichen Qualifikationen darstellen.

In sämtlichen Berichten der Mitgliedstaaten werden folgende Aspekte hervorgehoben:

- die Sitzungen der Sachverständigen wie auch der nationalen Koordinatoren tragen zu größeren, gegenseitigen Kenntnissen über die Qualifikationssysteme bei, sie fördern den gegenseitigen Austausch zur Konzeption gemeinsamer Berufsbildungsmodule, und sie erweitern die Kenntnisse über die in den verschiedenen Mitgliedstaaten für denselben Beruf bestehenden Arbeitssituationen;
- der europäische Charakter der Arbeiten begünstigt ein wachsendes Bewußtsein für die immer größere Bedeutung, die eine gemeinschaftliche Dimension der beruflichen Qualifikationen für Mobilität und Beschäftigung hat;
- die starke Einbindung der an der eigentlichen Durchführung der Arbeiten beteiligten Sozialpartner hat sehr positive Auswirkungen (Sozialer Dialog, Erfahrungsaustausch, ...);
- eine wesentliche Bereicherung ist das Entstehen einer gemeinsamen Sprache und Terminologie im betreffenden Bereich. Dieser Aspekt hat zudem konkrete Gestalt angenommen in Form des vom CEDEFOP auf der Grundlage nationaler Beiträge erstellten Glossars, das als sehr nützlich gilt.

2. Grenzen des Systems der Entsprechung der Befähigungsnachweise

2.1. Die systemeigenen Grenzen

Das Entsprechungssystem wird jedoch den Erfordernissen hinsichtlich Information und Transparenz nicht völlig gerecht, die erforderlich sind, damit das besagte Ziel der Mobilität erreicht werden kann.

Hierfür gibt es drei wesentliche Gründe:

- das System bezieht sich lediglich auf Arbeitnehmer der "Facharbeiter"-Stufe gemäß Stufe 2 der im Anhang der Entscheidung von 1985 aufgeführten Struktur der Ausbildungsstufen. Die geographische Mobilität betrifft heute jedoch weitaus stärker die hohen 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;
- 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 Arbeitsmarkts nicht entspricht.

Genauer gesagt beziehen sich die Grenzen des Systems auf folgende Punkte:

a) Die Ausbildungsstufen

Die im Anhang der Entscheidung von 1985 aufgeführte Struktur der Ausbildungsstufen stellt für die Arbeiten zur Entsprechung der Befähigungsnachweise das Bezugssystem dar, auf dessen Grundlage innerhalb eines bestimmten Sektors die unter Stufe 2 fallenden Berufe (Facharbeiter) bestimmt werden.

In den Berichten der Mitgliedstaaten wird hervorgehoben, wie schwierig es ist, die Berufe auf dieser Ausbildungsstufe zu umreißen - zum einen wegen der häufigen Überschneidungen zwischen Stufe 2 und 3 (vgl. Sektor Fremdenverkehr) und zum anderen wegen der Schwierigkeit, diese Ausbildungsstufen mit den einzelstaatlichen Systematiken in Einklang zu bringen. Häufiger wird in den Berichten die "künstliche" Struktur bemängelt, auch wenn ihr andererseits das Verdienst zugesprochen wird, daß es sie gibt.

Überdies wird das eigentliche Konzept, nach Ausbildungsstufen vorzugehen, insbesondere von den Mitgliedstaaten in Frage gestellt, die es für sinnvoll halten, einen Beruf in seiner Gesamtheit und unter Berücksichtigung aller Ebenen zu prüfen, auf denen mit diesem Beruf in Verbindung stehende Aufgaben ausgeführt werden.

b) Die Komplexität des Systems und die Frage des gegenseitigen Einvernehmens

- Die Methodik, der man sich bedient, basiert hauptsächlich auf den drittelparitätischen Konferenzen der Sachverständigen für den betreffenden Sektor und/oder den betreffenden Beruf. Diese Sitzungen erfordern häufig langwierige und komplexe Vorarbeiten, die die Mitgliedstaaten häufig als nicht gründlich genug erachten.

Zudem haben einige Mitgliedstaaten die Notwendigkeit einer besseren Information der Sachverständigen zum Ausdruck gebracht.

- Das gegenseitige Einvernehmen zwischen den Mitgliedstaaten bei der Beschreibung der praktischen beruflichen Anforderungen ist gemäß der Entscheidung von 1985 zwingend vorgeschrieben. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, innerhalb der Sachverständigengruppen beim CEDEFOP einen Konsens erzielen zu müssen.
- Dieses Erfordernis des gegenseitigen Einvernehmens erfordert auf seiten der Mitgliedstaaten ein Verfahren zur Überprüfung des gemeinsamen Berufsprofils, das sich über mehrere Wochen erstreckt (ursprünglich 75 Tage). Die seit 1991 auf 60 Tage verkürzte Dauer des Verfahrens ist aus vielerlei Gründen bisweilen schwer einzuhalten. Nun haben einige Mitgliedstaaten aber mit Nachdruck darauf hingewiesen, daß dieser Sachzwang zu Arbeiten führen kann, die zu schnell durchgeführt werden, als daß sie gründlich sein könnten, und bei denen speziellen nationalen Gegebenheiten nicht Rechnung getragen wird. Eine Verlängerung der Frist würde die Arbeiten jedoch weiter erschweren und zu einer noch größeren Verzögerung zwischen dem Abschluß der "fachlichen" Arbeiten und der Veröffentlichung der Ergebnisse führen. Dies wäre dem Zeitplan für den Fortgang der Arbeiten, die sich für jeden Sektor auf nahezu zwei Jahre erstrecken, wie auch der reibungslosen Verbreitung der Informationen offensichtlich abträglich. Zudem vergrößerte sich dann die Gefahr, daß die vergleichenden Übersichten und die Beschreibungen der praktischen Berufsanforderungen bei der Veröffentlichung bereits veraltet sind.
- Schließlich kann sich die Frage nach der juristischen Tragweite "einvernehmlich" von den Mitgliedstaaten festgestellter Anforderungen in einem Bereich stellen, in dem in der Regel keine Übereinstimmung besteht.

c) Beschreibung der praktischen beruflichen Anforderungen

In den meisten Berichten der Mitgliedstaaten wird angezweifelt, ob es zweckmäßig ist, eine EG-weite Beschreibung oder ein "gemeinsames Profil" zu erstellen. Ein solches Profil als Ergebnis eines Konsenses - so die Auffassung einiger Mitgliedstaaten - kann leicht künstlich, beschränkt und unvollständig sein, da es sich dabei zwangsläufig um den "kleinsten gemeinsamen Nenner" handelt. Die sich daraus ergebenden Informationen sind unzureichend, begrenzt und nicht genügend fachspezifisch. Das Profil kann in einem solchen Fall nicht die tatsächlichen Gegebenheiten auf den nationalen Arbeitsmärkten widerspiegeln.

Die direkte Beziehung zwischen einem solchen Profil und den Diplomen, Zeugnissen und sonstigen Befähigungsnachweisen, die zu diesem Profil führen, ist alles andere als stichhaltig, da die Beschäftigungsinhalte in ständigem Wandel befindlich sind und die Analyse der beruflichen Tätigkeiten unter dem Aspekt der durch Berufserfahrung und Weiterbildung erworbene Kompetenz im Vergleich zu den Diplomen und Zeugnissen immer größere Aussagekraft haben.

Die Kenntnisse über das gesamte Qualifikationsspektrum (Berufsausbildung, Fertigkeiten, Berufserfahrung, ...) sind für den Arbeitnehmer wie für den Arbeitgeber, nicht nur bei der Einstellung sondern auch im Hinblick auf die weitere berufliche Entwicklung, entscheidend.

Überdies verweisen die Berichte auch darauf, daß der Arbeitgeber nicht nur das Zeugnis und die Berufsausbildung, auf die sich dieser Nachweis bezieht, sondern auch das nationale Qualifikationssystem, dessen Grundsätze und Systematik, besser kennen muß. Solche im Hinblick auf die Mobilität als wesentlich erachtete Informationen werden im Rahmen des Systems der Entsprechung der Befähigungsnachweise nicht angeboten.

d) Das Kosten-Nutzen-Verhältnis

Das Verfahren wird nicht nur für kompliziert und langwierig, sondern in personeller und finanzieller Hinsicht auch für zu aufwendig angesehen. In dem einen oder anderen nationalen Bericht wird sogar auf die daraus resultierende "Verschwendung" hingewiesen.

Hierzu sei bemerkt, daß sich die EntschlieBung von 1990 nicht nur für eine Beschleunigung der Arbeiten zur Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise aussprach, sondern auch dafür, die in der Entscheidung von 1985 vorgeschlagene Methode flexibler zu handhaben. Diese Verbesserung war jedoch angesichts des Umfangs der Aufgabe schwer zu verwirklichen.

e) Die Aktualisierung der Arbeitsergebnisse

In allen Berichten wird festgestellt, daß die Arbeiten zur Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise schnell überholt sind - sei es in bezug auf die Beschreibung der praktischen Berufsanforderungen angesichts der sich verändernden Arbeitsinhalte, sei es in bezug auf die vergleichenden Übersichten über die Diplome und Zeugnisse, die sich ihrerseits im Rahmen der nationalen Qualifikationssysteme weiterentwickeln.

2.2. Die Nutzung der Ergebnisse des Systems

Zugegebenermaßen werden die den potentiellen Benutzern (Arbeitnehmern, Unternehmen, Ausbildern, Berufsberatern, Studenten usw.) zur Verfügung stehenden Unterlagen und Informationsquellen nur in geringem Umfang konsultiert.

Das Vereinigte Königreich stellte eine Ausnahme von dieser Regel dar, denn einer Fragebogenerhebung des Department of Employment unter Einbeziehung verschiedener Gesellschaftsgruppen zufolge ist ein zunehmendes Interesse am System zu verzeichnen. In den anderen Ländern ist der Umfang der Anfragen und Informationsgesuche gering (beispielsweise 50 Anfragen von Arbeitgebern in Deutschland), es gibt jedoch Schwankungen je nach Sektor und je nach Zeitpunkt der Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften. Am stärksten konsultiert wurden in allen Ländern die Ergebnisse der Arbeiten über die Berufe des Sektors "Hotel und Gaststätten", bei dem es sich nicht nur um einen der Sektoren handelt, die zuerst veröffentlicht wurden, sondern er betrifft auch Berufe mit sehr hoher Mobilität.

Die von der Mobilität direkt betroffenen Gruppen (Wanderarbeitnehmer oder grenzübergreifend operierende und/oder internationale Unternehmen) nehmen diese Informationen in allen Ländern kaum in Anspruch.

Dagegen ist ein ausgeprägtes Interesse auf Seiten von Studenten oder Forschern festzustellen, die methodischen Aspekte des Systems eingehender kennenzulernen.

Werden die Informationsgesuche analysiert, dann zeigt sich, daß von den Gesprächspartnern fast immer "Entsprechung" mit "Anerkennung" der Befähigungsnachweise verwechselt wird und daß sich das Interesse in viel größerem Umfang auf diesen letztgenannten begrifflichen Bereich richtet. Diese Feststellung entspricht den Schlußfolgerungen, die sich für die Kommission aus den Fragen ergeben, die von Einzelnen häufig gestellt werden.

Überdies sind die im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften veröffentlichten Unterlagen (Übersichten und Profile) durch ihre Komplexität und den wenig einfachen Zugang schwer zu benutzen. Folglich sind die Art von Informationen, wie sie das System der Entsprechung der Befähigungsnachweise anbietet, wenig qualifizierten Wanderarbeitnehmern im allgemeinen nicht zugänglich.

3. Vorschläge

Die Berichte sprechen sich im Vergleich zu einer möglichen Ausweitung der Arbeiten auf Berufe anderer Ausbildungsstufen für die Entwicklung eines effizienteren Systems aus, und sie schlagen umfangreichere Maßnahmen auf dem Gebiet der beruflichen Qualifikationen vor.

3.1. Die eventuelle Ausweitung der Arbeiten

Über den für Ende 1992 vorgesehenen Abschluß der Arbeiten für die Berufe der 19 im Arbeitsprogramm der Kommission vorgesehenen Sektoren hinaus empfehlen die Mitgliedstaaten beim derzeitigen Stand des Verfahrens in Anbetracht der im Zusammenhang mit der angewandten Methodik aufgeworfenen Grundsatzfragen und mit der sich seit 1985 entwickelnden Beziehung zwischen Mobilität und Qualifikation keine Ausweitung der Arbeiten auf andere Ausbildungsstufen.

3.2. Die Weiterentwicklung des Erreichten

Hierbei handelt es sich insbesondere darum, die durch die Koordinatoren und Sachverständigen gewonnenen Erfahrungen zu sammeln und zu ergänzen, um dem wachsenden Informationsbedarf und dem zunehmenden Bedarf für gegenseitiges Verständnis zwischen den Personengruppen entsprechen zu können, für die die Systeme der beruflichen Qualifikation in den Mitgliedstaaten von Bedeutung sind. Auf dieser Grundlage wird man allmählich ein Klima gegenseitigen Vertrauens schaffen können, das für die Effizienz aller Maßnahmen im Bereich der grenzübergreifenden Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Qualifikationen erforderlich ist.

Zudem geht es darum, gewisse Produkte des Systems, wie die Glossare, die vergleichenden Untersuchungen über die Berufe und die Sektoren usw., weiterzuentwickeln.

3.3. Für ein effizientes System

In den Augen einiger Mitgliedstaaten eignet sich das Entsprechungssystem von seiner Struktur her nicht zur Deckung des Bedarfs für gegenseitige Verständigung und Information. Andere sind der Auffassung, das System sei eine interessante Basis, die insbesondere im Hinblick auf ihre positiven Aspekte (Netz von Ansprechpartnern, Glossare, vergleichende Untersuchungen, Pilotprojekte, ...) genutzt werden sollte.

Die Konzeption eines Systems, mit dem man - wie mit dem System zur Entsprechung der Befähigungsnachweise - zwei Zielen gerecht zu werden versucht, d. h. zum einen der Ausarbeitung eines gemeinsamen europäischen Standards und zum anderen der Information des Einzelnen, erscheint den meisten Mitgliedstaaten unrealistisch, ja sogar sinnlos.

Jedenfalls empfehlen die Mitgliedstaaten nicht die Entwicklung eines einzigen Instrumentariums, das gleichzeitig den Zielsetzungen der Transparenz hinsichtlich der Mobilität und der Entsprechung der Befähigungsnachweise gerecht werden kann.

II. EIN GEMEINSAMER ANSATZ: TRANSPARENZ, VERSUCHSPROJEKTE, ZUSAMMENARBEIT

1. Der allgemeine Kontext

1.1 Eine weiter gefaßte Konzeption von Qualifikation

In einem Umfeld, in dem die Arbeitsorganisation sich insbesondere unter dem Druck technologischer Veränderungen rasch wandelt, enthalten die nationalen Beiträge explizit oder implizit Vorschläge für eine weit gefaßte Definition der Qualifikation. Sie enthält drei Elemente: Berufsausbildung, Berufserfahrung und Fertigkeiten im Hinblick auf eine Anwendung des Gelernten in der Arbeitssituation.

Überdies enthalten die Beiträge der Mitgliedstaaten mehrere Elemente, mit denen das Qualifikationskonzept ergänzt wird.

- Berufliche Qualifikation ist das Ergebnis gesellschaftlich verankerter und verhandelter Umstände; sie bildet auch die Grundlage für Lohnverhandlungen.
- Die Qualifikation steht in Verbindung mit der Arbeitssituation: das Unternehmen wird zu einem Ort, an dem Qualifikationen entstehen, sowie es auch ein Ort ist, an dem Qualifikationen "gebraucht" werden.
- Die entsprechende Berücksichtigung der Fähigkeiten und Fertigkeiten erhält im Gesamtbild der Qualifikation eine immer größere Bedeutung.

1.2 Die Subsidiarität

An das Prinzip der Subsidiarität wird in allen Beiträgen erinnert. Es wird in Verbindung mit der Vielfalt der Ausbildungs- und Qualifikationssysteme einhellig hervorgehoben.

In mehreren Ländern ist eine umfangreichere Reform der Berufsbildungssysteme vorgenommen worden. Diese Reformen tragen zwar eine Vielzahl gemeinsamer Züge, die Systeme bleiben aber im wesentlichen unterschiedlich.

Sie stützen sich auf das Prinzip, daß die Berufsbildung zu einem kontinuierlichen Prozeß geworden ist, in den alle betroffenen Gruppierungen (Unternehmen, Berufsbildungsorganisationen, Arbeitnehmer, Sozialpartner, die öffentliche Hand) von der Konzeption bis hin zur Evaluierung und zur Finanzierung der Politiken einbezogen und einander näher gebracht werden müssen. Ihr gemeinsames Ziel ist es, das Entstehen von Qualifikationen zu begünstigen, die besser auf die Anforderungen des Wettbewerbs und des Arbeitsmarkts zugeschnitten sind, die aber auch die persönliche Weiterentwicklung ermöglichen müssen.

Auch die Verbindung zwischen Qualifikation und Wettbewerbsfähigkeit ist ein gemeinsamer Ansatz. In mehreren Beiträgen wird betont, daß die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinschaft im wesentlichen von der Fähigkeit der Arbeitnehmer abhängen wird, den sich wandelnden arbeitsmarktspezifischen Anforderungen gerecht werden zu können. Alle Mitgliedstaaten sind bemüht, ihre Qualifikationssysteme dem anzupassen.

Wie man dieser Herausforderung, wettbewerbsfähig zu bleiben, begegnet und welche Methoden man zum Erreichen dieses Zieles wählt, ist jedoch von Mitgliedsland zu Mitgliedsland unterschiedlich.

Die Vielfalt ist zu bewahren, und man darf weder mit Instrumenten vorlieb nehmen, die auf die Harmonisierung abzielen, noch mit einer einheitlichen Analyse. Vielfalt gilt als positiv, denn sie spiegelt den Reichtum an einzelstaatlichen Systemen und Kulturen wider. Sie regt überdies den Wettbewerb zwischen den Systemen an und stimuliert somit deren Effizienz und Qualität.

1.3 Die Konvergenz

Dies ist die allgemeine Betrachtungsweise. Es geht aus den nationalen Beiträgen aber auch hervor, daß eine zu große Vielfalt der Systeme ebenfalls ein Hindernis für die Mobilität und den Wettbewerb darstellen kann und daß eine von den sich allzuweit auseinander entwickelnden einzelstaatlichen Berufsbildungssystemen ausgehende Bremswirkung zu vermeiden ist, denn diese Systeme können ganz im Gegenteil Bedingungen bewirken, die sich zum Erreichen der Zielsetzungen aller Mitgliedstaaten hinsichtlich Mobilität und Wettbewerbsfähigkeit eignen. Mit anderen Worten darf die Vielfalt der Qualifikationssysteme dem Bemühen um eine sich allmählich und durch die Zusammenarbeit von selbst ergebende Konvergenz nicht im Wege stehen.

Man neigt generell zu der Auffassung, daß Konvergenz nicht von oben kommen darf, sondern daß sie der Initiative der betroffenen Gruppen überlassen bleiben muß. Die Informationen und die Kenntnisse übereinander sowie das gegenseitige Verstehen sind folglich die Mittel zur Weiterentwicklung der positiven Aspekte dieser Vielfalt (unterschiedliche Erfahrungen, vorbildliche Vorgehensweisen, originelle Antworten usw.) und zur Begünstigung einer sich spontan ergebenden Konvergenz von unten, die gefördert werden sollte.

1.4 Die Rolle der Gemeinschaft

Dieser starke Wunsch, die nationalen Eigenheiten zu bewahren, bestimmt alle vorgeschlagenen Konzepte, obgleich der Nutzen einer Gemeinschaftsmaßnahme im Bereich der beruflichen Qualifikationen nicht in Frage gestellt wird. Die Gemeinschaft muß zwar eindeutig Katalysator- und Unterstützungsaufgaben übernehmen, ihr obliegt aber auch die Festsetzung gemeinsamer Ziele: der Ausbau der Partnerschaften, die Förderung von Versuchsprojekten, der Aufbau von Informations- und Austauschnetzen.

So steht man dem Gedanken einer Homologierung oder gemeinschaftlichen Zertifizierung von Befähigungsnachweisen mit erheblichen Vorbehalten gegenüber. Sie könnte lediglich das Ergebnis konvergierender nationaler Schritte oder gezielter und freiwilliger Maßnahmen auf Sektorebene sein.

Es ist jedoch erforderlich, zwischen den zum Ausdruck gebrachten Standpunkten zu differenzieren. Beispielsweise verfolgen die Arbeitnehmervertreter in einigen Ländern bisweilen ein viel normativeres Konzept, das auf die Zertifizierung auf Gemeinschaftsebene mittels EG-weiter Tarifverhandlungen abzielt.

Zu nennen sind auch bestimmte Auffassungen, denen zufolge entweder eine verbindliche Vorgehensweise in dieser Frage auf Gemeinschaftsebene empfohlen wird oder denen zufolge der begriffliche Bereich der "Anerkennung" der Befähigungsnachweise im Vordergrund steht und zu einem Ziel der grenzübergreifenden Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten wird, bei der man am Ende eine EG-weite Anerkennung anstrebt.

In allen Beiträgen wird mit Nachdruck auf die Notwendigkeit hingewiesen, daß die Kommission die verschiedenen in dem Dossier zu den Qualifikationen enthaltenen Initiativen sammeln und koordinieren muß. Das im Rahmen der Programme Erreichte ist zu nutzen und der Gefahr sich überschneidender Bemühungen und einer Verzettelung in diesem Zusammenhang ist entgegenzuwirken.

1.5 Die Verantwortung der Sozialpartner

Die Rolle der Sozialpartner, denen man in den meisten Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene sowohl für die einzelnen Bestandteile der Qualifikationen als auch für die Durchführung aller diesbezüglichen Politiken eine entscheidende Position einräumt, wird in bezug auf die Gemeinschaftsebene nicht in allen Beiträgen klar umrissen.

Es besteht jedoch ein sehr weitgehender Konsens dahingehend, daß ihre Einbeziehung auf dieser Ebene durch die bestehenden Instanzen zum Ausdruck gebracht wird, und dies und insbesondere innerhalb des Beratenden Ausschusses für die Berufsbildung, der als repräsentativ und effizient gilt.

Daneben sind auch spezielle Vorschläge vorgebracht worden, wie u. a. die systematische Beteiligung der Sozialpartner an allen Arbeitsgruppen für die Beschreibung, den Vergleich oder die Prognose von Qualifikationen.

1.6 Die Berufserfahrung

Wenn der Berufserfahrung auch eine immer entscheidendere Rolle im Rahmen der Qualifikation zukommt, so ist sie doch an sich noch kein ausreichender Beweis für Qualifikation. Sie ist folglich verbunden mit der Zertifizierung der erworbenen Kenntnisse und bezieht die Sozialpartner ein, denen in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle zukommt.

Wegen der Schwierigkeiten, die Berufserfahrung als einen anderen Weg zum Erwerb einer Qualifikation zu akzeptieren, muß diese Anerkennung auf nationaler Ebene und über neue Wege erfolgen.

2. Flexible und pragmatische Ansätze

2.1 Die Transparenz

Die zunehmende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt in Europa erfordert, daß in allen Mitgliedstaaten Informationen über den Inhalt einer bestimmten Qualifikation auf der geeigneten Gliederungsstufe zur Verfügung stehen.

Der Informationsbedarf hinsichtlich der Berufsbildungs- und Qualifikationssysteme in den einzelnen Staaten und das Bedürfnis nach einem entsprechenden gegenseitigen Verständnis wird generell und in großem Umfang verspürt. Daher sind Ansätze erforderlich, die das Spektrum der verschiedenen Qualifikationssysteme respektieren, die aber auch eine effizientere Zusammenarbeit ermöglichen und die Transparenz verbessern – dies alles im Interesse der Mobilität sowie des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts.

Drei sich ergänzende Elemente zeichnen sich diesbezüglich ab: die Information über Qualifikationen, deren Beschreibung und Vergleich.

2.2 Informationen für die Mobilität

Wenn Informationen über die Qualifikationen und die verschiedenen Systeme, in denen sie erworben werden, vorliegen, dann sind sie komplex, an verschiedenen Orten zu beschaffen und schwer zugänglich. Daher ist es wichtig, sie zu koordinieren, den Zugang zu ihnen zu erleichtern und sie praktisch nutzbar zu machen. Unter dieser Bedingung können diese Informationen eine sichere Grundlage für alle Berufsberatungsmaßnahmen bilden und allen Betroffenen einen besseren Einblick in die Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt oder zur Berufsbildung in anderen Mitgliedstaaten gewähren.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen die vorrangige Zielgruppe aller Informationssysteme sein. Der Arbeitnehmer muß die Entsprechungsmöglichkeiten zwischen den Qualifikationen, über die er verfügt, und den Anforderungen des Arbeitsplatzes, den er einnehmen möchte, bzw. der Berufsbildung kennen, die er in einem anderen Land erhalten möchte. Für den Arbeitgeber geht es darum zu wissen, wie sich eine bestimmte Qualifikation zusammensetzt, um darüber entscheiden zu können, ob der Arbeitnehmer für den betreffenden Arbeitsplatz ausreichend qualifiziert ist. Diese Notwendigkeit zusätzlicher Erläuterungen ergibt sich u. a. daraus, daß es für einen Arbeitgeber in einem Mitgliedstaat häufig sehr schwierig ist, zu wissen, worauf sich eine in einem anderen Mitgliedsland erworbene Qualifikation genau erstreckt.

In bezug auf direkte Informationen für die Mobilität wird hauptsächlich auf zwei Instrumente verwiesen: ein EG-weites Netz von Datenbanken und ein "Berufsbildungspaß".

2.2.1 Ein Netz von Datenbanken

Die Einrichtung eines Systems miteinander verbundener Datenbanken als vorrangiges Informationsinstrument wird positiv beurteilt. Der Vorteil eines solchen Instruments beruht insbesondere auf seiner Flexibilität. Alle Mitgliedstaaten sprechen sich vorzugsweise für ein Netz einer einzigen EG-weiten Datenbank aus. Sie betonen, daß die Erfassung der Daten in den Zuständigkeitsbereich der Mitgliedstaaten fallen muß und eine Koordination zur Gewährleistung der Kohärenz des Ganzen auf Gemeinschaftsebene zu erfolgen hat.

Die verfügbaren Informationen müssen hinsichtlich Quantität und Qualität ausreichend sein, um ein Verstehen der Qualifikationssysteme der Mitgliedstaaten und deren Vergleichbarkeit gewährleisten zu können.

In diesem Zusammenhang halten zahlreiche Mitgliedstaaten eine gemeinsame Terminologie als Ausgangspunkt für wesentlich. Was den Inhalt anbelangt, so haben die nationalen Berichte und Beiträge eine Vielzahl von Hinweisen geliefert: Beschreibung der Qualifikationen und der Zertifizierungsverfahren, Zahl der Personen, die jährlich ihre Ausbildung für bestimmte Berufe abschließen, sektorspezifische Informationen, die Instrumentarien zur Bestimmung der Qualifikationen, die Berufs- und Ausbildungsprofile, das SEDOC-System ergänzende Informationen ...

Dieses Netz von Datenbanken könnte auf der Grundlage der in den Mitgliedstaaten bereits vorhandenen Dokumentation aufgebaut werden.

2.2.2 Der Berufsbildungspäß

Mehrere Mitgliedstaaten verweisen auf den Nutzen eines individuellen Informationsmittels, wie es ein Berufsbildungspäß, ein Qualifikationsbuch, ein "qualification booklet" oder "European Record of achievements" wäre.

Der Inhalt eines solchen Dokuments steht nicht immer eindeutig fest. Generell enthielte es sämtliche Informationen, die für ein präzises Bild der vollständigen, von einem Arbeitnehmer erworbenen Qualifikation erforderlich sind (Berufsausbildung, -erfahrung, erworbene Fertigkeiten).

Ein solches Dokument müßte folglich eine Aufstellung der zertifizierten beruflichen Qualifikationen enthalten: berufliche Erstausbildung, berufliche Weiterbildung, Berufserfahrung.

Die Möglichkeit der Berücksichtigung einer nicht auf institutionellem Wege zertifizierten Berufserfahrung müßte einigen Mitgliedstaaten zufolge geprüft werden.

Zur Förderung der gegenseitigen Information und des gegenseitigen Verstehens wird in allen Beiträgen die Einführung eines gemeinschaftswelten Netzes von Organisationen für nützlich erachtet, deren Aufgabe darin bestünde, offizielle Informationen über die Validierung und die Zertifizierung zu liefern. Über dieses Netz könnten die den Berufsbildungspässen zu entnehmenden Informationen näher erläutert werden; es könnten Erfahrungen weitergegeben und die entsprechenden Informationen ausgetauscht werden.

2.3 Beschreibung und Vergleich der Qualifikationen

2.3.1 Beschreibung der Qualifikationen

Es besteht ein großer Bedarf für eine Beschreibung der Qualifikationssysteme. Diese Beschreibung dürfte sich nicht nur auf die nationalen Berufsbildungssysteme beziehen, sondern auch auf die Zertifizierungsverfahren einschließlich der Berufsausbildung und der Berufserfahrung. Daher wäre es nützlich, über "nationale Monographien" zu all diesen Fragen zu verfügen, sodaß in jedem Mitgliedstaat die Systeme der anderen Mitgliedstaaten bekannt wären.

Unter diesem Aspekt ist es auch wichtig, die Diplome und Zeugnisse auf verständliche Weise zu beschreiben, damit man sie in den anderen Mitgliedsländern kennenlernt und versteht. Auf der Grundlage eines als Referenz dienenden Fragebogens würde ein Dokumentationssystem eingerichtet, das es erlaubt, die auf nationaler Ebene über die beruflichen Befähigungsnachweise verfügbare Dokumentation zusammenzutragen, wobei die Informationen in das gemeinschaftswerte Netz von Datenbanken eingegeben würden.

Zu den von den Mitgliedstaaten vorgelegten Vorschlägen gehört auch die Vorstellung, jeder Mitgliedstaat solle für jeden Befähigungsnachweis eine in drei Sprachen vorzulegende Beschreibung erstellen, die detaillierte Angaben über die Berufsbildungsgänge enthielten: Zugangsbedingungen, Aufbau, Hinweise auf den theoretischen und den praktischen Lehrplan.

2.3.2 Vergleich der Qualifikationen

Auch wenn das System zur Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise sein Ziel in dieser Hinsicht nicht ganz erreicht hat, wird doch der Nutzen länderübergreifender Vergleiche in allen Arbeitspapieren unterstrichen.

Ausgangspunkt für diese Vergleiche muß die Arbeitssituation sein. Es handelt sich somit mehr um einen Vergleich der Arbeitsinhalte, der "Berufsprofile", als um einen Vergleich der Ausbildungsprofile. Es wäre daher zweckmäßig, Verfahren für einen Vergleich auszuarbeiten, die es erlaubten, Ähnlichkeiten zwischen den Berufsprofilen der verschiedenen Mitgliedstaaten aufzuzeigen.

Ziemlich verbreitet ist die Auffassung, daß es zum Ausnutzen der Vorteile der Vielfalt erforderlich ist, zunächst einmal die gemeinsamen und/oder vergleichbaren Elemente der verschiedenen Systeme zu bestimmen.

Ungeachtet der gewählten Methode müßte die vergleichende Untersuchung der Berufsprofile sich auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten erstrecken, die der Arbeitnehmer bei der Durchführung der Aufgaben anwendet, die für seinen Arbeitsplatz charakteristisch sind.

In diesem Zusammenhang besteht der Wunsch nach einer Förderung der Ausarbeitung von Verfahren für einen grenzübergreifenden Vergleich der Qualifikationen durch die Kommission.

2.3.3 Verfahren

Zum Verfahren sind mehrere Vorschläge gemacht worden, Ausgangspunkt für alle ist jedoch der Austausch von Informationen, Versuchsprojekte und die Zusammenarbeit, die ihrerseits auf Gemeinschaftsebene zu unterstützen ist. Vorrangig sind diese Vergleiche auf der Ebene der Sektoren durchzuführen. Abgesehen von einem eher isolierten Vorschlag zugunsten eines einzigen und verbindlichen gemeinschaftswelten Vorgehens ist man generell der Auffassung, man solle je nach den Bedürfnissen der diversen Gruppen verschiedene Methoden zur Anwendung bringen:

- von gewissen Ländern gemeinsam durchzuführende Ermittlung von Kriterien für die Transparenz und für die gegenseitige Anerkennung auf der Grundlage von Pilotprojekten;

- Ausarbeitung einer Methodik im Rahmen einer kleinen Gruppe von Sachverständigen, die von den Mitgliedstaaten zu benennen sind; diese Methodik wird dann den Sozialpartnern im Rahmen des Beratenden Ausschusses für die Berufsbildung vorgelegt;
- Zusammenarbeit zwischen einzelstaatlichen Organen unter Einbeziehung der für die Berufsbildung - auch der beruflichen Erstausbildung - zuständigen Stellen sowie der Sektoren;
- Vergleich der Arbeitsorganisation und der Einstellungspraktiken.

Solche Vergleiche müssen - im Gegensatz zu dem für das System der Entsprechung der Befähigungsnachweise gewählten Ansatz - der gesamten Berufsgruppe Rechnung tragen und sie dürfen sich nicht auf ein spezielles Ausbildungsniveau konzentrieren. Überdies müßten sie sich mit Berufen mit hohem Qualifikationsniveau und großer internationaler Mobilität befassen sowie mit den Grenzregionen.

Der Nutzen solcher Vergleiche findet sehr weitreichende Anerkennung, nicht nur im Hinblick auf bessere gegenseitige Kenntnisse von den Systemen und im Hinblick auf ein größeres diesbezügliches gegenseitiges Verständnis, sondern auch im Hinblick auf die Entwicklung der Systeme. Die Vergleiche könnten nämlich insbesondere die Ausarbeitung und Anpassung von Berufsbildungsprofilen ermöglichen sowie die Aufstellung gemeinsamer Berufsbildungsprojekte durch Initiatoren aus mindestens zwei Mitgliedstaaten, ja sogar die Ausarbeitung gemeinsamer Berufsbildungsstrategien.

2.4 *Vorausschauende Analyse des Qualifikationsbedarfs*

Die Bedeutung dieses eng mit der Wettbewerbsfähigkeit in einem sehr veränderlichen Umfeld von Arbeitssituationen verbundenen Themas kommt in allen nationalen Beiträgen zur Sprache.

Die Qualifikationsprognose ist auf allen Ebenen erforderlich, besonders aber auf regionaler und sektoraler Ebene, wobei den Sektoren eine noch entscheidendere Rolle zukommt.

2.4.1 *Laufende Arbeiten in den Mitgliedstaaten*

Die Qualifikationsprognose ist Gegenstand von Arbeiten, die in mehreren Mitgliedstaaten durchgeführt werden. Hierbei handelt es sich um umfangreiche Arbeiten, die im Hinblick auf die gewählte Vorgehensweise und aufgrund der Zielsetzung offensichtlich interessant sind. Aus diesem Grund könnten sie zum Gegenstand eines Meinungsaustausches zwischen den Mitgliedstaaten werden. Künftig sollte dieser Austausch so aufgebaut sein, daß Anstrengungen auf diesem für die beruflichen Qualifikationen und die Beschäftigung insbesondere in Verbindung mit den Veränderungen in der Industrie immer wichtiger werdenden Gebiet auch allen anderen zugute kommen können.

Beispielsweise erscheint das in Luxemburg unter dem Titel "Projet PROF" laufende Vorhaben als besonders interessant, da es darauf abzielt, eine generalisierbare Vorgehensweise für die Planung, Durchführung und Evaluierung veränderter Zielsetzungen für die Berufsbildung zu entwickeln (1991).

In Irland, wo eine enge Verbindung zwischen der Industrie und den Ausbildungs- bzw. Berufsbildungssystemen besteht, haben die Verwaltung für die Berufsausbildung und die Beschäftigung (FAS) und das Europäische Forschungsinstitut für Wirtschafts- und Sozialpolitik gemeinsam ein großes Projekt zur Ermittlung des künftigen Arbeitskräftebedarfs durchgeführt. Überdies hat FAS eine Reihe von sektorspezifischen Untersuchungen in der Industrie durchgeführt, um bereits jetzt den künftigen Bedarf an Fertigkeiten zu ermitteln. Eine Studiengruppe für die Industriepolitik hat einen wichtigen Bericht herausgebracht, und in Kürze wird ein Grünbuch über die Ausbildung veröffentlicht werden. Ein Weißbuch über die Erwerbspersonen ist in Vorbereitung.

In Frankreich ist ein zukunftsorientierter Bericht über Berufe und Qualifikationen erstellt worden. Parallel dazu ist eine Anpassung der Verträge über vorausschauende Studien erfolgt, deren Ziel es ist, die Wirtschaftszweige dabei zu unterstützen, ihren künftigen Bedarf besser einzuschätzen und die vorrangigen Ziele für ihre Berufsbildung festzulegen.

In den Niederlanden führen die Sektoren in regelmäßigen Abständen Untersuchungen über den technischen Fortschritt, ihre Märkte, die Arbeitsmarktstruktur, die Arbeitsorganisation und die Entwicklung des Arbeitskräftepotentials durch. Beispiele hierfür sind die Metallindustrie, die Elektroindustrie, der Einzelhandel und der Automobilbau.

Das Ministerium für Bildung und Wissenschaft und die Sozialpartner sind 1991 übereingekommen, die Sektoren zur Fortsetzung dieser Arbeiten und zur Übernahme der Verantwortung für die Verbreitung der Informationen aufzufordern.

Auf dieser Grundlage lassen sich eine Reihe von Problemen in Angriff nehmen:

- in bezug auf die reguläre Berufsausbildung (aus der neue Arbeitskräfte hervorgehen) können Wünsche zum Inhalt der Ausbildungsprogramme formuliert werden;
- für die betreffenden Sektoren lassen sich die wichtigsten Aspekte der Berufsbildung und der Ausbildung von Arbeitnehmern aufzeigen, denen Priorität einzuräumen ist;
- die Arbeitsverwaltungen können auf der Grundlage dieser Daten (die ggf. nach Regionen aufgeschlüsselt werden) eine geeignete Arbeitsmarktpolitik einführen.

SCHLUSSFOLGERUNG

Seit nunmehr 7 Jahren sind die Arbeiten zur Durchführung des Systems der Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise im Gang. Bedeutendes ist erreicht worden, das es, soweit positiv und nützlich, im Hinblick auf die mit dem System angestrebten Ziele zu nutzen gilt, die weiterhin gelten, im Hinblick auf den Erfolg des Binnenmarktes sogar noch bedeutender geworden sind.

Diese lange Erfahrung, aber auch die Entwicklung weiterer Errungenschaften wie etwa die gegenseitige Anerkennung der Diplome und Befähigungsnachweise oder die, die Ergebnis der gemeinschaftlichen Aktionsprogramme zur beruflichen Bildung sind, stellen weitere Elemente der Reflexion dar, die in die Debatte eingehen sollten, zu denen der hier vorgelegte Bericht beiträgt.

12.02.93

Beschluß
des Bundesrates

Vorlagen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften

Der Bundesrat hat Kenntnis genommen von

1. **Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen der Europäischen Gemeinschaften über eine Zusammenfassung der Evaluierungsberichte der Mitgliedstaaten zum System der Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise in Anwendung der Entscheidung 85/368/EWG des Rates vom 16. Juli 1985**
SEK(92) 1980; Ratsdok. 9718/92
- Drucksache 849/92 -

2. **Entwurf einer Entschließung des Rates zur Transparenz auf dem Gebiet der Qualifikationen**
Ratsdok. 9964/92
- Drucksache 885/92 -

Die Beschlüsse sind gemäß § 35 GO BR gefaßt worden.