KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

KOM(92) 486 endg.
Brüssel, den 25. November 1992

Vorschlag für eine

EMPFEHLUNG DES RATES

über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung

(von der Kommission vorgelegt)

Begründung

I. EIN VORRANGIGES ZIEL FÜR DIE GEMEINSCHAFT

Die Investition in die Humanressourcen ist eine Schlüsselfrage für die Gemeinschaft

1. Die Qualifikation und die Motivation der Arbeitskräfte sind Ecksteine der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft in der sich verschärfenden weltweiten Konkurrenz. Sie stellen auch die Weichen für den weiteren Aufbau der Gemeinschaft. Angesichts der derzeitigen und der noch zu erwartenden demographischen Entwicklungen in den Ländern der Gemeinschaft wird die Entwicklung der verfügbaren beruflichen Qualifikationen in zunehmendem Maße von den Kenntnissen und Fähigkeiten abhängen, die die bereits berufstätigen Arbeitnehmer besitzen und erwerben, sowie vom Zugang dieser Arbeitnehmer zur Fortbildung im Laufe ihres Erwerbslebens.

2. Für die Unternehmen stellt die Qualifikation ihrer Arbeitskräfte die Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und qualitative Leistungsfähigkeit dar. Die Arbeitnehmer in allen Sektoren müssen über eine solide Allgemeinbildung und Grundausbildung verfügen, die sie zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während ihres gesamten Erwerbslebens befähigen. Die berufliche Weiterbildung ist nun als vorrangiges Ziel für ein gemeinsamens Vorgehen und eine gemeinsame Investition der öffentlichen Hand und der Unternehmen in Verbindung mit den Sozialpartnern anerkannt:

   - Die Regierungskonferenz der OECD vom Juni 1991 über zukünftige Bildung und Ausbildung der Arbeitskräfte hat betont, daß "les qualifications et les compétences de la main d'oeuvre, des travailleurs de production au management supérieur, deviennent le facteur déterminant de productivité et de compétitivité" *(die Qualifikationen und die Fähigkeiten der Arbeitskräfte, von den Arbeitern in der Produktion bis zum oberen Management, werden zum entscheidenden Faktor für Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit."*

- In dem auf der Round-table-Konferenz europäischer Industrieller vom September 1991 verabschiedeten Bericht "Reshaping Europe" wird folgendes betont: *"Life long learning is now a prime requirement for a full and happy life. Nowhere is this more important than at work... To remain effective each person has to learn and re-learn throughout his or her working life."Lebenslanges Lernen ist heute eine wesentliche Voraussetzung für ein erfülltes und glückliches Leben. Nirgends trifft dies mehr zu als am Arbeitsplatz... Um effizient zu bleiben, muß jede Arbeitskraft während ihres gesamten Erwerbslebens stets dazulernen und umlernen."*

- In ihrem kürzlich erschienenen Weißbuch "People, Jobs and Opportunity" weist die britische Regierung darauf hin, daß *"Businesses are now putting training higher than ever on their agendas, and people are putting a higher value on continuing learning throughout their careers. Training therefore needs to feature more prominently in the relationship between individuals and their employers."(Unternehmen schätzen die berufliche Bildung höher ein denn je, und Arbeitnehmer legen größeren Wert auf ständige Weiterbildung während ihrer gesamten Berufslaufbahn. Die Berufsbildung muß daher in der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung eine größere Rolle spielen."*

- In ihrer Mitteilung KOM(90) 556 endg. über die "Industriepolitik in einem offenen und wettbewerbsorientierten Umfeld" hat die Kommission betont, daß die Anpassungsfähigkeit und die Qualität des Humankapitals die entscheidenden Faktoren für die industrielle Wettbewerbsfähigkeit geworden sind und daher die entwickelten Wirtschaftseinheiten in Zukunft auf diese Faktoren setzen müssen.

3. Die Aus- und Weiterbildung ist demnach sowohl für die Unternehmen, die daraus die Ressourcen für Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität schöpfen, als auch für die Einzelpersonen von Interesse, deren Beschäftigungs- und Karrierebedingungen immer mehr an den Zugang zur Berufsbildung geknüpft sind. So entstehen Konsens und übereinstimmende Interessen, die von den Beteiligten weiterentwickelt und bereichert werden (vergl. Gemeinsame Stellungnahme) und aus denen sich neue Vertragsbeziehungen, zum Beispiel in Form von Ausbildungs- und Beschäftigungsverträgen, ergeben können.

4. Im Rahmen des Sozialen Dialogs haben die Sozialpartner in ihrer *Gemeinsamen Stellungnahme vom 21. September 1991 über einen möglichst breiten und wirksamen Zugang zur beruflichen Weiterbildung* die große Bedeutung der beruflichen Weiterbildung hervorgehoben. Die Sozialpartner haben betont, daß der Erfolg des Binnenmarktes zu einem großen Teil von der Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen abhängen wird. Dies bestätigt ihrer Ansicht nach, wie wichtig es für die Arbeitnehmer in der Gemeinschaft ist, einen möglichst breiten Zugang zu beruflichen Weiterbildungsangeboten zu haben, um so die vorhandenen Qualifikationen auszubauen und neue zu erwerben.

Der Zugang zur beruflichen Weiterbildung entscheidet über die Entwicklung der Humanressourcen

5. Für die Unternehmen setzt die Entwicklung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung die enge Verknüpfung zwischen ihrer Unternehmensstrategie zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und der Durchführung von Weiterbildungsplänen, die in die globale Unternehmensstrategie integriert werden müssen, voraus. Die Arbeitnehmer ihrerseits müssen ihre Qualifikationen erweitern, anpassen und weiterentwickeln. Die Entwicklung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung beschränkt sich nicht auf ein zusätzliches Erlernen von Know-how, sondern stellt viel tiefergreifend einen Prozeß der Weiterentwicklung und der Erschließung der Fähigkeiten des Einzelnen in seinem Erwerbsleben dar.

6. In der von den Staats- und Regierungschefs von 11 Mitgliedstaaten auf der Tagung des Europäischen Rats von Straßburg angenommenen Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wird unter Ziffer 15 das Ziel des Zugangs zur Berufsbildung festgelegt:
"Tout travailleur de la Communauté européenne doit pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie active. Il ne peut y avoir dans les conditions d'accès à cette formation de discrimination fondée sur la nationalité. Les autorités publiques compétentes, les entreprises ou les partenaires sociaux, chacun dans la sphère de leurs compétences, devraient mettre en place les dispositifs de formation continue et permanente, permettant à toute personne de se recycler, notamment en bénéficiant de congés-formation, de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances, compte tenu notamment de l'évolution technique."
(Jeder Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft muß Zugang zur beruflichen Bildung haben und ihn während seines gesamten Erwerbslebens behalten. Die Bedingungen für den Zugang zur beruflichen Bildung dürfen nicht aufgrund der Staatsangehörigkeit diskriminieren. Die zuständigen öffentlichen Gebietskörperschaften, die Unternehmen oder die Sozialpartner müßten in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Voraussetzung für eine Fort- und Weiterbildung schaffen, die es jedem ermöglicht, sich insbesondere durch einen Bildungsurlaub umzuschulen, sich weiterzubilden und vor allem im Zuge der technischen Entwicklungen neue Kenntnisse zu erwerben.)

7. *In ihrem Memorandum (KOM 91 397 endg. vom 12. Dezember 1991) über die Berufsbildung in der Europäischen Gemeinschaft in den neunziger Jahren* hat die Kommission die Herausforderungen des anbrechenden Jahrzehnts ermittelt und die grundlegende Rolle von Qualifikation und Zugang zur beruflichen Weiterbildung erläutert. Die ständigen Veränderungen, die neuen Organisationsformen der Arbeit, die Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung sowie das Ausgleichen der Qualifikationsdefizite verleihen der Politik der beruflichen Weiterbildung eine zentrale Stellung. Es muß ein neues Berufsbildungskonzept entwickelt werden, in dem die in der beruflichen Grundausbildung verankerte Weiterbildung während des gesamten Erwerbslebens fortgesetzt wird.

8. In ihrer *Mitteilung KOM (92) 2000 "Von der Einheitlichen Akte zu der Zeit nach Maastricht: Ausreichende Mittel für unsere ehrgeizigen Ziele"* hebt die Kommission hervor, daß die Anpassung der Arbeitnehmer an den wirtschaftlichen Wandel und die Weiterentwicklung der Produktionssysteme in den neunziger Jahren im Mittelpunkt der Veränderungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt stehen werden. Die derzeitige und zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beruht insbesondere auf der Qualität der Arbeitskräfte und ihrer Fähigkeit zur Anpassung an ein sich ständig veränderndes technologisches und wirtschaftliches Umfeld. Für die neuen Formen der Arbeitsorganisation ist eine berufliche Weiterbildung erforderlich, die diese Fähigkeit zur Anpassung und Initiative vermittelt.

9. Die Maßnahmen zur Verminderung der Arbeitslosigkeit stehen ebenfalls in Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Qualifikationen und dem Zugang zur beruflichen Bildung während des gesamten Erwerbslebens. Es ist festzustellen, daß die Länder, die die vorausschauendste Haltung und die größte Dynamik gegenüber strukturellen Wandlungen, insbesondere im Bereich der Qualifikation, der Weiterbildung und der Arbeitsorganisation, an den Tag legen, gleichzeitig die Arbeitslosigkeit am besten in den Griff bekommen. Die Länder hingegen, die sich weniger auf diese qualitativen Veränderungen vorbereitet haben, verzeichnen eine breitere und dauerhaftere Kluft zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Das Qualifikationsniveau und die Fachkenntnisse der Erwerbstätigen stehen in direktem Zusammenhang mit dem Ausschluß bestimmter Gruppen vom Arbeitsmarkt, was eine schwer umkehrbare Tendenz zur Langzeitarbeitslosigkeit mit sich bringen kann.

10. Im Rahmen des sozialen Dialogs haben die Sozialpartner in ihrer gemeinsamen Stellungnahme über die Zugangsmodalitäten darauf hingewiesen, daß über 80 % der Arbeitskräfte des Jahres 2000 bereits jetzt in Beschäftigung sind. Es werden umfangreiche Erwachsenenbildungsmaßnahmen erforderlich sein, soll die Lücke zwischen dem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und dem Qulifikationsniveau der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte nicht noch größer werden. In der Tat verläßt derzeit ein hoher Anteil der erwachsenen Bevölkerung die Schule ohne geeignete Ausbildung oder hat noch nie an einer systematischen weiterführenden Ausbildung teilgenommen. Die Sozialpartner haben festgestellt, daß für eine erfolgreiche berufliche Weiterbildung mehrere Voraussetzungen erfüllt sein müssen:

   - Vorausschau und Planung:
     "die Bedürfnisse von Unternehmen und Einzelpersonen müssen offengelegt und in Weiterbildungsplänen oder -programmen festgelegt werden, die auf die Unternehmensgröße abgestimmt sind und sich in den Rahmen einer Gesamtstrategie des Unternehmens einfügen";

   - Berücksichtigung der Bedürfnisse:
     "die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zur Verbesserung ihrer Qualifikationen entsprechend den Arbeitsplatzanforderungen und der Bereitschaft für eine Mobilität innerhalb des Unternehmens, sowie die jetzigen und künftigen Anforderungen des Unternehmens zu berücksichtigen";

- Information und Konsultation der Beschäftigten und ihrer Vertretungen:
  "daß die Arbeitgeber, in Übereinstimmung mit den einzelstaatlichen Gesetzen und Verfahren, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter über die von dem Unternehmen durchgeführten Weiterbildungsprogramme informieren und konsultieren".

Eine Herausforderung im internationalen Wettbewerb

11. Das Ziel der Verbesserung und Weiterentwicklung von Qualifikationen in den Unternehmen scheint sich in allen europäischen Ländern durchzusetzen, womit ein bereits in anderen Wirtschaftsräumen, wie z.B. in Japan (laut verfügbarer Angaben bieten dort 85 % der Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten an) oder den USA (die berufliche Weiterbildung genießt Priorität im Bericht America 2000: an education strategty), entstandener Trend übernommen wird. Folglich wird die Weiterentwicklung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung eine besonders zentrale Rolle in den Unternehmensstrategien der neunziger Jahre spielen.

12. Bei den persönlichen Vorhaben der Arbeitnehmer stellen die in einigen EFTA-Ländern (Schweden und Finnland) angewandten Regelungen für das Recht auf Arbeitsbefreiung ebenfalls einen Bezugspunkt dar, wobei jedoch berücksichtigt werden muß, daß bei diesen Regelungen die Fortzahlung des Arbeitsentgelts nicht unbedingt gewährleistet ist, und daß von den Einzelpersonen zunehmend die Leistung eigener Beträge erwartet wird.

Hinsichtlich des Zugangs bestehen weiterhin beträchtliche Hindernisse

13. Zu wenige Unternehmen verfügen über Weiterbildungspläne, wodurch ihre Möglichkeiten zur Entwicklung der Humanressourcen eingeschränkt werden. Erfolgreiche Beispiele sowie Tarifvereinbarungen sind nicht ausreichend bekannt, obwohl solche Vereinbarungen in großen Unternehmen und einzelnen Branchen ausgehandelt werden. Die kleinen und mittleren Unternehmen haben besondere Schwierigkeiten bei der Entwicklung geeigneter Weiterberufsbildungsstrategien. Weiterbildungsangebote für ihre Arbeitnehmer sind weniger zahlreich als in großen Unternehmen: einerseits ist der Zugang zur beruflichen Weiterbildung für die Beschäftigten der KMU stärker begrenzt, andererseits organisieren die KMU weniger Berufsbildungsmaßnahmen für ihre Arbeitnehmer.

14. Bei den Einzelpersonen weisen die bereits erwerbstätigen Arbeitnehmer, insbesondere die älteren unter ihnen, oft eine unzureichende Grundausbildung und häufig eine unangemessene Allgemeinbildung auf. Männer und Frauen nehmen in sehr unterschiedlichem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Aus verschiedenen Gründen läßt die Motivation der Arbeitnehmer zur Weiterbildung manchmal zu wünschen übrig und bedarf der Anregung.

Die Mitgliedstaaten streben nach größerer Effizienz

15. Die Entwicklung der Bevölkerung und der Erwerbsfähigenzahl sowie die Notwendigkeit einer umfassenden Einführung von Innovationen machen in allen Mitgliedstaaten eine beschleunigte Anpassung der Qualifikationen der bereits erwerbstätigen Arbeitskräfte erforderlich. Dazu muß eine entsprechende Politik der beruflichen Weiterbildung entwickelt werden. Informationen aus allen Ländern zeigen, daß die Mittel für die Weiterbildung aufgestockt werden und eine effizientere Nutzung dieser Mittel anstrebt wird, die derzeitigen "Erfolge" der nationalen Regelungen sich jedoch als begrenzt und sehr ungleichmäßig erweisen. Der auf die berufliche Weiterbildung verwandte Anteil des BIP bewegt sich zwischen weniger als 1 % und höchstens 2 % und ist noch sehr weit entfernt von den Beträgen, die in die Erstausbildung und in die Förderung von Forschung und Entwicklung fließen.

16. Die Untersuchung der Situation in den einzelnen Mitgliedstaaten zeigt, daß die Ausbildungsmöglichkeiten für die erwachsenen Arbeitnehmer in der Gemeinschaft weiterhin unsicher und unzusammenhängend sind, so daß die Bemühungen um die Weiterbildung in den neunziger Jahren quantitativ und qualitativ verstärkt werden müssen. Die Indikatoren für den Zugang weisen wachsende Möglichkeiten auf, meist jedoch für Maßnahmen von kurzer Dauer, wodurch der Einfluß auf die Qualifikationen gering bleibt.

17. Aufgrund ihrer begrenzten quantitativen Wirkung können die Arbeitsbefreiungs- und die Bildungsurlaubsregelungen weder als Hauptgrundlage für eine Anwendung des unter Ziffer 15 der Charta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer ausgeführten Grundsatzes dienen noch als Modalität für eine allgemeine Weiterentwicklung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung betrachtet werden. Sie stellen jedoch unverzichtbare zusätzliche Möglichkeiten für die Verwirklichung der persönlichen Berufsbildungsvorhaben der Arbeitnehmer dar.

18. In den Schlußfolgerungen der Regierungskonferenz der OECD über "Further Education and Training of the Labour Force" (Juni 1991) wurde der Gedanke der Partnerschaft unterstrichen und die Notwendigkeit betont, die Verantwortlichkeit jedes einzelnen Partners zu definieren. Zu diesem Zweck hat die Konferenz eine Reihe von Zielen entwickelt, die mit Hilfe der betrieblichen Weiterbildung und Fernlernsystemen verfolgt werden sollen, insbesondere durch die Schaffung von Anreizen zur Erleichterung der Finanzierung der Weiterbildung und durch die Maßnahmen, die auf Initiative der öffentlichen Hand zu entwickeln sind.

Das Aktionsprogramm zur Anwendung der Sozialcharta

19. In dem von der Kommission am 29. November 1989 (KOM(89) 568 endg.) angenommenen Aktionsprogramm zur Anwendung der Sozialcharta ist die Schaffung eines Gemeinschaftsinstruments zur Regelung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung vorgesehen. Dabei müssen die Ergebnisse des sozialen Dialogs bezüglich des Rechts auf den Zugang zur beruflichen Weiterbildung berücksichtigt werden.

20. Das Aktionsprogramm sieht folgendes vor: "Damit jeder Arbeitnehmer sich während der Dauer seines gesamten Erwerbslebens fortbilden kann, müssen die Mitgliedstaaten, die Unternehmen und die Sozialpartner Maßnahmen ergreifen; dazu gehört der Bildungsurlaub."

II. UNTERSCHIEDLICHE SITUATIONEN IN DEN EINZELNEN MITGLIEDSTAATEN UND DEREN WEITERENTWICKLUNG

Die nationalen Regelungen für die berufliche Weiterbildung befinden sich zur Zeit im Auf- oder Umbau

21. Der Begriff der beruflichen Weiterbildung wird in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich ausgelegt und unterliegt sehr vielfältigen Regelungen und Modalitäten. Die berufliche Weiterbildung umfaßt hauptsächlich Bildungsmaßnahmen, die auf die Initiative von Unternehmen hin durchgeführt werden oder den Arbeitnehmern direkt zugute kommen. Die Abgrenzung gegen die Grundausbildung bereitet einige Probleme, z. B. bei Lehren oder alternierenden Ausbildungen sowie unter dem Gesichtspunkt der Verantwortung der Beteiligten und der Finanzierungsmodalitäten.

22. Die nationalen Weiterbildungssysteme sind sehr unterschiedlichen Datums. Einige Mitgliedstaaten haben in diesem Bereich bereits eine relativ lange Tradition (z. B.: Frankreich mit den Abkommen von 1970 und dem Gesetz von 1971), wogegen andere Mitgliedstaaten entsprechende Regelungen erst wesentlich später eingeführt haben (z. B.: Spanien und Portugal). Die Länder mit bereits länger bestehenden Systemen streben eine Weiterentwicklung dieser Strukturen sowie die Verbesserung der praktischen Umsetzung an, während andere Staaten dabei sind, die ersten Grundsteine für ihre Regelungen zu legen.

23. In den letzten Jahren haben zahlreiche Mitgliedstaaten die Grundlagen ihrer nationalen Regelungen reformiert oder mit einer Umstrukturierung begonnen:

- branchenübergreifendes Abkommen in Belgien über die Einführung einer Abgabe von 0,25 % für die Wiedereingliederung von Risikogruppen;

- obligatorische Abführung von 0,2 % der Bruttolohnsumme in Griechenland seit 1988; im Tarifabkommen von 1991 wurde ein Beitrag von 0,45 % der Bruttolohnsumme festgelegt;

- Rahmengesetz von Juni 1991 über die berufliche Weiterbildung in den Niederlanden zur Förderung einer durchstrukturierten Finanzierung der Erwachsenenbildung;

- neues branchenübergreifendes Abkommen in Frankreich vom 3. Juli 1991 zur Neuordnung der Regelungen von 1970; neues Gesetz vom 31. Dezember 1991 zur Absicherung des Abkommens. Wichtigste Neuerungen: Der bislang auf Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten begrenzte Grundsatz der obligatorischen Mitwirkung wird auf Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten ausgeweitet; die Beschäftigten leisten einen Finanzbeitrag zu Bildungsmaßnahmen mit Diplomabschluß; Bilanzen der Kenntnisse und Fähigkeiten werden zum Nutzen der Beschäftigten eingeführt.

- Einrichtung von dreigliedrigen Ausschüssen in den Provinzen Spaniens 1990 zur Begleitung der beruflichen Weiterbildung sowie Einführung von Verträgen zwischen den Sozialpartnern über dreijährige Programme zur beruflichen Weiterbildung, laufende Diskussionen über Änderungen der Finanzierungsverfahren;

- neues Gesetz von September 1991 über die berufliche Weiterbildung in Luxemburg zur erneuten Festlegung der Grundsätze und der Modalitäten der Weiterbildung der Arbeitnehmer;

- 1991 mehrere Gesetze in Portugal zur Festlegung des rechtlichen Rahmens der beruflichen Bildung sowie Regelungen des Zugangs zur Berufsbildung;

- laufende Gespräche über einen Gesetzesvorschlag für die berufliche Weiterbildung in Italien.

Auch bei fehlenden institutionellen Reformen zeichnen sich Entwicklungen ab:

- starke Zunahme der Unternehmensausgaben für die berufliche Weiterbildung in Deutschland, wo die für die Qualifizierung der erwerbstätigen Arbeitskräfte aufgewandten Beträge bereits über denen für die Finanzierung des Dualsystems liegen;

- Einrichtung weiterer TECs (Training and Enterprises Councils) im Vereinigten Königreich mit beträchtlichen Auswirkungen auf die regionalen Angebotsstrukturen.

Rechtsvorschriften und Tarifabkommen bestimmen gemeinsam den Zugang zur beruflichen Weiterbildung

24. Die nationalen Weiterbildungssysteme rufen zahlreiche Organisationen und Einrichtungen auf den Plan: Unternehmen, Berufszweige, Sozialpartner, nationale und regionale Behörden, Industrie- und Handelskammern, öffentliche und private Ausbildungsinstitutionen, Beratungseinrichtungen usw.

25. Die Grundlagen für die Gestaltung der nationalen Regelungen sind recht unterschiedlich. Einige Systeme sind stark formalisiert und durch detaillierte Rechtsvorschriften festgelegt (F, E, GR), während andere vor allem auf Tarifabkommen beruhen (DK, D, NL). Teilweise gibt es auf nationaler Ebene keinerlei formale Regelung (VK). Außerdem sind in dieser Hinsicht beträchtliche Unterschiede zwischen den Regionen der Gemeinschaft festzustellen.

26. Die Bedingungen für den Zugang zur beruflichen Weiterbildung (Rechtslage, Finanzierung, Maßnahmen) hängen demnach - je nach Land - von Tarifabkommen, Rechtsvorschriften oder auch einer Kombination aus beiden ab. Das Weiterbildungsangebot wird, selbst bei Tätigwerden öffentlicher Einrichtungen, im allgemeinen von den Gesetzen des Marktes bestimmt.

27. Der Zugang der Arbeitnehmer zur Weiterbildung sowie die Ausbildung von Arbeitslosen unterliegen in allen Ländern unterschiedlichen Regelungen und Verfahren. Im allgemeinen ist die Ausbildung von Arbeitnehmern Sache der Unternehmen, während die Ausbildung von Arbeitslosen von Behörden wahrgenommen wird.

28. Der Zugang der Arbeitnehmer zur beruflichen Weiterbildung hängt hauptsächlich von der Initiative der Unternehmen in Form ihrer Ausbildungspläne, von Tarifabkommen zur Festlegung der Zugangsmodalitäten oder von den Finanzbeiträgen der Unternehmen zu Maßnahmen wie dem Bildungsurlaub ab. Die Behörden greifen, insbesondere in Fragen der direkten Finanzierung, ergänzend oder unterstützend ein.

29. In letzter Zeit sind Entwicklungen in den Beziehungen zwischen Unternehmen und Behörden festzustellen, die sich in Form der unterschiedlichsten Anreizsysteme (Information, Beratung, steuerliche Erleichterungen, Verträge usw.) niederschlagen. Die Bildung von Partnerschaften zwischen Unternehmen und Behörden in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ist für die Erarbeitung der entsprechenden Regelungen offenbar von zentraler Bedeutung.

30. Beim Eingreifen der öffentlichen Hand werden die Kompetenzen häufig von der zentralen Ebene auf die regionalen Akteure verlagert (B, NL, DK, F, I).

31. Auch die Zusammenarbeit der Sozialpartner untereinander sowie der Behörden mit den Sozialpartnern auf verschiedenen Ebenen scheint sich allgemein durchzusetzen. Sie manifestiert sich auf unterschiedliche Weise bei der Aushandlung von Zielsetzungen, der Planung von Maßnahmen und den Modalitäten bei der Verwaltung der Mittel.

Der "Bildungsurlaub" wirkt sich nur auf wenige Arbeitnehmer aus

32. Das IAO-Abkommen 140 über den Bildungsurlaub ist von neun Mitgliedstaaten ratifiziert, jedoch nicht überall angewandt worden.

33. Einige Länder haben auf zentraler oder dezentraler Ebene Rechtsinstrumente für ein "Recht auf Bildungsurlaub" erlassen (Bildungsurlaub in einigen deutschen Bundesländern, bezahlter Bildungsurlaub in Belgien, 150 Stunden in Italien, individueller Bildungsurlaub in Frankreich). Solche Maßnahmen stellen einen begrenzten und spezifischen Teil der allgemeinen Möglichkeiten des Zugangs zur Weiterbildung dar.

34. Diese Regelungen stoßen in der Praxis schnell an ihre Grenzen. Die Zahl der betroffenen Beschäftigten und Arbeitnehmer bleibt relativ gering. Die Regelungen werden zur Zeit nur auf weniger als 1 % der potentiellen Teilnehmer (in Frankreich und Deutschland) angewandt. Die Grenzen sind finanzieller Natur, rühren jedoch auch vom Verhalten der Einzelpersonen und der Unternehmen her. Die Regelungen werden von den Arbeitnehmern für unmittelbar berufliche Zwecke oder persönliche kulturelle Interessen genutzt.

Besondere Probleme der KMU

35. Die Rolle und die Bedeutung der KMU als Quelle für die Schaffung neuer Arbeitsplätze und als Stütze der regionalen Entwicklungspotentiale sind vereinbar mit dem Ziel, den Zugang zur Weiterbildung in diesen Unternehmen zu erweitern. Die KMU, die mehr als 90 % der Unternehmen in der Gemeinschaft ausmachen, sind in den meisten Regionen, insbesondere in den am wenigsten entwickelten, der Hauptfaktor des wirtschaftlichen Wachstums.

36. Die mangelnde Qualifikation ihrer Arbeitskräfte stellt für die KMU ein beträchtliches Hemmnis für die Einführung von Innovationen und die betrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten dar. Angesichts der Tatsache, daß die KMU im allgemeinen größere finanzielle Risiken in Kauf nehmen müssen als große Unternehmen und sensibler auf Marktschwankungen reagieren, bereitet ihnen die Mobilisierung von Finanzmitteln für die Ausbildung zusätzlich Probleme. Daher müssen die verschiedenen Arten der Unterstützung geprüft werden, mit deren Hilfe die KMU ihre Bemühungen verstärken können (Zuschüsse, Steuererleichterungen usw.).

37. Soweit die Arbeitsorganisation zu einem Schlüsselfaktor der Wettbewerbsfähigkeit wird, sind die KMU entsprechend ihrer Größe flexibel und anpassungsfähig. Bei einer solchen Organisationsform nehmen die Arbeitnehmer mehrere Aufgaben wahr und haben häufig einen allgemeinen Überblick über die Arbeitsorganisation. Unter diesem Gesichtspunkt besteht der Hauptvorteil der KMU darin, daß sie schnell und flexibel auf Veränderungen der Umgebung und der Nachfrage reagieren können, wozu ein besonders guter Zugang zu Informationsnetzen und angemessene Qualifikationen erforderlich sind.

38. Die Situation der KMU hinsichtlich der Ausbildung ist durch mehrere besondere Faktoren gekennzeichnet. Die Perspektiven der KMU sind hauptsächlich auf die nähere Umgebung beschränkt, und ihr Potential an Humanressourcen ist knapp. Die Teilnahme des Personals an Weiterbildungsmaßnahmen ist daher nicht nur eine Frage der Kosten einer solchen Weiterbildung, sondern auch ein Problem der Personalknappheit und der Schwierigkeit der - selbst zeitweisen - Begrenzung des Arbeitsvolumens. Die Entwicklung von Instrumenten für den Fernunterricht und das fexible Lernen wäre hier eine mögliche Lösung.

39. Die Entwicklung von Weiterbildungsmöglichkeiten für ein KMU setzt voraus, daß das betreffende Unternehmen informiert ist und die Bedeutung solcher Maßnahmen erkannt hat, was häufig erst geschieht, wenn ein konkretes Problem auftritt. Das Unternehmen müßte außerdem Zugang zu den Informationen haben, die ihm eine seinen Mitteln und seiner Organisation entsprechende Lösung aufzeigen. Die Infrastruktur spielt dabei häufig eine entscheidende Rolle. Für die Durchführung der Maßnahmen muß außerdem eine Unterstützung bereitgestellt werden, die die optimale Nutzung der Investitionen in die Weiterbildung und die Auswahl der geeignetsten Verfahren ermöglicht.

40. Damit die KMU die positiven Auswirkungen des Binnenmarktes nutzen können, muß eine Berufsbildungspolitik entwickelt werden, die die besonderen Bedürfnisse dieser Unternehmen berücksichtigt. Die KMU müssen Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten so organisieren können, daß die besonderen zeitlichen und funktionellen Einschränkungen, die Finanzierungsmöglichkeiten sowie die Rolle von Einrichtungen wie der Industrie- und Handelskammern oder der Handwerkskammer berücksichtigt werden. Außerdem muß die Zusammenarbeit von KMU erleichtert sowie die Beziehungen zwischen KMU und großen Unternehmen verbessert werden.

Bedeutende Entwicklungen

41. In den Unternehmen und bei den Behörden entwickelt sich eine neue Einstellung zur Weiterbildung der Arbeitnehmer. Die zunehmende Beschäftigung mit dieser Frage steht in Verbindung mit den allgemeinen wirtschaftlichen und technologischen Bedingungen, dem intensiven Streben nach verbesserter Qualität von Produkten und Dienstleistungen für die Einführung flexiblerer und leistungsfähigerer Formen der Arbeitsorganisation.

42. Die neuen Initiativen für die in der Entwicklung befindlichen Unternehmen beruhen zu einem sehr großen Teil auf Tarifabkommen und Unternehmensvereinbarungen. In den allgemeinen Verhandlungen wird insbesondere auf der Ebene der Sektoren und Unternehmen immer deutlicher über Weiterbildungsfragen gesprochen. Das entspricht der wachsenden Bedeutung der Weiterbildung in den Unternehmen und ihrer neuen Rolle als Investitionsmaßnahme. Die öffentlichen Initiativen konzentrieren sich hauptsächlich auf Risikogruppen und andere Zielgruppen in schwierigen Situationen.Die Arbeitnehmer ergreifen immer häufiger selbst die Initiative und erreichen so eine berufliche Qualifikation oder eine Erweiterung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten.

43. Die Neuerungen im Bereich der allgemeinen Gestaltung der Maßnahmen sowie im Rahmen von Tarifabkommen zielen auf folgendes ab:

    - stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer (Ausbildungsbilanz, regelmäßige Gespräche, Tutorien usw.) in den Ausbildungsplänen;

    - Entwicklung der Ausbildungspolitik von Unternehmen in stärkerer Abstimmung mit den Sozialpartnern (Anhörung, Verhandlung) für eine zweckmäßigere Deckung der Bedürfnisse;

- Verstärkung des sozialen Dialogs innerhalb der Unternehmen, insbesondere über die Analyse der Qualifikationen, die Ausbildungsbilanzen oder die Planung von Maßnahmen;

- Weiterentwicklung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung im Zusammenhang mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitverkürzung) und der Arbeitsorganisation (Einrichtung von Qualifikationsinstanzen bei der Arbeit, mit der Arbeit alternierende Weiterbildungsmaßnahmen, neue Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung durch Fernlernen oder individuelles Lernen);

- weitere Aufteilung der Weiterbildungsbemühungen und -kosten durch eine Annäherung der Beiträge von Unternehmen und Arbeitnehmern: Weiterbildung sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit, Finanzierung der Weiterbildung sowohl durch das Unternehmen als auch durch den Arbeitnehmer, Ausbildungsverträge usw.;

- bessere Abstimmung der Organisationsformen der Weiterbildung und somit bessere Kostendeckung: Bildungszusammenschlüsse für die KMU, Zentren mit individuellem Zugang, Fernlernen usw.;

- Schaffung einer neuen Synergie von privatem und öffentlichem Sektor zur Verstärkung der Dynamik und zur Gewährleistung der allgemeinen Ausgewogenheit des Systems: allgemeine Vorschriften, Ausgleichsmaßnahmen zugunsten bestimmter Zielgruppen, Unterstützung der KMU bei der Ausbildungsberatung, Maßnahmen für die Qualität des Angebots.

44. In den einzelnen Ländern entwickelt sich ein Bewußtsein für die Bedeutung eines gerechter geregelten Zugangs der Arbeitnehmer zur Ausbildung. Die Chancen für den Zugang zur beruflichen Weiterbildung sind dem Niveau der Erstausbildung und des Beschäftigungsstands entgegengesetzt proportional. Je schlechter die Ausbildung beim Eintritt ins Erwerbsleben, desto geringer die Chancen für den Zugang zur beruflichen Weiterbildung; die am wenigsten qualifizierten Arbeitnehmer haben die geringsten Zugangsmöglichkeiten. Frauen werden schlechter ausgebildet als Männer, und die älteren Arbeitnehmer sind den jüngeren gegenüber benachteiligt.

45. Das Angehen gegen die Ungleichbehandlung beim Zugang dient einem doppelten Zweck. Einerseits entspricht es der Zielsetzung der Sozialcharta, nach der der Zugang zur beruflichen Weiterbildung allen Arbeitnehmern in der Gemeinschaft offenstehen muß. Andererseits entwickelt es sich mehr und mehr zu einem vorrangigen wirtschaftlichen Ziel, da die Steigerung des Qualifikationsniveaus aller Arbeitnehmer eine notwendige Bedingung für die Tätigkeit leistungsfähiger Unternehmen im wirtschaftlichen (kurze Serien, Flexibilität), technologischen (lean production, Reduzierung der Liegezeiten, Qualitätssteigerung) und sozialen Kontext (Kommunikation, Recht auf Meinungsäußerung) geworden ist.

46. Dialog und Verhandlungen zwischen und mit den Sozialpartnern auf allen Ebenen - Gemeinschaft, Einzelstaaten, Branchen und Unternehmen - sind sehr günstige Voraussetzungen für die Festlegung der Modalitäten einer Entwicklung der beruflichen Weiterbildung. Die Entwicklung von Dialog und Verhandlungen garantiert auch eine stärkere Annäherung der Bedürfnisse der Unternehmen und der Arbeitnehmer im Rahmen der vom Unternehmen geplanten oder unterstützten Ausbildungsmaßnahmen.

III. DER ENTWURF EINER EMPFEHLUNG

Die Rolle der Gemeinschaft als Katalysator

47. Die meisten Mitgliedstaaten streben zur Zeit eine Weiterentwicklung oder Umstrukturierung ihres Instrumentariums für die berufliche Weiterbildung an, um deren Wirksamkeit und Qualität zu verbessern. Dies schlägt sich in den zahlreichen Initiativen nieder, die in letzter Zeit in den Mitgliedstaaten sowohl in Form öffentlicher Maßnahmen als auch durch Tarifabkommen ergriffen wurden.

48. Vor diesem Hintergrund wird die Kommission dem Rat einen Entwurf einer Empfehlung vorlegen, die zur Dynamisierung der Entwicklungen auf nationaler Ebene beitragen und ihnen eine globale Kohärenz verleihen soll. Dies dient dem Ziel eines allgemeinen Zugangs zur beruflichen Weiterbildung in der gesamten Gemeinschaft, damit jedem Arbeitnehmer gemäß Artikel 15 der Sozialcharta und Punkt 20 der gemeinsamen Stellungnahme der Sozialpartner im Rahmen des sozialen Dialogs vom 21.9.90 während seines Erwerbslebens der Zugang zur beruflichen Weiterbildung offensteht.

49. Für die Kommission fügt sich dieser Entwurf einer Empfehlung des Rates in eine globale Strategie für Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene ein, die in direktem Zusammenhang mit dem Ziel der Förderung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung stehen:

    - Festlegung eines Rahmens gemeinsamer Ziele für die Mitgliedstaaten in der Empfehlung des Rates. Aufgabe der Mitgliedstaaten wird es sein, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern die Durchführungsmodalitäten in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken zu bestimmen.

    - Schaffung günstiger Bedingungen, unter denen die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene, wie in ihrer Vereinbarung von 31. Oktober 1991 vorgesehen, ihre gemeinsame Stellungnahme zur Zugangsfrage erweitern können. Außerdem sollen, wenn die Sozialpartner es wünschen, Tarifgespräche und entsprechende Abkommen angestrebt werden.

    - Entwicklung grenzübergreifender Maßnahmen in der gesamten Gemeinschaft, die durch grenzübergreifende Zusammenarbeit die Erweiterung des Zugangs und die Weiterentwicklung der Synergie der Mittel, insbesondere im Rahmen der Durchführung des FORCE-Programms, fördern und fortsetzen sollen.

Anwendung des Prinzips der Subsidiarität

50. Das vorgeschlagene Rechtsinstrument liegt in Form einer Empfehlung des Rates auf der Grundlage von Artikel 128 vor. Dies dient dem Ziel eines möglichst lockeren Gesetzesrahmens auf Gemeinschaftsebene und damit der Anwendung des vom Europäischen Rat in Birmingham definierten Prinzips der Subsidiarität. Die konkreten Maßnahmen und die Organisation der nationalen Maßnahmen bleiben nach wie vor allein Sache der Mitgliedstaaten, damit die Besonderheiten der nationalen Rechtssysteme und Praktiken, die Kompetenzen der betreffenden Parteien im internen Recht und die Tarifautonomie unter Wahrung des Prinzips der Subsidiarität erhalten bleiben. Es ist jedoch zu unterstreichen, daß die nationalen Maßnahmen zahlreichen Evolutionen und Initiativen seitens der verschiedenen Akteure erfahren haben. Diese Entwicklung soll im Hinblick auf die Gemeinschaftscharta über die sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer und unter Berücksichtigung des Prinzips der Subsidiarität durch eine Gemeinschaftsaktion, die die Dringlichkeit und die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung einschließt, geschehen. Die vorliegende Empfehlung liefert den Gesamtrahmen, um diese auseinanderlaufenden Anforderungen zu befriedigen.

51. Die Empfehlung umfaßt Sonderregelungen zur Förderung der Fortsetzung des sozialen Dialogs mit Blick auf Tarifgespräche auf europäischer Ebene entsprechend den Bedingungen der Vereinbarung der Sozialpartner vom 31. Oktober 1991. Sie ist gleichermaßen an die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf europäischer Ebene gerichtet, womit der wichtigen Rolle der Sozialpartner und der Tarifabkommen im Bereich des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung Rechnung getragen wird.

Die empfohlenen Maßnahmen

52. Damit der Zugang wirkungsvoll und möglichst breit angelegt wird, empfiehlt der Rat den Mitgliedstaaten, unterschiedliche Maßnahmen mit folgender Zielsetzung zu ergreifen bzw. zu verstärken:

(i) Die Ausbildungspläne und -programme der Unternehmen:

Das Ziel der Umsetzung der Ausbildungspläne und -programme durch die Unternehmen ist von den Sozialpartnern in ihrer Stellungnahme vom 19. Juni 1990 angenommen werden. Sie hat auch zum Ziel, daß die Unternehmen Weiterbildungsstrategien in die Praxis umsetzen und Investitionen in ihre Humanressourcen durchführen, die es ihnen ermöglichen, dem technologischen Wandel und den Marktveränderungen Rechnung zu tragen.

(ii) Spezifische Hilfsmaßnahmen für KMUs

In allen Ländern der Gemeinschaft stellen die KMUs ein zentrales Problem dar. Ihre Größe, ihre spezifischen Organisations- und Operationsformen sind Faktoren, die es bei der Entwicklung der Weiterbildungsstrategien zu berücksichtigen gilt. Unterschiedliche Methoden oder Hilfsmaßnahmen, die sich als effizient erwiesen haben, sind z.B. Zusammenschlüsse von KMUs für Weiterbildungszwecke, die Beziehungen große Unternehmen - kleine Unternehmen als Untervertragsnehmer, die Intervention von Beratungseinrichtungen, die Verbreitung von Fernunterrichtsmitteln oder multimedialen Mitteln, sollten noch stärker gefördert werden.

(iii) Hilfsmaßnahmen für Unternehmen, die mit dem Prozeß des industriellen Wandels konfrontiert sind.

Der industrielle Wandel und die Umschichtung der Sektoren stehen im Zentrum der wirtschaftlichen Veränderungen für die Gemeinschaft in den neunziger Jahren. Es wird darum gehen, neue Organisationsformen der Arbeit und neue Beziehungen unter den Unternehmen zu fördern, um so die Wettbewerbsfähigkeit in diesem neuen Rahmen zu erhalten.

(iv) Die berufliche Weiterbildung als Mittel der Regionalentwicklung.

Als Teil bestimmter Maßnahmen, die in den Mitgliedstaaten durchgeführt wurden, ein ausgewogenes Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf regionaler und lokaler Ebene eine ausreichende Garantie für eine verbesserte Effizienz der Mittel und für eine verbesserte und flexiblere Programmierung der Weiterbildung angestrebt werden.

(v) Weiterbildung für jeden Arbeitnehmer

Jeder Arbeitnehmer sollte über die Zugangsbedingungen für die Weiterbildung oder über öffentliche, von den Sozialpartnern durchgeführte, Maßnahmen informiert werden. Falls es in seinem Unternehmen keine Weiterbildungspolitik gibt oder diese noch nicht entwickelt wurden, sollte er ebenfalls darüber informiert werden.

(vi) Bewertung der Qualifikationen und des Qualifikationsbedarfs der Arbeitnehmer

Eine individuelle Bewertung der Qualifikationen und der Ausbildungsbedarf erscheint im Hinblick auf die in den Mitgliedstaaten gemachten Erfahrungen das beste Mittel, um die individuellen Weiterbildungsbedürfnisse der Arbeitnehmer und die Strategien der Unternehmen miteinander in Einklang zu bringen. Dennoch erfordern diese Maßnahmen einen ausreichenden Datenschutz, der auf nationaler Ebene zu schaffen ist.

(vii) Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern

Die berufliche Weiterbildung ist ein Gebiet, bei dem immer mehr Informations- und Konsultationsaktionen mit den Arbeitnehmbervertretern oder falls es diese nicht gibt, mit den Arbeitnehmern im Betrieb selbst auf Sektorebene oder sektorübergreifend stattfinden. In einigen Mitgliedstaaten sind die Tarifverträge der Bezugspunkt für die Zugangsbedingungen zur beruflichen Weiterbildung. Dies sollte gefördert werden.

(viii) Die Gestaltung der Weiterbildungsmaßnahmen

Der Inhalt der Weiterbildungsmaßnahmen und ihre Gestaltung ist der zentrale Punkt für die Effizienz für die Weiterbildungsstrategien der Unternehmen. Man kann beobachten, daß Entwicklungen sich abzeichnen, den Weiterbildungsinhalt auszudehnen und Maßnahmen zu gestalten, daß sie eine Weiterentwicklung der Arbeitsorganisationen- und situationen ermöglichen.

(ix) Neue Instrumente und Mehtoden

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen die Entwicklung von neuen Instrumenten, Methoden und Ansätzen für die berufliche Weiterbildung. Ihre Verbreitung sowie vor allem ein vereinfachter Zugang zur beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmer, die die traditionellen Angebote nicht nutzen können, sollten gefördert werden: ländliche Gebiete, KMUs, Arbeitnehmer, die viel unterwegs sind.

Benachteiligte Zielgruppen

(x) Ein unzureichendes Qualifikationsniveau ist einer der wichtigsten Gründe für den Verlust des Arbeitsplatzes für das Ausbleiben des beruflichen Aufstieges und für den erschwerten beruflichen Wiedereinstieg im Falle von Arbeitslosigkeit. Ein Anheben des Qualifikationsgrundniveaus der Arbeitnehemr ist für die Unternehmer oft die Voraussetzung, um neue Produktionsprozesse einführen zu können, vor allem wenn sie dabei auf die neuen Technologien zurückgreifen. Daher sollte allen Arbeitnehmern der Zugang zu einem Qualifikationsgrundniveau ermöglicht werden und es sollte ihnen ermöglicht werden, die neuen Technologien zu meistern.

(xi) Nach den Zahlen, haben im allgemeinen die Frauen weniger Zugang zur Weiterbildung als die Männer und dies steht im Verhältnis zu den Sektoren, in denen sie am stärksten vertreten sind, und zu den Beschäftigungsverhältnissen, zu denen sie Zugang haben. Maßnahmen, die darauf abzielen, derartige Ungleichheiten zu beseitigen, sollten daher gefördert werden.

(xii) Die Weiterbildung von Arnehmer ist normalerweise die wichtigste Aufgabe der öffentlichen Instanzen. Aktivitäten jüngeren Datums, die darauf abzielen die Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitssuchene bei der Integration oder Reintegration effizienter zu machen, sollten gefördert werden.

(xiii) Maßnahmen, die dazu beitragen, daß Arbeitnehmer nicht aufgrund von persönlichen Eigenheiten und vor allem aufgrund von persönlichen Eigenheiten und vor allem aufgrund ihrer Nationalität, ihres ethnischen oder sozialen Ursprungs, ihrer Religion oder ihrer Meinung beim Zugang zur Weiterbildung diskriminiert werden, sollten gefördert werden.

Die Rolle der Sozialpartner

53. Zur Gesamtstrategie der Gemeinschaft zählen auch die Maßnahmen der Sozialpartner. Deren im Rahmen des sozialen Dialogs abgegebene gemeinsame Stellungnahme zu den Modalitäten, die voraussichtlich den breitestmöglichen Zugang zur beruflichen Weiterbildung eröffnen, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Die in Artikel 2 des Entwurfs einer Empfehlung vorgesehenen Maßnahmen stützen sich in hohem Maße auf die Vorschläge der Sozialpartner im Rahmen ihrer gemeinsamen Stellungnahmen.

54. Auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung spielen die Sozialpartner eine sehr aktive und häufig die entscheidende Rolle. Die Untersuchung der Situation in den einzelnen Mitgliedstaaten hat ergeben, daß die Dynamik des Zugangs in der Gemeinschaft vorwiegend auf den Betriebsvereinbarungen sowohl auf branchenbezogener als auch auf nationaler Ebene beruht. Die Komplementarität und die Synergie, die zwischen den öffentlichen Maßnahmen und in den Beziehungen der Sozialpartner untereinander geschaffen werden müssen, sind im Hinblick auf den Zugang aller Arbeitnehmer zur beruflichen Weiterbildung besonders wichtig. Die Komplementarität ist auf einzelstaatlicher Ebene stark ausgeprägt und scheint ein Grundprinzip für die Dynamik der Entwicklung der nationalen Systeme zu sein. Sie muß auch auf einzelstaatlicher Ebene angestrebt werden, um die Wirksamkeit der Maßnahmen aller beteiligten Gruppen besser zu gewährleisten.

55. In ihrer Vereinbarung vom 31. Oktober 1991 legen die Sozialpartner neue Bedingungen für die Konzipierung und die Erstellung der Gemeinschaftsmaßnahmen in diesem Gebiet fest, um so die Tätigkeit der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner weiter auszubauen. Vor diesem neuen Hintergrund erscheint es besonders wichtig, Wege zu erforschen, auf denen die Sozialpartner auf europäischer Ebene zu tariflichen Beziehungen und auch Abkommen über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung gelangen können.

56. In Artikel 3 des Entwurfs einer Empfehlung sind die Bedingungen dargelegt, unter denen die Kommission aufgerufen ist, den Fortgang des sozialen Dialogs über die Zugangsfrage zu unterstützen. Der Artikel sieht außerdem die Perspektive eines Abkommens auf europäischer Ebene vor, falls die Sozialpartner dies wünschen.Vom Standpunkt der Kommission aus wäre es für den Verlauf des sozialen Dialogs zu dieser Frage von großer Bedeutung, die mögliche Abdeckung der folgenden grundlegenden Punkte durch ein solches Abkommen zu untersuchen:

- die Bedingungen, unter denen die Arbeitnehmer von den Unternehmen über die verfügbaren Ausbildungsmaßnahmen und die entsprechenden Zugangsregelungen unterrichtet werden;

- die Bedingungen, unter denen die Arbeitnehmer Anspruch auf eine ordnundgsgemäße und regelmäßige Bewertung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Qualifikationen haben;

- die Bedingungen, unter denen die Ausbildungspläne von Unternehmen erstellt und durchgeführt werden, sowie deren Übereinstimmung mit der Gesamtstrategie.

Begleitmaßnahmen

57. In dem Entwurf einer Empfehlung ist ebenfalls vorgesehen, daß die Kommission die Erreichung der gemeinsamen Ziele unterstützt, indem sie vergleichende Informationen weitergibt und den Austausch von Erfahrungen und Methoden sowie von Know-how zwischen den Mitgliedstaaten fördert, und zwar insbesondere zugunsten der Regionen und Unternehmenskategorien, in denen der Zugang zur beruflichen Weiterbildung am wenigsten entwickelt ist.

Folgemaßnahmen

58. Die an die Mitgliedstaaten ergangene Aufforderung zur Berichterstattung über die bereits ergriffenen Durchführungsmaßnahmen dient der regelmäßigen Beobachtung der Durchführung und der Auswirkungen auf den Zugang zur beruflichen Weiterbildung im Vergleich zur Ausgangssituation, wie sie 1991 in Übersichtstabellen dargestellt wurde. Diese Berichte sollten im einzelnen die neuen von den unterschiedlichen Akteuren (Unternehmen, öffentliche Instanzen und Einzelpersonen) angenommenen Beiträge und deren Synergieeffekte verdeutlichen. In Anwendung der Maßnahmen zur Koordinierung und Rationalisierung der Aktionsprogramme der Gemeinschaft im Bereich der beruflichen Bildung sowie zur Rationalisierung der Aufforderung der Mitgliedstaaten zur Berichterstattung wird empfohlen, die Berichte über die Umsetzung der Ziele der Empfehlung und die gemäß Artikel 11 Absatz 2 des Beschlusses des Rates (90/267/EWG) zur Einsetzung des FORCE-Programms erstellten Berichte zusammenzufassen, falls dies zeitlich vereinbar ist. Außerdem wird der mit dem Beschluß des Rates 92/170/EWG eingesetzte Beratende Ausschuß um Stellungnahmen zu den Berichten gebeten.

59. Bis zum 30. Juni 1996 wird die Kommission dem Rat und dem Europäischen Parlament auf der Grundlage dieser Berichte einen Evaluierungsbericht über die Umsetzung der Ziele und die Entwicklung der Situation beim Zugang der Arbeitnehmer in der Gemeinschaft zur beruflichen Weiterbildung vorlegen. Der Bericht soll auch der Gruppe Sozialer Dialog unterbreitet werden, wenn die Sozialpartner dies wünschen.

60. Vor diesem Hintergrund ist die Kommission aufgefordert, unter Berücksichtigung der Schlußfolgerungen geeignete Vorschläge für den Ausbau des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung in der Gemeinschaft vorzulegen.

Verbesserung der Qualität

61. Der vorgelegte Entwurf zielt vor allem auf die Verbesserung der Qualität durch die Entwicklung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung in Verbindung mit der Förderung moderner Formen der Arbeitsorganisation ab. Die Empfehlung müßte sich so auswirken, daß die Voraussetzung für eine bessere Zusammenarbeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor sowie für mehr Synergie der Bemühungen und Investitionen geschaffen würde. Angesichts des Bedarfs an beruflicher Weiterbildung in den kommenden Jahren wird die Zusammenarbeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor die Regelung des Angebots auf regionaler und lokaler Ebene sowie die optimale Nutzung der Ressourcen bestimmen.

Übereinstimmung mit den laufenden Gemeinschaftsaktionen

62. Der Entwurf einer Empfehlung wurde in Übereinstimmung mit und zur Ergänzung der bereits laufenden Gemeinschaftsaktionen im Bereich der beruflichen Weiterbildung erstellt. Der Entwurf einer Empfehlung stützt sich auf die Errungenschaften der Aktionsprogramme im Bereich der beruflichen Weiterbildung, insbesondere FORCE für die Ausbildungspläne der Unternehmen, COMETT für die Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung mittels der Partnerschaften zwischen Hochschulen und Unternehmen auf regionaler und sektoraler Ebene, EUROTECNET für die Verbindung mit technologischen Innovationen und PETRA für die Verknüpfung von Erstausbildung und Weiterbildung.

63. Diese Programme haben zu einer Sensibilisierung der Unternehmen und der Akteure der beruflichen Weiterbildung für die Bedeutung der Durchführung von Ausbildungsplänen und ihrer Integration in die wirtschaftliche Gesamtstrategie der Unternehmen beigetragen. Die im Rahmen dieser Programme durchgeführten grenzübergreifenden Maßnahmen haben außerdem die Rolle der Zusammenarbeit des öffentlichen und des privaten Bereichs hinsichtlich eines besseren Eingehens auf den Berufsbildungsbedarf, insbesondere in den KMU, konkretisiert. Der Entwurf einer Empfehlung soll die Voraussetzungen für eine Erweiterung dieser Zielsetzung schaffen.

64. Es muß betont werden, daß der Vorschlag für ein Rechtsinstrument und die Förderung der Wirksamkeit der Aktionsprogramme, insbesondere von FORCE, einander ergänzen. Die Wirksamkeit der Programme und ihre Weiterentwicklung, entsprechend der Nachfrage der Promoter und dem Wunsch zahlreicher Beteiligter, werden durch die Umsetzung der allgemeinen Grundsätze gemäß dem Entwurf einer Empfehlung verbessert.

65. Die im Rahmen der Programme entwickelten Aktionen (insbesondere die grenzübergreifenden Partnerschaften) haben reale Auswirkungen auf die Konvergenz und Veränderung der Verhaltensweisen. Diese Maßnahmen ebnen den Weg für und unterstützen die Verwirklichung der Grundsätze sowie eine stärkere Angleichung der nationalen Systeme im Hinblick auf den Zugang zur beruflichen Weiterbildung. Die Austauschtätigkeit und die Synergie, die durch ein Programm wie FORCE entwickelt werden, entstehen im Rahmen gemeinsamer Leitlinien, die die im Entwurf einer Empfehlung festgelegten gemeinsamen Ziele begleiten und stützen. Ebenso können die auf der Ebene der Mitgliedstaaten, und somit in einem größeren Maßstab als die durch die Programme geförderten Aktionen, festgelegten und angewandten Maßnahmen zur Verfolgung der gemeinsamen Ziele die Errungenschaften der Programme ausbauen und die Annäherung des Ansatzes oder der Methoden der einzelnen Akteure auf Gemeinschaftsebene fördern. Dieser Entwurf einer Empfehlung geht von dem Grundkonzept der Komplementarität zwischen Erst- und Weiterbildung in Übereinstimmung mit dem PETRA Programm aus; ferner hat sie zum Ziel, daß umfangreiche Anstrengungen in diesem Sinne unternommen werden, um die Maßnahmen für die Erstausbildung weiter zu entwickeln.

66. In Zukunft muß die Gemeinschaftsaktion bezüglich des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung auch in Einklang stehen mit den Maßnahmen zur Anpassung an den industriellen Wandel und die Weiterentwicklung der Produktionssysteme, wie es in Artikel 123 und 127 des zur Zeit in der Ratifizierungsphase befindlichen Vertrages sowie in der Mitteilung der Kommission über die Zeit nach Maastricht (KOM(92)2000) angeregt wird. Die Erweiterung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung für alle qualifizierten oder ungelernten Arbeitnehmer ist für die Unternehmen offensichtlich eine unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg eines Anpassungsprozesses. Die Vorausschätzung des Bedarfs und der allgemeine Zugang zur Weiterbildung sind unverzichtbare Stationen für die Gewährleistung des industriellen Wandels und die Förderung einer modernen und bildungsorientierten Arbeitsorganisation, durch die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit gesichert werden können.

Vorschlag für eine

EMPFEHLUNG DES RATES

über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 128,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Der Beschluß 63/266/EWG des Rates vom 2. April 1963 über die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsausbildung[1] legt im ersten Grundsatz fest, daß die allgemeinen Grundsätze jedem einzelnen eine angemessene Ausbildung ermöglichen müssen. Dies betrifft vor allem die Notwendigkeit, die berufliche Grund- und Fortbildung und gegebenenfalls eine für die verschiedenen Abschnitte des Erwerbslebens angemessene Umschulung zu fördern, sowie jedem einzelnen durch ständige Einrichtungen zur beruflichen Weiterentwicklung die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg oder zur Qualifizierung für eine neue Berufsaufgabe auf höherer Ebene zu bieten.

Gemäß dem genannten Beschluß obliegt die Anwendung dieser allgemeinen Grundsätze im Rahmen des EWG-Vertrages den Mitgliedstaaten und den zuständigen Gemeinschaftseinrichtungen.

---

(1) Abl. Nr. 63 vom 20. 4.1963, S. 1338/63.

Die Förderung von Humanressourcen durch berufliche Bildung wird als wesentliches Element zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft anerkannt, und der Europäische Rat hat auf seiner Tagung in Hannover am 27. und 28. Juni 1988 die Auffassung vertreten, daß die Vollendung des Binnenmarktes mit einer Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Bildung einhergehen muß.

In der von den Staats- und Regierungschefs aus 11 Mitgliedstaaten auf der Tagung des Europäischen Rates in Straßburg am 9. Dezember 1989 angenommenen Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer heißt es unter Ziffer 15:

"Jeder Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft muß Zugang zur Berufsausbildung haben und ihn während seines gesamten Erwerbslebens behalten. Die Bedingungen für den Zugang zur Berufsausbildung dürfen nicht aufgrund der Staatsangehörigkeit diskriminieren.

Die zuständigen öffentlichen Gebietskörperschaften, die Unternehmen oder die Sozialpartner müßten in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Voraussetzungen für eine Fort- und Weiterbildung schaffen, die es jedem ermöglicht, sich insbesondere durch einen Bildungsurlaub umzuschulen, sich weiterzubilden und vor allem im Zuge der technischen Entwicklungen neue Kenntnisse zu erwerben."

Gemäß der Richtlinie 91/533/EWG des Rates[2] sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer über die arbeitsvertraglichen Bedingungen zu unterrichten.

Die berufliche Weiterbildung ist ein ständiges Anliegen der Sozialpartner im Rahmen des Sozialen Dialogs.

---

(2) Abl. Nr. L 288 vom 18.10.1991, S. 32.

So haben die Sozialpartner in ihrer gemeinsamen Stellungnahme vom 6. März 1987 über Ausbildung und Motivation, Information und Konsultation erklärt, daß betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen den Arbeitnehmern eine rasche und ständige Anpassung an die strukturellen Veränderungen des Unternehmens ermöglichen müssen. Dieser Gedanke wurde in der Gemeinsamen Stellungnahme vom 13. Februar 1990 zur Schaffung eines Europäischen Raumes der beruflichen und geographischen Mobilität und zur Verbesserung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes in Europa aufgegriffen. Außerdem wurde dieses Konzept in der Stellungnahme vom 19. Juni 1990 über allgemeine Bildung, Erstausbildung, berufliche und Erwachsenenbildung weiterentwickelt.

Am 21. September 1991 haben die Sozialpartner eine gemeinsame Stellungnahme zu den Maßnahmen abgegeben, die für den breitestmöglichen Zugang zur beruflichen Bildung notwendig sind, wobei sich diese Stellungnahme auf die gemeinsame Stellungnahme über Bildung und berufliche Bildung vom 19. Juni 1990 stützt.

Die Vereinbarung der Sozialpartner auf europäischer Ebene vom 31. Oktober 1991 sieht die Möglichkeit einer Verlängerung der gemeinsamen Stellungnahmen vor, und der Soziale Dialog kann zu vertraglichen Beziehungen einschließlich solcher Abkommen führen.

Am 6. September 1990 haben der Europäische Gewerkschaftsbund und der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft eine europäische Rahmenvereinbarung über Ausbildung in Unternehmen der öffentlichen Hand geschlossen.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuß hat am 22. Oktober 1992 einen Informationsbericht über "berufliche Bildung: die Förderung der beruflichen Qualifikation als strategisches Instrument zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Europäischen Gemeinschaft" angenommen.

Auf europäischer Ebene wurden Aktionen grenzübergreifender Kooperation eingeleitet.

Diese Aktionen sind im Beschluß 90/267/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über ein Aktionsprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft (FORCE)[3] sowie im Beschluß 89/657/EWG des Rates vom 18. Dezember 1989 über ein Aktionsprogramm zur Förderung von Innovationen in der Berufsbildung in der Folge des technologischen Wandels in der Europäischen Gemeinschaft (EUROTECNET)[4], geändert durch den Beschluß 92/170[5], vorgesehen.

Weiterhin sind diese Aktionen auch im Beschluß 89/27/EWG des Rates vom 16. Dezember 1988 über die Verabschiedung der zweiten Phase des Programms über Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Wirtschaft im Bereich der Aus- und Weiterbildung auf dem Gebiet der Technologie (COMETT II)[6] sowie im Beschluß 91/387/EWG des Rates vom 22. Juli 1991 zur Änderung des Beschlusses 87/569/EWG über ein Aktionsprogramm für die Berufsbildung Jugendlicher und zur Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben (PETRA)[7] vorgesehen.

Derartige Maßnahmen sind auch in der Verordnung (EWG) 4255/88 des Rates[8] vom 19. Dezember 1988 vorgesehen, die Ausführungsbestimmungen für die Verordnung (EWG) Nr. 2052/88 enthält, was den Europäischen Sozialfonds betrifft.

Die demographische Entwicklung wird zu einer deutlichen Verringerung der Zahl der jugendlichen Arbeitsmarktneulinge in der Gemeinschaft führen, was im Zusammenhang mit den Veränderungen in der Arbeitsumwelt letztlich eine Aktualisierung und verstärkte Anpassung der Qualifikationen der Erwerbsbevölkerung zur Folge haben muß.

---

(3) ABl. Nr. L 156 vom 21. 6.1990, S. 1
(4) ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 29
(5) ABl. Nr. L 75 vom 21. 3.1992, S. 51
(6) ABl. Nr. L 13 vom 17. 1.1989, S. 28
(7) ABl. Nr. L 214 vom 2. 8.1991, S. 69
(8) ABl. Nr. L 374 vom 31.12.1988, S. 21

Auf europäischer Ebene ist festzustellen, daß die Schwierigkeiten der Frauen beim Zugang zur Beschäftigung zum großen Teil auf einen eingeschränkten Zugang zur beruflichen Bildung zurückzuführen sind. Besondere Anstrengungen sind daher einem effektiven Zugang zur beruflichen Weiterbildung zu widmen.

Die Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung muß sich auf die in den Mitgliedstaaten bereits verfügbaren Instrumente stützen, unter Berücksichtigung der Unterschiede in den nationalen Rechtssystemen und Gepflogenheiten, der rechtlichen Befugnisse der Beteiligten und der Vertragsautonomie. Die von den Mitgliedstaaten zu ergreifenden Maßnahmen sollten möglichst vielfältig und zahlreich sein. Im Hinblick auf die Gemeinschaftscharta über die sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer und in Anbetracht der länderübergreifenden Dimension der Aktion sollten sich diese Maßnahmen in den Gesamtrahmen einfügen und auf Gemeinschaftsebene unterstützt werden. Es ist schließlich von wesentlicher Bedeutung, ein Zusammenwirken der Mittel und den Partnerschaftsbeziehungen zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor zu erreichen.

Der Beratende Ausschuß für die berufliche Bildung wurde gehört. Er hat die strategische Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung sowohl für die Mitgliedstaaten als auch für die Gemeinschaft als auch die Notwendigkeit, daß die Gemeinschaft eine aktive Rolle in diesem Bereich spielen muß, erkannt -

EMPFIEHLT:

I. daß die Mitgliedstaaten, ihre Politik der beruflichen Bildung verstärken, um sicherzustellen, daß jeder Arbeitnehmer der Gemeinschaft Zugang zur beruflichen Weiterbildung hat und diese während seines gesamten Erwerbslebens fortsetzen kann;

II. damit der Zugang wirkungsvoll und möglichst breit angelegt wird, sollten die Mitgliedstaaten Maßnahmen mit folgender Zielsetzung ergreifen bzw. verstärken:

(i) Es sollte sichergestellt werden, daß die Unternehmen den Qualifikationen und der beruflichen Weiterbildung ihrer Belegschaft Vorrang einräumen, indem sie der Unternehmensgröße und den Unternehmenszielen angemessene Ausbildungspläne und -programme entwickeln. Bei der Erstellung dieser Pläne und Programme ist den verfügbaren Humanressourcen, der Arbeitsorganisation, den in Zukunft benötigten Qualifikationen und dem zu erwartenden industriellen und technologischen Wandel Rechnung zu tragen.

(ii) Insbesondere zugunsten kleiner und mittlerer Unternehmen sollten besondere Anreize und Hilfen vorgesehen werden. Darunter fallen z.B. Hilfen für die Ausbildungsberatung sowie finanzielle und steuerliche Anreize. Diese sollen den KMU helfen, ihre Bedürfnisse zu ermitteln, eine Ausbildungsstrategie auszuarbeiten, anzuwenden und diese zu beurteilen. Die KMU sollten ferner die für ihre Entwicklung notwendige und der speziellen Situation der Beschäftigten solcher Unternehmen angepaßte berufliche Weiterbildung sicherstellen können, was vor allem gewährleisten soll, daß die in den folgenden Abschnitten beschriebenen Maßnahmen ausreichend berücksichtigt werden.

(iii) Für Unternehmen, die mit einem Prozeß industriellen Wandels konfrontiert sind, sollten spezifische Anreize und Hilfen vorgesehen werden, um die Ausbildung und Umschulung der Beschäftigten zu fördern.

(iv) Die berufliche Weiterbildung sollte zu einem entscheidenden Faktor regionaler Entwicklungen ausgebaut werden. In diesem Rahmen sollten ländliche Gebiete und die spezifischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer und der Unternehmen dort besonders berücksichtigt werden. Außerdem wird empfohlen, die Schaffung von Ausbildungskonsortien insbesondere auf regionalem und lokalem Niveau zu unterstützen, die mit der Analyse des Ausbildungsbedarfs des Unternehmens und der Beschäftigten beauftragt wären und Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten weitergeben müßten, um so Angebot und Nachfrage so weit wie möglich anzunähern.

(v) Die Arbeitnehmer sollten, insbesondere bei ihrer Einstellung, über die Weiterbildungspolitik und -programme des Unternehmens unterrichtet werden. Diese Information müßte vor allem die Regeln und Bedingungen für den Zugang zur vom Unternehmen selbst und/oder in Zusammenarbeit mit öffentlichen Stellen organisierten beruflichen Weiterbildung betreffen. In den Bedingungen müssen auch die Regelungen für Abwesenheit wegen der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, der Ablegung von Prüfungen und wegen Bildungsurlaub enthalten sein.

(vi) Die Arbeitnehmer sollte auf Wunsch die Möglichkeit haben, eine Bewertung ihres Ausbildungsbedarfs sowie ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse vornehmen zu lassen. Diese Bewertung, deren Ergebnisse Eigentum des Arbeitnehmers sind und dem Datenschutz unterliegen, sollte von dem Unternehmen und/oder in Zusammenarbeit mit spezialisierten öffentlichen Stellen erstellt werden.

(vii) Die Arbeitnehmervertreter oder die Arbeitnehmer selbst sollten verstärkt über die Erstellung und Durchführung der Ausbildungspläne und -programme des Unternehmens unterrichtet und dazu gehört werden.

(viii) Der Zugang von Arbeitnehmern zu beruflicher Weiterbildung von angemessener Dauer, die zu anerkannten Qualifikationen führt, sollte gefördert werden. Dabei ist besonders darauf zu achten, daß die Weiterbildung breit angelegt wird und dazu befähigt, die Weiterentwicklung der Produktionssysteme und der Arbeitsorganisation sowie die Konsequenzen der Verwirklichung des Binnenmarktes im Hinblick auf das wirtschaftliche, technologische und soziale Umfeld des Unternehmens vorherzusehen und zu bewältigen.

(ix) Fernunterricht, offenes Lernen, multimediale Methoden sowie autodidaktische Lehrmittel sollten unterstützt werden.

(x) Den Arbeitnehmern mit dem niedrigsten Ausbildungsstand sollte, unabhängig von ihrem Status, die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen ermöglicht werden, damit sie ein erstes Qualifikationsniveau erreichen und ein Grundwissen erhalten, das es ihnen ermöglicht, die neuen Technologien zu meistern. Besondere Aufmerksamkeit gebührt außerdem dem Zugang von Arbeitnehmern, die seit einer gewissen Zeit nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen konnten, sowie von Arbeitnehmern mit Behinderungen und solchen, denen am stärksten ein Arbeitsplatzverlust droht.

(xi) Der Zugang von Frauen und ihre aktive Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen sollten verstärkt gefördert werden. Dies insbesondere für auf den Arbeitsmarkt zurückkehrende Frauen, um deren Erstausbildung zu erweitern und so die Auswahl der ihnen offenstehenden Berufe zu vergrößern.

(xii) Der Zugang von Arbeitslosen zur beruflichen Weiterbildung und ihre Teilnahme daran sollten verstärkt gefördert werden. Besonderen Vorrang sollten dabei junge Arbeitslose und Langzeitarbeitslose genießen, deren berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung es zu fördern gilt, und zwar insbesondere durch die Herstellung einer Verbindung zwischen der Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung sowie durch die verstärkte Einbeziehung von Unternehmen in die Ausbildung.

(xiii) Beim Zugang aller Arbeitnehmer der Gemeinschaft zur beruflichen Weiterbildung darf es keinerlei Diskriminierung geben.

III. Der Rat fordert die Kommission auf, die Kooperation mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern zu verstärken, um die Verwirklichung der unter Punkt II genannten Ziele zu fördern.

Hierzu wird die Kommission aufgefordert, unter weitgehender Nutzung der Möglichkeiten des Aktionsprogramms und der Gemeinschaftsinitiativen im Bereich der beruflichen Bildung:

- vergleichende Informationen über die Systeme der beruflichen Weiterbildung sowie über die Maßnahmen und Methoden, die zur Integration von jungen Arbeitsuchenden und Langzeitarbeitslosen eingesetzt werden, zu verbreiten und auszubauen;

- den Austausch von Erfahrungen und Verfahren der beruflichen Weiterbildung zu verstärken;

- den Wissenstransfer zwischen den Mitgliedstaaten über transnationale Partnerschaften und Netze insbesondere zugunsten der Regionen, Sektoren, Unternehmensgruppen und Arbeitnehmerkategorien zu fördern, für die der Zugang zur beruflichen Weiterbildung am wenigsten entwickelt ist.

Die Kommission wird weiterhin aufgefordert, den Sozialpartnern auf europäischer Ebene alle nützlichen Informationen zur Verfügung zu stellen und ihre Bemühungen im Rahmen des Sozialen Dialogs zu unterstützen, die Diskussion über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung zu vertiefen und ihre gemeinsamen Standpunkte zu verlängern, wobei dieser Dialog auch zu vertraglichen Beziehungen einschließlich Abkommen führen kann.

IV. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, der Kommission einen Bericht vor dem 30. Juni 1995 zu übermitteln, der die Maßnahmen in Anwendung von Punkt II beschreibt. Dieser Bericht müßte Teil jedes Berichts gemäß Artikel 11 Absatz 2 des Beschlusses 90/267/EWG des Rates sein.

Der mit Beschluß 92/170/EWG eingesetzte Beratende Ausschuß EUROTECNET - FORCE müßte aufgefordert werden, zu diesen Berichten Stellung zu nehmen.

Die Kommission wird aufgefordert, auf der Grundlage dieser Berichte und der Ergebnisse des sozialen Dialogs vor dem 30. Juni 1996 einen Gesamtbericht über den Stand des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung in der Gemeinschaft vorzulegen, in dem die Ergebnisse aufgrund der Maßnahmen gemäß Punkt II aufgeführt werden. Dieser Bericht müßte dem Rat, dem Europäischen Parlament und dem Wirtschafts- und Sozialausschuß sowie dem Ausschuß für den sozialen Dialog vorgelegt werden, wenn die Sozialpartner dies wünschen.

Der Rat fordert die Kommission auf, auf der Grundlage der Schlußfolgerungen dieses Berichts alle geeigneten Vorschläge im Hinblick auf eine Verbesserung des Zugangs der Arbeitnehmer in der Gemeinschaft zur beruflichen Weiterbildung vorzulegen.

V. Diese Empfehlung ist an die Mitgliedstaaten sowie an die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates
Der Präsident

FORMBLATT ZUR BEWERTUNG DER AUSWIRKUNGEN

DIE AUSWIRKUNG DES VORSCHLAGS AUF DAS GESCHÄFTSLEBEN
unter besonderer Berücksichtigung der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Titel des Vorschlags

Empfehlung des Rates betreffend den Zugang zur beruflichen Weiterbildung.

Der Vorschlag

1. Warum sind - unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips - Rechtsvorschriften der Gemeinschaft in diesem Bereich erforderlich und welche Hauptziele werden hiermit angestrebt?

   Im Hinblick auf die demographische Entwicklung (weniger junge Menschen stehen als Arbeitskräfte zur Verfügung) in den Mitgliedstaaten und die Auswirkungen des technologischen Wandels auf die Qualifikationen (siehe Tabelle 1 für Deutschland) ist die Empfehlung darauf ausgerichtet, im Rahmen nationaler Bestimmungen die Entwicklung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung durch Aktionen der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner zu unterstützen.

   In der Empfehlung werden die Mitgliedstaaten daher aufgefordert, den Zugang zur beruflichen Weiterbildung durch Festlegung von Maßnahmen zu erweitern, wodurch Hindernisse beseitigt werden, die gegenwärtig Firmen, Arbeitnehmer und Sondergruppen (beispielsweise Frauen, ungelernte Arbeiter) beeinträchigen. Diese Hindernisse sind entweder auf einen Mangel an Information und Konsultation zwischen den betroffenen Parteien oder auf mangelnde Motivation von seiten des Individuums, teilzunehmen (siehe Bestimmung II (vi) zur Bewertung der Fähigkeiten) und von seiten des Unternehmens, in die berufliche Weiterbildung zu investieren, zurückzuführen (siehe Bestimmung II. (i) über Ausbildungspläne und -programme).

   Die Empfehlung sieht auch weiterführende Aktionen im Zusammenhang mit dem Arbeitsprogramm entsprechend der Sozialcharta und insbesondere Artikel 15 vor.

Auswirkungen auf das Geschäftsleben

2. Wer wird von dem Vorschlag betroffen?

Die Empfehlung sieht keine diskriminierenden Maßnahmen zwischen Geschäftssektoren vor. Sie stellt jedoch den unzureichenden Zugang zur beruflichen Weiterbildung fest, der die KMU und die im Strukturwandel begriffene Industrie betrifft und empfiehlt den Mitgliedstaaten, entsprechende Maßnahmen in dieser Hinsicht zu ergreifen (siehe II (ii), (iii)).

3. Was müssen die Unternehmen tun, um dem Vorschlag nachzukommen?

In der Empfehlung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen festzulegen oder zu verstärken, durch die Möglichkeiten für eine berufliche Weiterentwicklung des Einzelnen sowie Anreize zur Verbesserung der Fähigkeiten in Verbindung mit der Geschäftsstrategie des Unternehmens und zum gegenseitigen Nutzen der Beteiligten geschaffen werden.

In Abhängigkeit von den Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten in Anwendung der im Empfehlungsentwurf enthaltenen Maßnahmen beschlossen haben, müssen die Unternehmen gegebenenfalls ihre Arbeitnehmer oder deren Vertreter über ihre Pläne für die berufliche Weiterbildung oder über die Bedingungen unterrichten, die den Zugang zur beruflichen Weiterbildung regeln.

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, die Unternehmen auf den Zusammenhang zwischen der Qualität der Qualifikationen ihrer Arbeitskräfte und dem Wettbewerbsvorteil des Unternehmens aufmerksam zu machen und die Erstellung von Weiterbildungsplänen durch die Firmen anzuregen.

Zur Verbesserung der Effizienz und der Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung für die Unternehmen kann eine Bewertung der Weiterbildung bei einzelnen Arbeitnehmern erfolgen, um die durch die Weiterbildung zu erreichenden Ziele zu klären und die Motivation der einzelnen Arbeitnehmer zu verbessern.

Im Rahmen der obengenannten Aktionen wird die Frage der beruflichen Weiterbildung als eine Investition für die Unternehmen hinsichtlich ihrer Auswirkung auf die Produktivität, die Wettbewerbsfähigkeit und die strukturelle Anpassungsfähigkeit angesehen.

4. Welche wirtschaftlichen Auswirkungen könnte der Vorschlag haben?

WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN AUF DIE BESCHÄFTIGUNG.

Der Vorschlag wird sich wahrscheinlich positiv auf die Beschäftigung auswirken, insbesondere aufgrund der Bestimmungen für Gruppen, die durch eine Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt gefährdet sind oder für Gruppen oder Unternehmen, die derzeit Behinderungen beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung festgestellt haben (siehe beigefügte Tabelle 1 "Die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte in Deutschland 1992/2000", Tabelle 2 "Unselbständige und selbständige Arbeitskräfte entsprechend den erworbenen Kenntnissen (in 1000) in Deutschland", Tabelle 5 "Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung entsprechend dem Beschäftigungsstatus in Deutschland (1988)").

WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN AUF DIE INVESTITIONEN UND DIE GRÜNDUNG NEUER UNTERNEHMEN

In dem Vorschlag wird die Bedeutung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung als eine Investition von seiten der Unternehmen hervorgehoben und die Gründung neuer Unternehmen durch Maßnahmen im Zusammenhang mit II unterstützt, das heißt, es muß eine Grundlage an erforderlichen Fähigkeiten geschaffen werden, um das Wirtschaftspotential einer Region oder eines Ortes zu fördern.

WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN DES VORSCHLAGS AUF DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT VON UNTERNEHMEN.

Die zu schaffenden oder zu verstärkenden Maßnahmen werden zur Anhebung des Niveaus der Fachkenntnisse der Arbeitnehmer beitragen und hierdurch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken.

5. Enthält der Vorschlag Maßnahmen zur Berücksichtigung der spezifischen Situation kleiner und mittlerer Unternehmen (geringere oder unterschiedliche Anforderungen usw.)?

MASSNAHMEN FÜR KMU

In Teil II wird der zur Zeit bestehende unzureichende Zugang zur beruflichen Weiterbildung für KMU festgestellt und die Schaffung von besonderen Anreizmaßnahmen für diese Unternehmen unterstützt, wofür die Behörden auf entsprechender Ebene zuständig sind.

In neueren Studien wird bestätigt, daß die Teilnahmequoten an der beruflichen Weiterbildung in KMU erheblich unter den Quoten in größeren Unternehmen liegen, sogar wenn diese Vergleiche für Arbeitnehmer ausgearbeitet wurden, die den gleichen Kenntnisstand haben. Dies gilt auch für die Ausgaben.

Aus französischen Daten über die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung entsprechend der Unternehmensgröße und dem Beschäftigungsstatus (1988) geht hervor, daß die Teilnahmequote von ungelernten und angelernten Arbeitnehmern von Unternehmen mit 10 bis 19 Arbeitnehmern 1,9 % beträgt, während bei der gleichen Arbeitnehmergruppe, die in einem Unternehmen mit mehr als 2 000 Arbeitnehmern arbeitet, die Teilnahmequote 23,8 % beträgt. Das gleiche gilt für die Ausgaben, das heißt daß der relative Umfang der Ausgaben für die berufliche Weiterbildung entsprechend der Größe des Unternehmens zunimmt [siehe Tabelle 3 "Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung entsprechend der Größe der Unternehmen und dem Beschäftigungsstatus in Frankreich (1988)", Tabelle 4 "Kosten für amtlich zugelassene berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in Frankreich entsprechend der Unternehmensgröße" (in absoluten Zahlen und in Prozent der Lohnliste (1989)].

In einer regelmäßig durchgeführten, repräsentativen Erhebung in der Bundesrepublik Deutschland (Berichtsystem Weiterbildung) wurde festgestellt, daß die Teilnahmequoten von Arbeitnehmern in größeren Unternehmen (1 000+) erheblich höher lagen als in kleineren (weniger als 100) Unternehmen (41 % im Vergleich zu 33 %). Was die eigentliche berufliche Weiterbildung anbelangt, ist diese Diskrepanz noch größer: in großen Unternehmen nehmen beinahe doppelt so viele Arbeitnehmer an der Weiterbildung teil wie in kleinen Unternehmen (31 % im Vergleich zu 17 %).

Das gleiche Bild ergibt sich aus zwei anderen Studien. Aus einer deutschen Umfrage von 1988, beruhend auf einer repräsentativen Auswahl von etwa 10 % aller Unternehmen, geht hervor, daß die Teilnahme in Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern unter dem Durchschnitt lag. Die Teilnahme in Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern lag dagegen erheblich darüber. In konkreten Zahlen ergibt sich die folgende Situation: im Zeitraum 1980-1985 schlossen in Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern 21 % der Arbeitnehmer ein Programm für Weiterbildung oder berufliche Weiterbildung ab, während der Prozentsatz für Unternehmen mit 50 bis 500 Arbeitnehmern 25 % und für Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern 29 % betrug (siehe Koch, Seite 185). In anderen Untersuchungen wurde bestätigt, daß kleinere Unternehmen im Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer in wesentlich geringerem Umfang tätig werden (siehe von Bardlesleben und andere 1986).

Konsultation

6. Liste der zum Vorschlag konsultierten Organisationen; Darlegung ihrer grundlegenden Ansichten.

6.1 Im Zusammenhang mit dem Sozialen Dialog und ihrer gemeinsamen Stellungnahme vom 21. September 1991 über die Erleichterung eines möglichst breiten und effektiven Zugangs zu Ausbildungsmöglichkeiten haben die Sozialpartner die Priorität der beruflichen Weiterbildung bestätigt.

6.2 Bei der Vorbereitung des Vorschlags hat eine drittelparitätische Konsultation unter der Schirmherrschaft der Generaldirektoren für berufliche Bildung auf nationaler Ebene in jedem der 12 Mitgliedstaaten stattgefunden (Juni 91).

6.3 Der gesetzliche und drittelparitätisch zusammengesetzte Beratende Ausschuß für berufliche Bildung hat seine Stellungnahme am 10. und 11. September 1992 abgegeben.

TABELLE 1

Die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte in Deutschland 1982/2000
Durchschnittliche Wachstumsvariable)

ART DER TÄTIGKEIT	QUALIFIKATIONSNIVEAU (in %)			
	I ohne Ausbildung	II berufsbezogene Lehre	III technische Fachschule	IV Hochschulbildung
Derzeitige Struktur 1982(1)				
1. Fertigung, Handwerk, Instandhaltung	38.1	54.0	6.9	1.0
2. Lagerhaltung, Transport, Vertrieb	30.1	64.3	3.6	2.0
3. Bürotätigkeiten (Schreibkräfte, Sekretariat)	21.8	71.9	3.6	2.7
4. Führungstätigkeiten, Forschung, Entwicklung	9.7	50.1	16.6	23.6
5. Pförtner, Hausangestellte, Lieferanten, Kellner	63.3	34.0	2.0	0.7
6. Dienstleistungstätigkeiten, freie Berufe, Lehrer, Gesundheitsversorgung	19.5	39.4	7.4	33.7
INSGESAMT 1982	32.0	52.9	6.6	8.5
Für das Jahr 2000 geplante Struktur				
1. Fertigung, Handwerk, Instandhaltung	24.4	65.8	8.3	1.5
2. Lagerhaltung, Transport, Vertrieb	16.8	76.8	2.9	3.5
3. Bürotätigkeiten (Schreibtätigkeit, Sekretariat)	11.6	75.4	3.4	9.6
4. Führungstätigkeiten, Forschung und Entwicklung	2.3	53.9	16.1	27.7
5. Pförtner, Hausangestellte, Lieferanten, Kellner	49.3	44.6	2.6	3.5
6. Dienstleistungstätigkeiten, freie Berufe, Lehrer, Gesundheitsversorgung	14.7	33.6	4.2	47.5
INSGESAMT 2000	19.8	58.7	6.7	14.8

(1) Teilweise geschätzt
Quelle : von Rothkirch/Weidig (1985)

Tabelle 2

Unselbständige Arbeitskräfte entsprechend den Ausbildungskenntnissen (in 1 000) in Deutschland

	1975		1985	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Ohne Berufsausbildung	8 851	34,4	7 239	27,2
Abgeschlossene Berufs-ausbildung (Facharbeiter)	13 410	52,1	14 782	55,5
Mittleres Niveau Grundkenntnisse	1 643	6,4	2 009	7,5
Mit Hochschul-/ Fachhochschulabschluß	1 848	7,2	2 597	9,7
Insgesamt	25 752	100	26 626	100

Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenberichte Nr. 7, Berlin 1988.

TABELLE 3

Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung entsprechend der Größe des Unternehmens und dem Beschäftigungsstatus in Frankreich (1988)

Zahl der Arbeitnehmer	10-19	20-49	50-499	500-1 999	Mehr als 2 000
	%	%	%	%	%
Ungelernte und angelernte Arbeitskräfte	1,9	3,4	8,4	15,3	23,8
Facharbeiter	4,8	6,2	14,3	23,2	40,9
Angestellte	10,2	12,8	22,0	32,9	43,3
Techniker und mittleres Management	14,5	19,0	23,8	49,6	68,1
Ingenieure und Führungskräfte	16,5	21,7	37,1	57,7	67,2
Insgesamt	14,6	16,3	25,6	35,1	48,8

Quelle: Anhang zu Loi de Finance 1990.

TABELLE 4

Kosten für amtlich zugelassene berufliche Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend der Größe des Unternehmens (in absoluten Zahlen und in Prozent der Lohnliste) (1989)

Anzahl der Arbeitnehmer	10-19	20-49	50-499	500-1 999	Mehr als 2 000	Anzahl der Unternehmen mit mehr als 10
Ausgaben (Millionen FF)	584	991	6 229	5 778	16 256	30 838
Ausgaben in Prozent der Lohnliste	1,34	1,44	2,01	2,91	4,68	2,97

Quelle: Anhang zu Loi de Finance 1990

Tabelle 5

Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung
entsprechend dem Beschäftigungsstatus in Deutschland (1988)

BESCHÄFTIGUNGSSTATUS	PROZENTSATZ DER ARBEITNEHMER
Ungelernte und angelernte Arbeitskräfte	6 %
Facharbeiter	16 %
Angestellte mit geringer Verantwortung	20 %
Angestellte mit größerer Verantwortung	31 %
Führungskräfte	32 %

Quelle: Berichtsystem Weiterbildungsverhalten (Seite 54).

ISSN 0254-1467

KOM(92) 486 endg.

DOKUMENTE

DE **04**

Katalognummer : CB-CO-92-611-DE-C

ISBN 92-77-51076-5

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
L-2985 Luxemburg