KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 30.04.1997
KOM(97) 180 endg.

BERICHT DER KOMMISSION

über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung in der Union

(Empfehlung des Rates vom 30. Juni 1993)

(Von der Kommission vorgelegt)

INHALT

EINLEITUNG **5**

Kapitel 1 **8**

Fortschritte beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung

1.1
Der gemeinschaftliche Prozeß auf Grundlage der Ratsempfehlung 8

1.2
Die nationalen Berichte enthalten viele und unterschiedliche nationale Initiativen 10

1.3
Voneinander abweichende Positionen der Sozialpartner 27

Kapitel 2 **32**

Neue Herausforderungen für die Union: Zugang zu Kompetenzen

2.1
Innerhalb der Union sind große Unterschiede abzubauen 32

2.2
Neudefinition der Schwerpunkte der Politiken der Berufsbildung 34

2.3
Eine größere Bedeutung für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung 36

Kapitel 3 **40**

Schlußfolgerungen und Leitlinien

3.1
Schlußfolgerungen im Hinblick auf die Verfahrensweise 40

3.2
Schlußfolgerungen im Hinblick auf die Ziele 41

3.3
Leitlinien für das weitere Vorgehen 42

EINLEITUNG

Seit Beginn der 90er Jahre hat die Europäische Kommission die Bedeutung der Weiterbildung und der Förderung des Zugangs zu ihr deutlich gemacht. Im Memorandum zur beruflichen Bildung in der Europäischen Gemeinschaft für die 90er Jahre[1] betonte die Kommission, daß die beschleunigten technologischen und organisatorischen Umwälzungen in Verbindung mit den Auswirkungen der demographischen Entwicklung der Politik der beruflichen Weiterbildung eine zentrale Bedeutung beimessen werden. Diese Position fand in den Diskussionen mit den Mitgliedstaaten über das Memorandum weitgehende Unterstützung. Ferner befürwortete die Kommission bereits in diesem Memorandum die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung, wobei die Weiterbildung aufbauend auf einer soliden Grundausbildung lebenslang erfolgen muß.

Zur Erreichung dieses Ziels ist die Kommission mit einem wichtigen Instrument ausgestattet: der Empfehlung über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung, die der Rat am 30. Juni 1993 angenommen hat[2]. Der gemeinschaftliche Prozeß der Zusammenarbeit, der seit einigen Jahren zur Förderung des Zugangs zur Weiterbildung angelaufen ist, konnte sich so innerhalb eines gemeinsamen Bezugsrahmens entwickeln.

Parallel dazu wurde in den Diskussionen über die Beschäftigungslage im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Situation und der Globalisierung die Frage der Kompetenzen der Beschäftigten und des Ausbaus dieser Kompetenzen in den Vordergrund gerückt. Auf Grundlage des Weißbuchs der Kommission über Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung hat der Europäische Rat von Essen im Dezember 1994 Investitionen in die Bildung als eine von fünf Prioritäten festgelegt.

Die Reform der Strukturfonds, namentlich des Europäischen Sozialfonds (ESF) für die Jahre 1994 bis 1999, hat die Steigerung der Kompetenzen in den Vordergrund gestellt. Insbesondere das neue Ziel 4, das vorsieht, „den Arbeitnehmern die Anpassung an den industriellen, Wandel und an den Wandel in den Produktionssystemen zu erleichtern", unterstreicht die Bedeutung der Erhaltung des Kompetenzniveaus und hat erstmals den ESF in allen Mitgliedstaaten zugunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Beschäftigung erweitert.

Andere Gemeinschaftsprogramme wie FORCE (1991-1994)[3] und LEONARDO DA VINCI (1995-1999)[4] begünstigen ebenfalls den Zugang zur beruflichen Weiterbildung. Deren Ziele sind u.a. die Förderung der Innovation in der Berufsbildung und der Entwicklung neuer Ansätze und Lernmittel, die den Zugang zur Berufsbildung und zum Erwerb von Kompetenzen erleichtern.

Im *„Europäischen Jahr des lebensbegleitenden Lernens"* 1996 konnte unter den Bürgerinnen und Bürgern Europas eine Grundsatzdiskussion über die Notwendigkeit der lebenslangen Verbesserung von Kompetenzen angeregt werden.

Diese Diskussion hat die hohen Erwartungen an den Zugang zu Berufsbildung offenbart, aber auch eine große Diskrepanz zwischen dem Wunsch nach lebenslangem Lernen und den bestehenden Möglichkeiten für die Beschäftigten und Bürgerinnen und Bürger Europas.

Aus diesem Anlaß hat die Kommission eine neue Perspektive eröffnet, welche der Entwicklung des Zugangs zur beruflichen Bildung noch größere Bedeutung verleiht: die kognitive Gesellschaft.

---

[1] KOM (91) 397 endg. vom 12.12.91

[2] ABl. Nr. L 181/37 vom 23.07.93 im Anhang

[3] ABl. Nr. L 156/1 vom 21.06.90

[4] ABl. Nr. L 340/1 vom 29.12.94

Im Weißbuch „Lehren und Lernen: Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft"[5] unterbreitet die Kommission u.a. folgenden Vorschlag: *„Ein weiteres Schwerpunktthema: Der Zugang zur Berufsbildung muß lebenslang garantiert sein. Zwar betonen alle staatliche Stellen und Behörden die Notwendigkeit, Fortschritte in diese Richtung gibt es jedoch kaum. Sie sind um so unzureichender, als der Wandel der Arbeitsorganisation, der insbesondere durch die Informationstechnologien bewirkt wird, eine Ausbildung in diesen neuen Arbeitsmitteln erforderlich macht."*

Die Erneuerung der verfügbaren Kompetenzen kann nicht mehr nach Maßgabe des Generationenwechsels der Beschäftigten erfolgen, sondern sie erfolgt in einem immer schnelleren Rhythmus, der unter dem Druck von zwei Faktoren steht:

- dem immer schnelleren technologischen Wandel und den Veränderungen der Arbeitsorganisation im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung,
- der Verformung der Alterspyramide der erwerbstätigen Bevölkerung und der zunehmenden Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt, womit sich der Ausbildungsbedarf zugunsten älterer Beschäftigter verschiebt.

Berufsbildungspolitik, namentlich diejenige, für die die Gemeinschaft nach Maßgabe von Artikel 127 des Vertrages über die Europäische Union verantwortlich zeichnet, muß diese strukturellen Entwicklungen berücksichtigen und einen stärkeren Akzent auf die Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer legen.

Im Rahmen der Maßnahmen des „Europäischen Vertrauenspakt für mehr Beschäftigung", den die Kommission im April 1996 in Gang gebracht hat, hat der Europäische Rat in seinen Schlußfolgerungen von Florenz (Juni 1996), die vom Europäischen Rat von Dublin (Dezember 1996) bekräftigt wurden, folgendes vereinbart:

„Der Europäische Rat gibt zu bedenken, daß die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Europäischen Union sich von Grund auf anpassen müssen. Er nimmt die Absicht der Kommission zur Kenntnis, einen Vorschlag über den Zugang zur Fortbildung und zur Anerkennung der auf diese Weise erworbenen Qualifikationen zu unterbreiten."

In ihrer gemeinsamen Erklärung zur Beschäftigung im Vorfeld des Europäischen Rats von Dublin haben die Sozialpartner die Frage des lebenslangen Lernens zu einem vorrangigen Thema erklärt. Sie stellten fest:

„Die wirtschaftlichen Umwälzungen, die Beschäftigungssituation und die Entstehung neuer Technologien, insbesondere der Informationstechnologien, bringen tiefgreifende Änderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft im allgemeinen mit sich. Diese Entwicklungen lassen die ***Notwendigkeit einer Ausweitung der Kompetenzen*** *des einzelnen erkennen, welche eine Änderung der Einstellung zum lebensbegleitenden Lernen erforderlich macht. Darüber hinaus* ***müßte der Zugang zur beruflichen Bildung während des gesamten Erwerbslebens verbessert werden.*** *Hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen kommt der lebensbegleitenden Ausbildung ein zunehmender Stellenwert zu. Dasselbe gilt auch für die geographische und berufliche Mobilität der Beschäftigten."*

Im gleichen Sinne gibt die Ratsentschließung zu einem dritten Jahresprogramm für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in der Union (1997-2000)[6] der Ausbildung im Hinblick auf die Verbesserung des Managementwissens von Führungskräften einen Impuls zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU.

Im Zusammenhang mit diesem gemeinschaftlichen Prozeß hat der vorliegende Bericht „Der Zugang zur beruflichen Weiterbildung in der Union" als Hauptziele, die insgesamt erreichten Fortschritte bei der Umsetzung der Ratsempfehlung zu bewerten und neue Aktionslinien zur Stärkung des gemeinschaftlichen Handelns beim Zugang unter Berücksichtigung der aktuellen Herausforderungen vorzuschlagen.

Die Kommission wollte es nicht bei einem beschreibenden Bericht auf Basis einer bloßen Bestandsaufnahme bewenden lassen. Sie hat vielmehr die Absicht, diesen Evaluierungsbericht zu einem Instrument der Standortbestimmung über die Problematik des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung in der Union zu machen. Wo stehen wir tatsächlich? Wo liegen die großen Unterschiede? Was sind die Elemente des Fortschritts?

Die Kommission hat ebenfalls den Wunsch, daß dieser Bericht die Grundlage für eine echte Grundsatzdiskussion über die Politik der beruflichen Weiterbildung unter dem Gesichtspunkt eines lebensbegleitenden Lernens darstellt. Wei-

[5] KOM (95) 590 vom 29.11.95

[6] ABl. Nr. L 6/25 vom 10.01.97

teres Ziel des Berichts ist es, neue Leitlinien für weitergehende Aktionen zur Erhöhung der Kompetenzen jeder einzelnen und jedes einzelnen zu identifizieren.

Die Kommission betont die Bedeutung, die sie dem vorliegenden Evaluierungsbericht und dessen Prüfung durch die Instanzen der Gemeinschaft beimißt. Sie erinnert an:

- das Interesse, das der - erstmaligen - Vorlage eines Berichts der Gemeinschaft zur Berufsbildung zukommt und an
- die wachsende Bedeutung der Berufsbildung in den Diskussionen über Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Gesellschaftsmodelle sowie über die Errichtung einer „lernenden Gesellschaft".

Kapitel 1

Fortschritte beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung

1.1. Der gemeinschaftliche Prozeß auf Grundlage der Ratsempfehlung

Alles begann mit der Sozialcharta

Die Frage des Zugangs zur beruflichen Bildung wurde mehrmals in den gemeinschaftlichen Texten angesprochen. Die eigentliche Debatte über den Zugang zur beruflichen Bildung wurde jedoch von der **Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer** ausgelöst, die 1989 vom Europäischen Rat von Straßburg von elf Mitgliedstaaten angenommen wurde. In Artikel 15 dieser Charta heißt es:

„Jeder Arbeitnehmer 'muß' Zugang zur Berufsausbildung haben und ihn während seines gesamten Erwerbslebens behalten" (...) Die zuständigen öffentlichen Gebietskörperschaften, die Unternehmen und 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."

Anschließend hat das Aktionsprogramm zur Schaffung der Sozialcharta die zunehmende Bedeutung bestätigt, die der Entwicklung neuer Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen Bildung zukommt. Die Mitgliedstaaten, Unternehmen und Sozialpartner wurden aufgefordert, Schritte einzuleiten, damit jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer sich während seines gesamten Erwerbslebens weiterbilden kann.

Dieses Programm sah außerdem vor, daß die Kommission dem Rat einen Vorschlag über ein gemeinschaftliches Instrument über den Zugang zur beruflichen Bildung vorlegen sollte. Es war die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, die die gemeinschaftliche institutionelle Diskussion ausgelöst hatte, die zur Annahme der Empfehlung über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung geführt hat.

Der soziale Dialog

Die am europäischen sozialen Dialog beteiligten Sozialpartner (UNICE, CEEP und EGB[7]) haben die verstärkte Bedeutung eines besseren Zugangs zur beruflichen Bildung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und für den sozialen Zusammenhalt erkannt. Sie haben dieses Thema im Rahmen ihrer Bemühungen zugunsten des sozialen Dialogs zur allgemeinen und beruflichen Bildung aufgegriffen und im Dezember 1991 eine gemeinsame Stellungnahme über ***„die Möglichkeit eines möglichst breiten und wirksamen Zugangs zur beruflichen Weiterbildung"*** vorgelegt.

---

[7] UNICE - Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas
CEEP - Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft
EGB - Europäischer Gewerkschaftsbund

In der Einleitung stellten die Sozialpartner fest, daß:

„ein hoher Anteil der erwachsenen Bevölkerung die Schule ohne geeignete Qualifikationen für die heutigen Anforderungen verläßt oder noch nie an einer systematischen weiterführenden Ausbildung teilgenommen hat. Ihr Qualifikationsniveau führt zu der paradoxen Situation, daß ihnen viele Weiterbildungsangebote verschlossen bleiben, weil grundlegende Fertigkeiten und Kenntnisse fehlen."

Ferner: *„Erfolgreiche und wettbewerbsfähige Unternehmen sind diejenigen, die die relevantesten und an die besten Qualitätsstandards angelehnten beruflichen Weiterbildungsprogramme durchführen, und zwar nach eingehender Mitwirkung der Arbeitnehmer und/oder ihrer Vertretungsorgane."*

Sie heben weiterhin hervor, daß *„die Sozialpartner einen wichtigen Beitrag bei der Bildung von Partnerschaften auf regionaler Ebene zur Förderung eines besseren Zusammenwirkens zwischen Weiterbildungsprogrammen von Unternehmen und Bedarfsprognosen für bestimmte Berufe und Qualifikation auf regionaler Ebene leisten".*

Es muß ebenfalls unterstrichen werden, daß die in dieser gemeinsamen Stellungnahme enthaltenen Leitlinien im Wortlaut der Empfehlung des Rates weitgehend übernommen wurden. Auf sektorieller Ebene haben die Sozialpartner in paritätisch besetzten Ausschüssen oder informellen Arbeitsgruppen eine Reihe von gemeinsamen Stellungnahmen zum Zugang zur beruflichen Bildung und zur lebensbegleitenden Bildung verabschiedet. Insbesondere:

* die gemeinsame Stellungnahme zum verbesserten Zugang zur Berufsausbildung für Frauen in der Textil- und Bekleidungsindustrie (16. Juni 1994),
* die Stellungnahme zur Berufsausbildung von Ingenieuren und Wartungspersonal (15. September 1993) und
* die Verhandlung einer Rahmenvereinbarung über Beschäftigung in der Landwirtschaft, die im Juni 1997 unterzeichnet werden soll, in der die berufliche Weiterbildung eine zentrale Rolle spielt und in der die Sozialpartner eine weitere Einigung speziell zu diesem Thema anstreben.

Die Annahme der Empfehlung durch den Rat im Juni 1993 hat nach einer inhaltlich tiefgreifenden Debatte mit den gemeinschaftlichen Instanzen (Europäisches Parlament, Wirtschafts- und Sozialausschuß) und den Sozialpartnern (insbesondere innerhalb des beratenden Ausschusses für berufliche Bildung) einen gemeinschaftlichen Prozeß auf drei sich ergänzenden Ebenen in Gang gesetzt:

a) Definition eines allgemeinen Ziels, das aus der Sozialcharta hervorgeht, wonach „jeder Arbeitnehmer Zugang zur beruflichen Weiterbildung haben und während seines gesamten Erwerbslebens behalten muß" (vgl. Artikel I)

b) Definition von fünfzehn spezifischen Zielsetzungen - vgl. Artikel II der Empfehlung im Anhang - zur Erreichung dieses allgemeinen Ziels, wobei die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner für die Definition der Möglichkeiten und Mittel zur Erreichung dieser Ziele zuständig sind (vgl. Artikel II)

c) Die Schaffung eines Mechanismus auf gemeinschaftlicher Ebene (vgl. Artikel IV) zur Begleitung der Tendenzen und Entwicklungen der Zugangsproblematik in den Mitgliedstaaten und auf gemeinschaftlicher Ebene (vgl. Artikel III und IV).

Dieses System beruht auf drei Vorgehensweisen:

1. Erstellung von nationalen Berichten über die Umsetzung der Empfehlung und ihrer Ziele (Art. IV.1)

Die Mitgliedstaaten wurden aufgefordert, entsprechend einer gemeinsamen Struktur, zu der sie ihr Einverständnis gegeben hatten, nationale Berichte zu erstellen, in denen die eingeleiteten Maßnahmen zur Förderung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung beschrieben werden, insbesondere seit 1993. Im übrigen wurden die Mitgliedstaaten auch gebeten, diese Berichte im Einvernehmen mit den Sozialpartnern zu erstellen, eine Vorgehensweise, der die meisten Mitgliedstaaten gefolgt sind.

2. Schaffung eines Unterstützungssystems für den sozialen Dialog zur beruflichen Weiterbildung (Art. III.)

In der Empfehlung wurde die Kommission aufgefordert, den Dialog zwischen den Sozialpartnern zu diesem Thema zu unterstützen. In diesem Zusammenhang wurde auf ihr Betreiben ein „Unterstützungssystem für den sozialen Dialog zur beruflichen Weiterbildung" in enger Zusammenarbeit mit den europäischen Organisationen -

UNICE, CEEP und EGB - geschaffen, die am europäischen sozialen Dialog beteiligt sind. Dank dieser Initiative konnten in den EU-Mitgliedstaaten Initiativen der Sozialpartner zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung zusammengetragen werden, die sich häufig direkt auf den Zugang zur beruflichen Weiterbildung auswirken.

In diesem Zusammenhang wurden 1994 und 1996 zwei „Kompendien" veröffentlicht. Darin wurden zehn Themen von gemeinsamem Interesse für die Sozialpartner und konkrete Initiativen auf betrieblicher, branchenspezifischer, sektoraler, regionaler oder nationaler Ebene erörtert. Die beiden von den Sozialpartnern veranstalteten Seminare (Oktober 1994 und Mai 1996) zur Auswertung der Ergebnisse haben die Zweckmäßigkeit dieses Instruments zur Erfassung, Analyse und Verbreitung innovativer und mannigfaltiger Initiativen gezeigt. Hierdurch soll eine bessere Kenntnis der Dynamik vor Ort in den Mitgliedstaaten ermöglicht werden.

In den zehn Themen, auf die sich die Sozialpartnern verständigt haben, werden die Schlüsselaspekte aufgegriffen, die in den in Teil II der Empfehlung des Rates aufgeführten Zielsetzungen benannt werden.

THEMEN DES UNTERSTÜTZUNGSSYSTEMS FÜR DEN SOZIALEN DIALOG

Thema 1: Planung der betrieblichen Weiterbildung
Thema 2: Kleine und mittlere Unternehmen
Thema 3: Betriebliche Organisationsentwicklung
Thema 4: Spezielle Beschäftigungsformen
Thema 5: Berufliche Integration Jugendlicher
Thema 6: Neue Formen der Zusammenarbeit auf der Ebene der Regionen
Thema 7: Validierung / Anerkennung
Thema 8: Mittel und Methoden
Thema 9: Mittelzuweisung
Thema 10: Neue Antworten auf individuelle Bedürfnisse

3. Erstellung eines europäischen Berichts über „Den Zugang zur beruflichen Weiterbildung in der Union" (Art. IV.2)

Hauptziel dieses Berichts ist, die Fortschritte insgesamt zu bewerten und die aktuellen Trends unter Berücksichtigung der Unterschiede zwischen den Systemen in den einzelnen Mitgliedstaaten zu beschreiben. Desweiteren soll er die Bemühungen der Mitgliedstaaten sowie die von den sozialen Akteuren im allgemeinen und von den Sozialpartnern im besonderen ergriffenen Initiativen näher beleuchten.

Somit war dieser Evaluierungsbericht auf folgender Grundlage erstellt worden:

- den nationalen Berichten, die von jedem Mitgliedstaat in Anwendung des Artikel IV.1[8] der Ratsempfehlung erstellt wurden, und
- den Berichten der gemeinschaftlichen Organisationen der Sozialpartner - EGB und UNICE/CEEP - in Anwendung von Artikel IV.2.

Die Kommission hat sich ebenfalls gestützt auf:

1) die ersten vergleichenden quantitativen Daten aus der Gemeinschaftserhebung zur beruflichen Weiterbildung (GEBW, engl.: CVTS[9]) und der Arbeitskräfteerhebung (engl.: LFS[10]) und auf
2) die Ergebnisse des Unterstützungssystems für den sozialen Dialog über die berufliche Weiterbildung, die 1994 und 1996 in zwei Kompendien veröffentlicht wurden.

1.2. Die nationalen Berichte enthalten viele und unterschiedliche nationale Initiativen

1.2.1 Einleitung

Die Berichte der Mitgliedstaaten bilden eine sehr interessante Grundlage zur Information und zur Analyse der Entwicklungen und Fortschritte beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung sowie der Art und Weise, wie der Zugang in den einzelnen Mitgliedstaaten geregelt wird.

Ein Großteil der Berichte enthält eine sehr ausführliche Beschreibung der Systeme und Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung.

Aufgrund einer Gesamtbewertung der nationalen Berichte läßt sich folgendes feststellen:

1. In allen Ländern der Union ist der Wille spürbar, neue Antworten auf die Herausforderungen der beruflichen Weiterbildung zu geben

[8] Die Angaben dieser Berichte wurden verglichen und ergänzt durch Elemente der Mehrjahresprogramme im Rahmen der Weiterentwicklung der Entschließungen des Europäischen Rates von Essen zur Beschäftigung

[9] CVTS = Continuing Vocational Training Survey

[10] LFS = Labour Force Survey

und den Zugang zur Berufsbildung direkt oder indirekt zu fördern. Fast alle Länder führten neue Maßnahmen an, die in den 90er Jahren eingeleitet wurden und sich auf den Zugang zur beruflichen Weiterbildung auswirkten.

2. Im allgemeinen wurden jedoch die meisten Initiativen zur Förderung des Zugangs in globale Maßnahmen zur „Reform" der Bildungssysteme in den Mitgliedstaaten eingebettet, was mitunter eine differenzierte Wirkungsanalyse erschwert.

3. Andererseits entgehen den Verwaltungsquellen eine Reihe von interessanten Initiativen im engeren Sinne, da diese in den Betrieben oder auf Branchenebene ergriffen wurden. In den Berichten, auf die sich die Sozialpartner verständigt haben, wurden dennoch eine Reihe vielversprechender und zukunftsweisender Initiativen beschrieben. In manchen Ländern konnten anhand der Kompendien über das Unterstützungssystem für den sozialen Dialog zusätzliche Informationen gewonnen werden.

Erreichung der Ziele

Wie bereits ausgeführt, werden in den nationalen Berichten häufig Entwicklungen der Systeme und Initiativen zur Förderung des Zugangs beschrieben, ohne immer auf die einzelnen Ziele der Ratsempfehlung vom 30. Juni 1993 einzugehen.

Daher erschien es interessanter, die nationalen Entwicklungen auf bestimmte thematische Schwerpunkte hin zu untersuchen.

- Das erste Thema betrifft **den Zugang und die Unternehmenspolitik.** Es umfaßt im wesentlichen die Ziele 1, 2, 6, 8 und 9 der Empfehlung.
- Das zweite Thema befaßt sich **mit dem Zugang und der Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse** (Ziele 3 und 7), besonders dem Zugang zur Berufsbildung durch individuelle Initiativen.
- Das dritte Thema behandelt **die Umschulung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** (Ziel 4).
- Das vierte Thema behandelt **den Zugang zur Berufsbildung für spezielle Zielgruppen**, wie z.B. die am wenigsten qualifizierten Arbeitnehmer (Ziel 11), Frauen (Ziel 12), Jugendliche (Ziel 13) und Langzeitarbeitslose (Ziel 14).
- Ein fünftes Thema betrifft **den Zugang und die neuen Partnerschaften** (Ziele 5 und 15).
- Thema sechs erörtert **den Zugang mit Hilfe der neuen Technologien** (Ziel 10).
- Schließlich behandelt ein letztes Thema **die Nutzung der Gemeinschaftsfonds zur Unterstützung lokaler Initiativen.**

Bei jedem dieser Themen werden die wichtigsten Trends herausgearbeitet und Maßnahmen und Initiativen näher beschrieben.

1.2.2 Zugang und Unternehmenspolitik

Zugang und Unternehmenspolitik ist ein umfangreiches Thema, unter dem Initiativen und Maßnahmen zur Entwicklung von Bildungsplänen, zur Freistellung der Beschäftigten, zur Information und Konsultation auf betrieblicher Ebene oder zu Ausbildungsbedarfsprognosen zusammengefaßt werden.

Die nationalen Berichte bestätigen, daß es Aufgabe der Unternehmen ist, ihrer Verantwortung bei der beruflichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten gerecht zu werden. Sie sind die wichtigsten Akteure, von denen häufig Initiativen ausgehen und die größtenteils die Finanzierung gewährleisten.

Die Übernahme dieser Verantwortung durch die Unternehmen ist in manchen Mitgliedstaaten verbindlich geregelt. **Frankreich** z.B. hat mit Gesetz vom 16. Juli 1971 ein allgemeines Pflichtsystem über Aufwendungen zur Berufsbildung eingeführt. Frankreich ist jedoch nicht das einzige Land, das potentiell einengende Auflagen für Unternehmen erlassen hat. In **Belgien** wurde z.B. eine Zwangsabgabe in einen Solidarfonds für Risikogruppen eingeführt, in **Irland** ein Steuer-/Beihilfesystem in einigen Branchen und in **Finnland, Schweden** und einigen Bundesländern **Deutschlands** existieren gesetzliche Regelungen über Bildungsurlaub. Hingegen gibt es in **Spanien** ein indirektes Beitragssystem zur Finanzierung der beruflichen Bildung. Die Mittel werden von der Sozialversicherung eingezogen und auf der Grundlage von 0,7% aller Arbeitsunfälle und berufsbedingten Krankheiten berechnet.

Desweiteren weisen manche Mitgliedstaaten zu Recht darauf hin, daß der Zugang zur beruflichen Weiterbildung ungleich auf die Betriebe (je nach Größe, Branche usw.), aber auch auf die Beschäftigten in den Betrieben (je nach sozio-professionellem Status) verteilt ist, unabhängig davon, ob das System verbindlich ist oder nicht.

Recht auf Information

Einige Mitgliedstaaten versuchen, die Information und Abstimmung über die betriebliche Bildungspolitik mit den Arbeitnehmervertretern zu fördern.

Eine echte Informationspflicht gibt es in keinem Mitgliedstaat. Offenbar hat sich die Informationspolitik nach und nach entwickelt und variiert je nach Akteur und Zielgruppe. **Deutschland** hebt hervor, daß Angestellte und Arbeiter häufig bei den Einstellungsgesprächen über ihre Bildungsmöglichkeiten aufgeklärt werden. Hinweise finden sich auch in Arbeits- oder Tarifverträgen oder werden von den Handwerkskammern oder den Industrie- und Handelskammern veröffentlicht. Insbesondere Sozialpartner und Kammern bemühen sich um eine Verbesserung der Informationsinfrastruktur. Diese Akteure haben sich z.B. im Dezember 1996 auf die Einrichtung eines Informationssystem für den Bereich der Aufstiegsfortbildung beim Bundesinstitut für Berufliche Bildung verständigt, auf das die Mitglieder von Berufsbildungsausschüssen zurückgreifen können.

Offenbar führen die Mitgliedstaaten verstärkt allgemeine oder zielgruppenorientierte Kampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit durch. Zum Beispiel haben die **Niederlande** im Juni 1995 die Mitteilung *„Kennis in beweging"* veröffentlicht. In **Frankreich** informieren wichtige Organisationen, wie z.B. die FONGECIF, über Plakate, die Presse und über audiovisuelle Medien über das Angebot des individuellen Bildungsurlaubs. **Finnland** hat 1994 eine erfolgreiche, breit angelegte Kampagne gestartet, mit der Unternehmen über Bildungsmöglichkeiten durch Lehrverträge informiert werden.

Sensibilisierungskampagnen im **Vereinigten Königreich** richten sich in erster Linie über Programme, wie z.B. *„Investors in People"* und *„Small firms initiatives"*, an Unternehmen. Gleiches gilt für **Irland**, wo 1995 das neue Projekt *„Excellence in People"* gestartet wurde. Es geht dabei um Programme zur Erreichung hoher Qualitätsstandards durch Investitionen in Humanressourcen. Absicht ist, die strategischen Ziele des Unternehmens mit den Zielen der Berufsbildungspolitik zu verbinden.

Dänemark nennt in diesem Zusammenhang öffentliche Informationskampagnen, die besonders auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zugeschnitten sind. Nicht nur staatliche Behörden und Unternehmen, sondern auch Gewerkschaften bemühen sich um bessere Information. Dänemark empfiehlt, die Informationsaktivitäten verstärkt von den Sozialpartner, besonders auf regionaler und lokaler Ebene, durchführen zu lassen.

Eine weitere Tendenz besteht darin, daß Informations- und Sensibilisierungsbemühungen zum Angebot auf dem Berufsbildungsmarkt häufig von Berufsberatungsstellen unterstützt werden, zuweilen auch in Verbindung mit anderen Aktivitäten, wie z.B. der Überprüfung des Kenntnis- und Ausbildungsstandes. So hat **Norwegen** ein Kontaktstellensystem eingerichtet, das Bildungsanbieter direkt mit den Verbrauchern, Unternehmen und Einzelpersonen in Kontakt bringen soll. In vielen Mitgliedstaaten wurden Datenbanken eingerichtet, Leitfäden veröffentlicht und/oder *„Points of Information"* errichtet. Das **Vereinigte Königreich, Irland, Luxemburg** und andere sehen darin Möglichkeiten zur Verbesserung der Informationen und damit auch zur Sicherstellung eines besseren Zugangs zur Berufsbildung.

Portugal hat vor kurzem das Programm *„Ausbildung für kleinste und kleine Unternehmen"* eingeführt mit dem Ziel, die Information zu fördern und das Bewußtsein der Unternehmensleiter und Beschäftigten für die Notwendigkeit der Entwicklung des Arbeitskräftepotentials durch Berufsbildung zu schärfen.

Abstimmung in den Unternehmen

Ein ausgeprägter Trend geht offenbar dahin, daß die Sozialpartner insgesamt stärker in die Verantwortung eingebunden werden. So wird z.B. in den **Niederlanden** im Rahmen der Novellierung des Gesetzes über Unterricht und berufliche Bildung (WEB), das im Januar 1996 in Kraft getreten ist, die Verantwortung der Sozialpartner gestärkt. Nationale Gremien bestehend aus Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften arbeiten mit Bildungsträgern zusammen, um Abschlußqualifikationen für jeden Industriesektor, für Gruppen von Sektoren oder Berufsgruppen aufzustellen, die auf alle Arten der sekundären Berufsbildung angewendet werden können. Ferner besteht die Rolle der Sozialpartner auch darin, bei der Informationsverteilung als Infocenter zu fungieren, die Unternehmen zu motivieren, ihren Kompetenzbedarf zu ermitteln und die erforderlichen Maßnahmen in die Wege zu leiten. In **Finnland** werden derzeit im Rahmen des Beschäftigungsprogrammes des Ministerrates für den Zeitraum 1996-1999 die Bedeutung und Entwicklung der Ausbildung der Beschäftigten in dreiseitigen Verhandlungen geprüft. **Italien** und **Portugal**

weisen ebenfalls auf den zunehmenden Stellenwert des sozialen Dialogs hin. Die Sozialpartner wirken durch ihre Organisationen auf sektoraler Ebene mit den staatlichen Stellen auf eine Definition, Umsetzung und Anwendung der Berufsbildungspolitik hin. Immer häufiger werden durch Tarifverträge die Prinzipien eines erfolgreichen Berufsbildungsmanagements in Sektoren und Unternehmen festgelegt.

In **Spanien** ist die Rolle der Sozialpartner in nationalen und dreiseitigen Abkommen über die berufliche Bildung geregelt und wird durch die Einbindung der Sozialpartner in die Stiftung für Weiterbildung (FORCEM) umgesetzt - einem paritätischen Gremium, das mit Unterstützung des ESF die in diesem Abkommen vorgesehenen Aktionen organisiert, verwaltet und ausführt.

In **Frankreich** haben Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter über die Ausarbeitung und Umsetzung von Bildungsplänen und -programmen Gesetzeskraft. Der Betriebsrat (bzw. in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten die Personalvertretung) muß mindestens einmal jährlich über die Leitlinien und den Berufsbildungsplan konsultiert werden. In **Deutschland** hat der Betriebsrat ebenfalls ein Recht auf Information.

In diesem Zusammenhang zeichnet sich ein weiterer Trend ab. Die Konzertierung der Berufsbildung scheint sich zunehmend im Rahmen von Tarifverträgen abzuspielen. Konzertierung und dreiseitige Zusammenarbeit sind Teil des **dänischen** Modells, die Tarifverträge sind darin der wichtigste Regelmechanismus (sie erstrecken sich auf über 90% des dänischen Arbeitsmarktes). **Deutschland** befürwortet eine ähnliche Lösung und geht davon aus, daß Rechtsvorschriften in diesem Bereich weder sinnvoll noch notwendig sind, um die erforderliche hohe Flexibilität des Weiterbildungsmarktes zu gewährleisten. In **Deutschland** ist es Tradition sowohl bei der beruflichen Erstausbildung als auch bei der Weiterbildung, daß Arbeitgeber und Gewerkschaften Verantwortung für die Qualifikationen der Beschäftigten tragen. Jedoch tragen auch das Individuum und der Staat Verantwortung. Der Staat wird seiner Verantwortung durch gesetzgeberische Tätigkeit gerecht, wie z.B. das *Berufsbildungsgesetz*, das *Berufsbildungsförderungsgesetz*, das *Arbeitsförderungsgesetz*, das *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz* sowie in den Bundesländern die *Bildungsurlaubsgesetze* und die *Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsgesetze*.

Auf den gestiegenen Stellenwert der Tarifverträge weisen auch die **Niederlande, Schweden** und **Norwegen** hin. In **Schweden** werden Fragen der beruflichen Weiterbildung häufig auf sektoraler Ebene geregelt. In zentralen Tarifabschlüssen werden Empfehlungen ausgesprochen, während die eigentliche Prüfung dieser Frage immer häufiger auf regionaler Ebene erfolgt.

Finnland unterstreicht den allgemeinen Trend, Bildungsfragen auf betrieblicher Ebene zu regeln.

Die Berufsbildung ist und bleibt jedoch eine Frage des Dialogs, bei dem nicht immer Einstimmigkeit erzielt wird, besonders was das Ausbildungsziel und die Finanzierung betrifft, wie **Dänemark** bemerkt. In vielen Mitgliedstaaten wird über dieses Thema diskutiert. Diese Diskussionen bereiten auch der **luxemburgischen** Regierung bei der Ausarbeitung ihres Rahmengesetzes zur beruflichen Weiterbildung große Sorgen.

Bei der Frage der Finanzierung geht **Deutschland** davon aus, daß dem Individuum mehr zur Verantwortung zukommen wird.

Dieser Trend läßt sich auch im **Vereinigten Königreich** feststellen, wo eine wachsende Zahl von Beschäftigten und Einzelpersonen mehr Verantwortung für ihre Bildung übernimmt. Menschen zu ermutigen, aktiver ihre Lernbedürfnisse zu befriedigen, ist ein Hauptaspekt der Regierungsstrategie für mehr Fähigkeiten. **Belgien** unterstreicht, daß die Konzertierung in der Berufsbildung nur für Risikogruppen erfolgt, während sie bei betrieblichen Verhandlungen kaum an der Tagesordnung ist.

Die strategische Bedeutung der Bildungspläne

Eines der wichtigsten Instrumente zur konkreten Umsetzung der beruflichen Bildung in den Unternehmen ist die Erstellung von Bildungsplänen.

In **Frankreich** ist der Bildungsplan die wichtigste Möglichkeit für den Arbeitgeber, seinen Verpflichtungen hinsichtlich der tatsächlichen Ausgaben und der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachzukommen. Die Bildungspläne sind ebenfalls integraler Bestandteil der **finnischen** Strategie. Gemäß Gesetz über die Konzertierung in den Unternehmen sind Betriebe mit mehr als 30 Beschäftigten zur Erstellung eines jährlichen Personal- und Bildungsplan verpflichtet, der mit der Personalvertretung ausgehandelt wird.

In **Portugal** sind die Unternehmen durch die Gewährung finanzieller und technischer Unterstützung im Rahmen des zweiten Gemeinschaftlichen Förderkonzepts (GFK), welches Gesetzeskraft besitzt, verpflichtet, die von ihnen vorgesehenen Pläne zur Arbeitskräfteentwicklung durchzuführen und bekanntzugeben. In Spanien umfaßt die Finanzierung der Berufsbildung im Rahmen des nationalen dreiseitigen Abkommens von 1992 vor allem die betrieblichen Bildungspläne, die individuellen Ausbildungsgenehmigungen und die theoretischen Ausbildungsmaßnahmen nach Maßgabe der Lehrverträge.

Dänemark macht darauf aufmerksam, daß der Faktor „Unternehmensgröße" häufig ausschlaggebend dafür ist, ob eine Bildungsplanung stattfindet oder nicht. Aufgrund dieser Feststellung hat das Ministerium für Arbeit zwei Fonds eingerichtet, aus denen Zuschüsse für Planungsmaßnahmen bewilligt werden können. Insgesamt beruht der dänische Ansatz auf „Finanzierungshilfen", „Nähe" (durch Übertragung der Zuständigkeit auf die Regionen) und „Sensibilisierungskampagnen".

Die **Niederlande** haben kürzlich in bestimmten Wirtschaftszweigen das IMPULS-Programm gestartet. Es besteht aus einem integrierten Ansatz für einzelne Sektoren mit dem Ziel, durch einen strategischen Plan Aktivitäten zur strukturellen Verbesserung der Übereinstimmung zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt zu initiieren.

Bei den Bildungsplänen ist **Frankreich** innovativ tätig und stimmt diese Pläne immer häufiger auf die Entwicklung der Technologien und der Märkte ab. Dies wird begünstigt durch eine Vertragspolitik, die vor allem auf dem Instrument der Ermittlung des zukünftigen Bedarfs beruht: dem Contrat d'études prospectives (CEP) (etwa: Vertrag über Ausbildungsbedarfsprognosen) zur Ermittlung der Berufsentwicklung. Der CEP wird immer stärker zu einer Voraussetzung für das Eingehen von Verpflichtungen zur Entwicklung der Berufsbildung.

Frankreich: Verträge über Ausbildungsbedarfsprognosen

Der Vertrag über Ausbildungsbedarfsprognosen (CEP) wurde zwar in den 80er Jahren entwickelt, stellt aber auch heute noch ein leistungsfähiges Instrument zur Analyse des Ausbildungsbedarfs und zur Unterstützung von Maßnahmen dar, deren Steuerung auf einer Konzertierung mit den Sozialpartnern beruht.

Der CEP beruht auf zwei Prinzipien:

- Es handelt sich um einen Vertrag mit verbindlichem Charakter für die Sozialpartner, den Staat und einen oder mehrere Anbieter, private Berater oder Anstalten des öffentlichen Rechts, welche Ausbildungsbedarfsprognosen durchführen. Der Staat übernimmt die Hälfte der veranschlagten Haushaltsmittel.
- Die Anbieter werden gemeinsam von den Sozialpartnern und dem Staat im Rahmen eines öffentlichen Auftragsverfahrens auf der Grundlage eines Leistungsverzeichnisses ausgewählt. Ein dreiseitiger Lenkungsausschuß überwacht die Einhaltung des Leistungsverzeichnisses und der Fristen, begleitet die Arbeiten und wertet die Ergebnisse aus.

Im **Vereinigten Königreich** ist ein betrieblicher Bildungsplan in Verbindung mit den Geschäftszielen ein Schlüsselfaktor von *„Investors in People"*. Unternehmen akzeptieren verstärkt den *„Investors in People"*-Standard als Rahmen für wirksame Investitionen in Berufsbildung und in die Entwicklung einer Lernkultur.

Sensibilisierung der Unternehmen für den Zusammenhang zwischen Kompetenzen der Beschäftigten und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

Um diesen Zusammenhang stärker ins Bewußtsein zu rücken, haben einige Mitgliedstaaten eine Reihe von Initiativen gestartet. **Deutschland** z.B. hat im Rahmen des Programms „Standortsicherung durch Entwicklung der fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten" mit finanzieller Hilfe von Ziel 4 des ESF Maßnahmen zur Stärkung des Bewußtseins hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Kompetenzen der Beschäftigten und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den Betrieben entwickelt.

Weiterhin sind spezielle Programme z.B. im **Vereinigten Königreich** und in **Irland** oder das Qualitätssicherungsprogramm in **Belgien** zu nennen. Das System im **Vereinigten Königreich** zeichnet sich durch das Angebot und die Umsetzung vieler Initiativen und Programme aus, die den allgemeinen Zugang des Individuums zu Maßnahmen der Berufsbildung verbessern sollen. In diesem Zusammenhang stehen Programme wie z.B. *„Investors in People"* zur Verbesserung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmen, indem die Ausbildung und Entwicklung der Beschäftigten und die strategischen Zielsetzungen

des Unternehmens in Beziehung zueinander gesetzt werden. Dabei handelt es sich um einen Standard, der über die *„Training and Enterprise Councils"* (TECs[11]), bzw. die *„Local Enterprise Companies"* (LECs[12]) in **Schottland**, festgelegt wird und einen Rahmen für die Entwicklung der Arbeitskräfte in den Betrieben und für die Strukturierung der Ausbildungsmaßnahmen durch eine wirtschaftlichen Investition schafft. Ab 1997 sollen im Rahmen des *„Local Competitiveness Budgets"* flexiblere Regelungen getroffen werden, um die Zusammenarbeit zwischen den lokalen Partnerschaften und den Unternehmen zur Förderung der Ausbildung zu verbessern. Damit sollen die Ziele des Programms *„Investors in People"* erreicht und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen gestärkt werden. Eine zweite Initiative zur Erreichung dieser Ziele ist das Programm *„National Training Award"*. Dabei handelt es sich um einen Preis, der an Arbeitgeber, Bildungsanbieter und Einzelpersonen für besonders wirksame Maßnahmen vergeben wird, die sich unmittelbar auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen bzw. auf die Entfaltung der Persönlichkeit des Individuums auswirken.

In **Belgien** hat die Region Wallonien konkrete Aktionen vor allem zur Sensibilisierung von Arbeitgebern und Beschäftigten für die Qualität unterstützt, indem Produkte mit einem Gütesiegel versehen und Betriebe zertifiziert wurden. Auch in **Deutschland** geht der Trend zu einer wachsenden Zahl zertifizierter Bildungseinrichtungen. Offenbar wird es immer wichtiger, daß mehrere Akteure der beruflichen Weiterbildung zusammenarbeiten, um komplexere Aufgaben zu bewältigen. Ein weiterer wichtiger Trend besteht darin, daß einige Großunternehmen die Weiterbildung aus dem Unternehmen auslagern, nicht zuletzt aus finanziellen Gründen, und die Verantwortung dafür Bildungsakteuren übertragen, die das Angebot auf dem freien Bildungsmarkt außerhalb des Unternehmens verbessern (outsourcing).

Bedeutung der Qualifikationen

Wenn sich ein Trend besonders stark abzeichnet, dann derjenige des Zugangs und der Anerkennung von Qualifikationen. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, ist die Sensibilisierung der Beschäftigten und der Unternehmen für die Bedeutung einer beruflichen Weiterbildung, die zu verwertbaren Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt führt, zu einem vorrangigen Ziel geworden.

[11] Rat für berufliche Bildung und Betriebe

[12] Lokale Unternehmensgesellschaft

Deutschland stellt fest, daß für den modernen Arbeitsprozeß zunehmend Mehrfachqualifikationen, Schlüsselqualifikationen, sprachliche und kommunikative Kompetenz sowie Kreativität und Innovationsfähigkeit erforderlich sind, d.h. also eine insgesamt breiter angelegte berufliche Handlungskompetenz. Dies spiegele sich in den Entwicklungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung wider, wie insbesondere Dezentralisierung, Kundenorientierung, Zusammenarbeit zwischen Angestellten und Arbeitern, Einbettung in den beruflichen Werdegang der Beschäftigten, engere Beziehungen zwischen Arbeit und allgemeiner und beruflicher Bildung. Daher seien neue Methoden und neue Ausbildungsorte zur Qualitätsverbesserung notwendig.

Es ist symptomatisch, daß sich die meisten Mitgliedstaaten der Bedeutung der Diskussionen über die Qualifikationen bewußt sind. So wurde 1993 in den **Niederlanden** ein Ausschuß zur Anerkennung der erworbenen Qualifikationen (EVK) eingesetzt. Über das System der beruflichen Ausbildungsabschlüsse für Erwachsene ist es seit 1994 in **Finnland** möglich, mit beruflicher Erfahrung Zeugnisse zu erwerben, unabhängig davon, wie dieses Know-how erworben wurde. Diese Bemühungen laufen seit 1995 über das Projekt ALVAR, das die Qualität der Prüfungsunterlagen im Rahmen der beruflichen Ausbildung kontrollieren soll.

Finnland:
Nationales Sprachdiplom

Das nationale Sprachdiplom von 1994 unterteilt Sprachkompetenz in neun Kompetenzgrade. Wer die Diplomprüfung ablegen möchte, kann seine Kenntnisse unabhängig davon, wie er sie erworben hat, prüfen lassen. Es handelt sich um ein offizielles Diplom, das der Kontrolle durch die Behörden unterliegt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt umfaßt es neun Sprachen: Finnisch, Lappisch, Englisch, Schwedisch, Französisch, Deutsch, Russisch, Italienisch und Spanisch.

In der **französischen** Gesetzgebung wurde immer Wert auf das Erfordernis einer beruflichen Weiterbildung gelegt, die zu verwertbaren Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt führt. Für die Verträge über Ausbildungsbedarfsprognosen (CEP) gelten ähnliche Erwägungen. Für **Dänemark** ist es ebenfalls wichtig, daß die Ausbildungsgänge mit einer Qualifikation abschließen.

Vereinigtes Königreich: Nationale berufliche Qualifikationen

Das Vereinigte Königreich hat seit 1986 durch die Schaffung eines Rahmens für Nationale berufliche Qualifikationen (NVQ) wichtige Änderungen mit dem Ziel der Rationalisierung seines sehr vielfältigen Systems beruflicher Qualifikationen bewirkt. In Schottland wurde parallel dazu das Schottische System der beruflichen Qualifikationen (SVQ) entwickelt.

Die NVQ und SVQ beurteilen die Kompetenzen, die von den Arbeitgebern als notwendig für die modernen Arbeitsvorgänge erachtet werden. Sie beruhen auf nationalen Arbeitsleistungsstandards, die von Arbeitgebern für Arbeitgeber festgelegt wurden. Sie spiegeln den tatsächlichen Beschäftigungsbedarf wider, indem sie für vielseitig einsetzbare und flexible Arbeitskräfte sorgen, die über einen breiten Kenntnisstand verfügen, wie es der globale, in höchstem Maße wettbewerbsorientierte Markt von heute erfordert.

Angesichts der Entwicklung zu einer verstärkten Anerkennung von Qualifikationen stehen die Mitgliedstaaten vor der Aufgabe, sich mit Instrumenten auszustatten, um gestaltend an dieser Problematik mitwirken zu können. Die **Niederlande** haben z.B. einen Fonds für die Innovation in Technologie und in der Berufsbildung eingerichtet. **Belgien** plant eine Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt und die Qualifikationen.

Bemühungen zugunsten der KMU

Bekanntermaßen haben kleine und mittlere Betriebe sowie deren Beschäftigte Zugangsschwierigkeiten zur beruflichen Weiterbildung. Folglich haben die Mitgliedstaaten ihre Hilfsprogramme für KMU stark ausgebaut, ob es sich z.B. um Beihilfen für den Bildungsausschuß oder um Hilfen zur Ausbildungsbedarfsanalyse handelt.

Das **finnische** Projekt mit dem passenden Namen „Kompetentes Finnland" zeigt die Bestrebungen und Zielsetzungen sehr gut auf.

Finnland: Projekt „Kompetentes Finnland"

1996 lief das Projekt „Kompetentes Finnland" an. Es handelt sich um ein Kooperationsprojekt zwischen den Sozialpartnern, verschiedenen Ministerien und der Generaldirektion für das Bildungswesen. Ziel ist die Entwicklung des Know-hows der Beschäftigten in KMU und in ihren Zulieferbetrieben durch Prüfung, inwieweit die Diplome (gemäß des Gesetzes von 1994) als Instrumente für Unternehmen, die die Kompetenzen ihrer Beschäftigten verbessern wollen, dienen können. Die Fachleute, die im Projekt mitarbeiten, unterstützen die Betriebe bei der Bewertung des derzeitigen Wissens- und Kenntnisstandes ihres Personals und des künftigen Bedarfs sowie bei der Suche nach geeigneten Berufsbildungsträgern.

Allgemein geht der Trend zur Ausarbeitung und Prüfung von spezifischen Programmen, zur Durchführung von Kampagnen zur Sensibilisierung und zur Stärkung des Verantwortungsbewußtseins, zur Schaffung spezieller Einrichtungen und zu einem flexibleren, anpassungsfähigeren Bildungsangebot mit stärkerem persönlichem Zuschnitt.

Das **Vereinigte Königreich** hat eine Anzahl von Initiativen, wie z.B. *„Skills for Small Businesses"* oder *„Skills Challenge"* gestartet, um kleine Unternehmen bei der Überwindung der Hindernisse in der Berufsbildung zu unterstützen. Das *„Small Firms Training Loans Scheme"* zielt auf die Bereitstellung von Mitteln zur Berufsbildung für diese Betriebe. In den **Niederlanden** wurde 1994 das VRIJMARKT-Sonderprogramm für KMU gestartet. Darüber hinaus werden mehrere alternierende Ausbildungsformen getestet, wie z.B. der Ausbildungsgang KMU für Schüler, die eine höhere fachberufliche Ausbildung anstreben. Die Bemühungen zugunsten der KMU genießen im übrigen auch in **Spanien** Priorität.

Deutschland unterstreicht die Notwendigkeit der Zusammenarbeit auf regionaler Ebene, um der Nachfrage besonders der KMU mit einem qualitativen und quantitativen Angebot zu begegnen und das Zusammenwirken zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und Arbeitsmarkt zu intensivieren. Um den Bedürfnissen von KMU gerecht zu werden, werden Ausbildungsmethoden mit dem Ziel einer engen Integration von Arbeitsplatz, d.h. Betrieb, und Weiterbildung vorgeschlagen.

Frankreich hat ebenfalls die Zahl von Maßnahmen erhöht, auch wenn einige nur mäßigen Erfolg hatten, wie z.B. das System staatlicher Hilfe für den Ersatz bestimmter Beschäftigter in Ausbildung. Die anderen Maßnahmen sind rein finanzieller Natur, wie z.B. Steuererleichterungen für Betriebe, die ihre Bildungsaufwendungen von einem Jahr zum anderen aufstocken. Auch **Öster-**

reich hebt die Bedeutung steuerlicher Anreize hervor.

Luxemburg:
Vorbereitung eines neuen Rahmengesetzes zur beruflichen Weiterbildung

Die luxemburgische Regierung ist gerade mit der Schaffung neuer Strukturen befaßt, die sich unmittelbar auf die berufliche Weiterbildung beziehen. Sollte in diesem Bereich eine allgemeine Regelung erforderlich sein, so ist die Regierung der Ansicht, daß große Vorsicht geboten ist, um die auf diesem Markt gerade entstehende Dynamik durch zentralisierte und einengende Maßnahmen nicht im Keim zu ersticken. Die Regierung beschränkt sich daher auf die Koordination und auf die Festlegung eines Rahmens, in dem sich der Markt entwickeln kann.

Auf der Grundlage einer Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialrates ist eine ressortübergreifende Gruppe derzeit mit der Ausarbeitung eines Gesetzesentwurfs über eine allgemeine Regelung des beruflichen Weiterbildungsmarktes in Luxemburg beschäftigt. Folgende vier grundlegende Fragen werden diskutiert:

- Finanzierung der beruflichen Weiterbildung durch das Unternehmen, die Beschäftigten und den Staat,
- Bedingungen des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung für alle,
- Art des Schutzes bei Investitionen in die berufliche Weiterbildung, um den Abbau von Beschäftigten bei nicht-weiterbildenden Betrieben zu verhindern und
- Zertifizierung der Ausbildungsbausteine.

Dänemark hält es für unerläßlich, das Bildungsangebot durch ein besseres Marktmanagement und durch mehr Wettbewerb zwischen den Dienstleistern im Bereich der beruflichen Bildung wirksamer und flexibler zu gestalten und stärker auf die individuellen Bedürfnisse abzustimmen, damit die KMU die von den staatlichen Behörden bereitgestellten Bildungsmöglichkeiten nutzen können. Die Projekte des *„Job Rotation"* weisen in diese Richtung. In denselben Zusammenhang gehören auch die *„offenen Werkstattmodelle"*, die derzeit entwickelt werden und die die maßgeschneiderte Gestaltung der Ausbildungen bereits ankündigen. Die KMU können ihre Belegschaft sehr kurzfristig in eine Ausbildung schicken. Dieser Ansatz trägt insofern zu einer optimalen Nutzung der Ausstattungen in den Bildungsstätten bei, als die Ausbildungsgänge kontinuierlich und zugleich auf verschiedenen Stufen stattfinden.

Die Bedeutung der Regionen kommt in **Finnland** besonders deutlich zum Ausdruck, wo regionale, dem Ministerium für Industrie und Handel unterstellte Büros Beratung und Dienstleistungen auf der Grundlage von Programmen wie *„ProStart"*, *„Kunto"*, usw. anbieten.

Deutschland:
Netzwerk für berufliche Weiterbildung in Bayern („Lern-Netzwerk")

Bayern richtet derzeit das sog. „Lern-Netzwerk" zwischen mittelständischen Unternehmen der Metall- und Elektronikindustrie ein, d.h. ein Netz für berufliche Weiterbildung, das moderne Technologien und Telekommunikation nutzt. Bei diesem Modellprojekt werden die Möglichkeiten der Fernlehre in den örtlichen Unternehmen erprobt. Dieses Netz soll Unternehmen von den Kosten der beruflichen Weiterbildungslehrgänge entlasten, die die ständige Präsenz der Lernenden verursachen. Besondere Aufmerksamkeit widmet das Projekt Unternehmen in ländlichen Regionen, die nur unter Schwierigkeiten Zugang zu beruflichen Weiterbildungsangeboten haben.

Zu erwähnen ist auch die Initiative, die im niederländischsprachigen Teil **Belgiens** in diesem Bereich gestartet wurde. Sie beruht auf einem Regierungsabkommen für den Zeitraum 1995 bis 1999 und bietet finanzielle Anreize zur Förderung der Investition von privatem und gemeinschaftlichem Kapital in berufsbildende Maßnahmen durch Unternehmen an.

Außerdem werden die Formen multimedialen Unterrichts sowie in gewisser Weise auch die Fernlehre angeführt, um den besonderen Bedürfnissen der KMU gerecht zu werden.

Italien:
Eine neue strategische Perspektive für die berufliche Weiterbildung

Das Gesetz Nr. 236/93 sieht einen Beitrag von 0,3 % der betrieblichen Arbeitskosten zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung vor. Die neueste Vereinbarung zur Beschäftigung von 1996 zwischen der Regierung und den Sozialpartnern definierte die Perspektive der beruflichen Weiterbildung folgendermaßen:
„Die berufliche Weiterbildung stellt die strategi-

sche Perspektive der Berufsbildung und die Bestätigung des Rechts der Bürger auf Qualifizierung und Bereicherung der beruflichen Kompetenzen dar."

Die Vereinbarung fixierte das allgemeine Ziel der Schaffung von Voraussetzungen zur Sicherstellung des Zugangs zur lebenslangen Berufsbildung.

Die Vereinbarung sah folgendes vor:

- Entwicklung der beruflichen Weiterbildung durch schrittweise Einführung eines Beitrags der Unternehmen (= 0,3 % der Arbeitskosten) unter Mitwirkung der Sozialpartner,
- Vereinbarung der Sozialpartner über die Schaffung neuer Umschulungsmöglichkeiten durch Jahrespläne auf Ebene der Unternehmen und auf nationaler Ebene,
- Bestätigung des Rechts auf Bildung und Berufsbildung für Erwachsene durch Optimierung der vertraglichen Bildungseinrichtungen, durch Bildungsurlaub und Sabbaticals.

Es wurden auch Maßnahmen zur Berufsberatung und Motivation, sowie Maßnahmen für Arbeitslose und Personen, die vom Ausschluß bedroht sind, und die Verbesserung der Arbeitsverwaltung vorgesehen.

Eine weitere interessante Innovation stellt die Schaffung eines alternierenden Systems dar (zusammenhängende Arbeits- und Berufsbildungsverträge, Erstausbildung), das in eine kohärente Strategie der Beschäftigungsförderung eingebunden ist. Die Doppelgesichtigkeit dieser Mischverträge stellt sie in eine Zwischenzone zwischen beruflicher Erstausbildung (bei der Arbeit) und Weiterbildung (am Arbeitsplatz).

Eine weitere Tendenz besteht in der Schaffung von häufig halböffentlichen Institutionen als Stütze und Träger dieser Unternehmen, um maßgeschneiderte Lösungen zu begünstigen. In **Luxemburg** z.B. wurde 1992 das Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC, Nationales Institut zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung) auf gesetzlicher Grundlage geschaffen. In **Irland** wurde mit dem Gesetz über das Beschäftigungssystem von 1987 eine Nationale Behörde für berufliche Bildung und Beschäftigung (FAS) eingerichtet mit dem Ziel, die berufliche Bildung der Beschäftigten in **Irland** zu fördern und Arbeitslosen die notwendigen Ausbildungsmaßnahmen anzubieten. Dasselbe gilt für **Portugal**, wo öffentliche, triparitätisch besetzte Institutionen, wie z.B. das Institut für Beschäftigung und berufliche Bildung oder die Beobachtungsstelle für Beschäftigung und berufliche Bildung, die Unternehmen bei der Arbeitskräfteplanung und der Umsetzung einer Berufsbildungspolitik unterstützen sollen.

Nationale Strategien in diesen Punkten, speziell in den Kohäsionsländern, haben sich häufig mit Unterstützung durch den ESF entwickelt, insbesondere in bezug auf die Auswirkungen des industriellen Wandels auf die Kompetenzen der Beschäftigten. Ziel 4 des Stukturfonds im besonderen (die Gemeinschaftsinitiative ADAPT eingeschlossen), stellt zwischen 1994 und 1999 rund 4 Mrd. ECU für Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, zur Entwicklung von Ausbildungssystemen und Mechanismen zur Vorhersage der Auswirkungen des industriellen Wandels auf Kompetenzen und Ausbildung bereit.

1.2.3 Zugang und Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse, Zugang zur Berufsbildung über individuelle Initiativen

Die Übereinstimmung zwischen Ausbildung und individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eine bedeutende Aufgabe. Hier stellen sich gleich mehrere Fragen auf einmal: Wie sollen die Unternehmen angesichts der besonderen Situation der Beschäftigten dieser Unternehmen Anreize für die berufliche Weiterbildung (Ziel 3) schaffen? Wie sollen die Beschäftigten ihren Ausbildungsbedarf beurteilen können (Ziel 7)? Welche Möglichkeiten stehen schließlich jeder und jedem einzelnen offen, ihre Ausbildung aufgrund individueller Initiativen zu gestalten?

Zunächst muß natürlich davon ausgegangen werden, daß in den Mitgliedstaaten alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich auf eigene Kosten zu allen möglichen Bildungsmaßnahmen anzumelden. Sehr häufig besteht diese Art der Bildung in Möglichkeiten der Freizeitgestaltung und wird von Kulturvereinen oder lokalen Bildungsbehörden veranstaltet. Sprachkurse sind ein Beispiel. Andere typische Beispiele mit langer Tradition sind die Aktivitäten der *„Volkshochschulen"* in **Deutschland**, der *„Open Universities"* im **Vereinigten Königreich** und in den **Niederlanden**, die Erwachsenenbildung in **Luxemburg** und im **Vereinigten Königreich**, der zweite Bildungsweg in **Österreich** oder die Seniorenuniversitäten in **Frankreich**. Diese Beispiele können Berufsbildung oder die Verbindung mit beruflichen Aktivitäten einschließen,

müssen aber nicht notwendigerweise einen direkten Einfluß auf das berufliche Fortkommen haben.

Durch das *„Employee Development Scheme"* im **Vereinigten Königreich** stellen Arbeitgeber (ca. 800 Betriebe) zusätzliche Mittel zugunsten von Beschäftigten bereit, damit sie eine Bildungsmaßnahme ihrer Wahl beginnen können. Diese Programme werden von den Arbeitgebern häufig angewendet, um Anreize für Personen mit dem niedrigsten Berufsbildungsniveau zu schaffen.

Nur die sogenannten beruflichen Ausbildungsmaßnahmen, die sich ausschließlich auf die berufliche Tätigkeit von einzelnen beziehen, werden bei dieser Analyse berücksichtigt. Es sei die Bemerkung gestattet, daß die konkreten Möglichkeiten, persönlich initiativ zu werden, um sich beruflich fortzubilden, nur gering sind. Meist wird die Entscheidung vom Arbeitgeber getroffen.

Bildungsurlaub als Mittel zur Erleichterung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung

Die Gewährung von Bildungsurlaub wird gemeinhin als Teil einer der wichtigsten Möglichkeiten zur Erleichterung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung dargestellt. Manche Mitgliedstaaten sehen eine solche Möglichkeit der Freistellung vor, entweder in Form des Bildungsurlaubs auf gesetzlicher Grundlage (**Frankreich**, **Belgien**, **Finnland**, **Schweden**, manche Bundesländer in **Deutschland** usw.), oder über eine tarifvertragliche Regelung, wie z.B. in **Dänemark**.

Die Freistellung kann in Form von Bildungsurlaubstagen erfolgen oder auf anspruchsvolleren Modellen beruhen, wie z.B. die Systeme des Job Rotation in manchen skandinavischen Staaten.

Das Modell Bildungsurlaub scheint zumindest in manchen Formen nicht immer erfolgreich zu sein. **Belgien** versucht, die Effizienz seines Systems des bezahlten Bildungsurlaubs, das mit Gesetz vom 22. Januar 1985 eingeführt wurde, zu verbessern. Aus diesem Grund wurde die Regelung dahingehend geändert, daß die rückzahlbare Vergütung nach oben begrenzt und die Zahl der Urlaubsstunden gesenkt wurde. Anzumerken ist auch, daß **Deutschland** dieses Themas sehr zurückhaltend beurteilt.

In **Dänemark** wurde im Rahmen der Vereinbarungen von 1993 auf dem privaten Arbeitsmarkt ein Anspruch auf (unbezahlten) Bildungsurlaub für eine Dauer von höchstens zwei Wochen pro Jahr begründet. Im Rahmen der Vereinbarungen mit dem Staat von 1993 und 1995 wurde Bildungsurlaub bei vollem Gehaltsausgleich vereinbart. Erwähnenswert sind auch die 150 Stunden, die in **Italien** vorgesehen sind. Diese bereits aus den 70er Jahren stammende Maßnahme sieht die Bereitstellung eines Zeitkontos für jede Arbeitnehmerin/jeden Arbeitnehmer zur eigenen Ausbildung vor. Dieses Zeitkonto richtet sich vor allem an die am wenigsten qualifizierten Beschäftigten. Analog hierzu wurde in **Spanien** kraft nationaler Vereinbarung 1992 ein bezahltes Ausbildungsgenehmigungssystem eingerichtet, das dem individuellen Ausbildungsbedarf gerecht werden soll.

Der Bildungsurlaub als Maßnahme zur Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Bildung, der sich in manchen Mitgliedstaaten gut eingespielt hat, in anderen wiederum offen kritisiert wird, wird in weiteren Mitgliedstaaten diskutiert. In den **Niederlanden** wird seit September 1995, die Frage des „Zweckurlaubs: eine Investition für die Qualität der Arbeit und für gemeindenahe Dienste?" diskutiert. Die Stiftung für Beschäftigung muß eine Stellungnahme zur Unterbrechung der Laufbahn abgeben. Dasselbe gilt für **Luxemburg**. Der Wirtschafts- und Sozialrat hat eine Stellungnahme abgegeben, die Entscheidung liegt bei der Regierung.

Bewertung der Kompetenzen

Die Entwicklung tendiert eindeutig zur Anerkennung der Kompetenzen. Es wurden bereits die NVQ/SVQ im **Vereinigten Königreich** angesprochen. 1997 sollen die bestehenden staatlichen Behörden zur *„Qualifications and Curriculum Authority"* zusammengeschlossen werden mit dem Ziel, Kohärenz und Qualität der akademischen und beruflichen Qualifikationen zu fördern.

In **Norwegen** wurden Kompetenzbewertungssysteme eingerichtet, die Zertifikate vergeben, unabhängig davon, wie die betreffenden Kompetenzen erworben wurden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Entwicklung von Modellen zur Bewertung der Kompetenzen als Grundlage für die Verbesserung des Zugangs zu Aktivitäten der beruflichen Bildung. **Italien** verweist auf ein interessantes, gemeinschaftliches Projekt: „Individuelles Kompetenzportfolio."

Belgien führt die Aufstiegsfortbildung ins Feld, bei der versucht werden soll, ein Testsystem zur Valorisierung der durch die praktische Berufser-

fahrung am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen zu entwickeln, damit die Beschäftigten ihr tatsächliches Qualifikationsniveau einbringen können. In **Norwegen** wurde im Rahmen der Reform der Sekundarstufe II ebenfalls der Stellenwert des Abschlusses angehoben. Es ist ab sofort möglich, die Anerkennung des Kompetenzgrades auf der Grundlage der Berufserfahrung in einer praktischen oder theoretischen Branche zu beantragen.

In **Irland** wurde die TEASTAS als nationale Zertifizierungsstruktur eingerichtet, die sich auf alle nichtuniversitären höheren Ausbildungsgänge sowie Weiterbildungsmaßnahmen erstreckt.

Hinsichtlich der Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und deren Bewertung geht die Tendenz hauptsächlich hin zur Einrichtung von Zentralstellen zur Evaluierung des individuellen Ausbildungsbedarfs. Es zeichnen sich mehrere Praktiken ab, deren bekannteste die Überprüfung des Kenntnis- und Ausbildungsstandes sind.

In manchen Mitgliedstaaten wie **Belgien** und **Luxemburg** haben Ausbildungseinrichtungen begonnen, Unternehmen und Einzelpersonen diese Art von Dienstleistungen anzubieten. Auch die Gewerkschaften scheinen diesen Ansatz zunehmend mitzutragen, insbesondere im Fall von Personen, die ihren Arbeitsplatz gerade verloren haben.

Um die Ermittlung des beruflichen Weiterbildungsbedarfs der Beschäftigten zu vereinfachen, wurde in **Frankreich** mit Gesetz vom 31. Dezember 1991 die Überprüfung des Kenntnis- und Ausbildungsstandes („Kompetenzbilanz") als Instrument für Unternehmen und Beschäftigte eingeführt. Nach nunmehr fast fünf Jahren seit ihrer Einführung kommt dieser Dienstleistung zunehmend Bedeutung innerhalb der Berufsbildung zu, da sie Beschäftigten vor allem die Möglichkeit einer für sie unentgeltlichen, individuellen Überprüfung ihres Kenntnis- und Ausbildungsstandes außerhalb der Arbeitszeit bietet.

Dänemark geht einen etwas anderen Weg. So schlägt die AMU[13] seit 1995 einen ganz neuen Aktivitätstyp vor, bei dem die individuellen Kompetenzen genau ermittelt werden, was im Rahmen der Begleitung langfristiger, qualifizierender Bildungsmaßnahmen geschehen kann. Ebenso wurden die bereits erwähnten „offenen Werkstattkurse" eingeführt, die mit einer Bewertung des Kenntnisstandes beginnen und deren weiterer Verlauf auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt werden.

Für eine regelmäßige Beurteilung des Ausbildungsbedarfs haben die TEC und die LEC im **Vereinigten Königreich** Programme wie z.B. *Gateways to Learning* gestartet, um verschiedene Beratungseinrichtungen zu vernetzen, damit Beratungsangebot und -nachfrage verbessert werden. Mit einem weiteren Programm, *Skill Choice*, wird ein System zur Anerkennung und Anrechnung von Qualifikationen und bereits durchgeführten Beratungen geschaffen.

1.2.4 Zugang und Umschulung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Finnland hat dies in seinem Gesetz über den Beschäftigungsvertrag bereits verankert. Mit dem Gesetz werden Arbeitgeber verpflichtet, Bildungsmaßnahmen zu organisieren, wenn sich damit die Kündigung oder Kurzarbeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers verhindern läßt, wobei dann eine Umschulung innerhalb des Unternehmens vorgesehen ist. In **Schweden** haben der Arbeitgeberverband und die allgemeine Arbeitergewerkschaft einen Sicherheitsfonds für den Ausbau von Berufsbildungsmaßnahmen für Beschäftigte eingerichtet, deren Arbeitsplatz gefährdet ist.

Frankreich unterstützt Projekte, die eine strategische Betrachtung der Entwicklung vorsehen. Die Projekte werden mehrheitlich zwischen den Sozialpartnern in den einzelnen Branchen ausgehandelt. Dort werden Fragen der Modernisierung und Wettbewerbsfähigkeit beraten - sowohl global als auch auf Einzelfälle bezogen. Die Projekte laufen über mehrere Jahre, so daß Bildungsmaßnahmen mittelfristig angelegt sind. Sie können aber auch auf territorialer Ebene, besonders mit den fachübergreifenden Verbänden im Rahmen der territorialen wirtschaftlichen Entwicklung, beschlossen werden. Das System wird über staatliche Hilfen finanziert.

Portugal hat eine Reihe von Programmen und Aktionen auf den Weg gebracht, die die Anpassung der erwerbstätigen Bevölkerung an die technologischen und organisatorischen Umwälzungen sowie die Entwicklung von Umschulungsmaßnahmen für Arbeitslose oder für Beschäftigte vorsehen, deren Arbeitsplatz gefährdet ist. Diese Aktionen werden im Regelfall gemeinsam von den Unternehmen und vom Institut für Beschäftigung und berufliche Bildung ausgearbeitet und durch das zweite gemeinschaftliche

[13] AMU = berufliche Erwachsenenbildung

Förderkonzept sowie durch das mehrjährige Programm für Beschäftigung gefördert.

Im **Vereinigten Königreich** erfolgt die Förderung der beruflichen Bildung auf sektoraler Ebene durch die *„Industry Training Organisations" (ITO)*, die von den Unternehmen des Sektors organisiert werden. Sie sollen den Qualifikations- und den zukünftigen Ausbildungsbedarf überwachen, berufliche Standards entwickeln und Arbeitgeber zur Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen anregen.

ESF-Ziel-4 in den **Niederlanden** zielt besonders auf geringqualifizierte Beschäftigte und auf Maßnahmen zur Förderung der Teilnahme an Berufsbildung für diese Zielgruppe.

1.2.5 Zugang zur beruflichen Bildung für spezifische Zielgruppen

Die Mitgliedstaaten haben sich bezeichnenderweise für Programme entschieden, die speziell auf ganz bestimmte Bevölkerungsgruppen zugeschnitten sind, wie z.B. Beschäftigte mit der geringsten Qualifikation, Frauen, Jugendliche und Langzeitarbeitslose.

ESF-Ziel-4-Programme in sieben Mitgliedstaaten zielen speziell auf die Personengruppen mit dem größten Risiko, von Weiterbildung ausgeschlossen zu werden. Dabei zielt **Frankreich** auf die Identifizierung der größten Risikogruppen, wie z.B. gering Qualifizierte, oder Personen, deren Arbeitsfunktionen verschwinden oder die in der Mitte ihrer beruflichen Karriere stehen. Die **Niederlande** zielen auf die nicht-einheimischen Beschäftigten mit Sprachschwierigkeiten, besonders im Hinblick auf die wachsende Bedeutung von kommunikativen Kompetenzen in einer komplexen industriellen Welt. **Finnland** setzt den Akzent auf veraltete Kompetenzen bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Maßnahmen für Geringqualifizierte

Es muß festgestellt werden, daß in allen Mitgliedstaaten für zahlreiche Zielgruppen, wie z.B. funktionale Analphabeten, Erwachsene mit unzureichender Schulbildung und Behinderte, spezielle Maßnahmen ergriffen und ein spezifisches pädagogisches Instrumentarium entwickelt werden. Die unterschiedlichen Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur beruflichen Bildung spiegeln das Anliegen sowohl der politischen Entscheidungsträger als auch der Arbeitnehmervertreter wider, die berufliche Bildung der Geringqualifizierten vordringlich zu behandeln. Auch die Gewerkschaften setzen sich nachdrücklich für einen bevorrechtigten Zugang von Beschäftigten, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, oder von Beschäftigten mit geringer „Beschäftigungsfähigkeit" zur beruflichen Bildung ein. So hat z.B. **Finnland** 1995 einen triparitätischen Ausschuß eingerichtet, der Lösungen erarbeiten soll, in die sämtliche Akteure eingebunden sind.

Die Regierung des **Vereinigten Königreichs** vertritt die Auffassung, daß der Erwerb von Grundkenntnissen die Ausgangsbasis für eine zufriedenstellende berufliche Weiterentwicklung darstellt. Daher werden jährlich unter der Aufsicht des Ministeriums für Bildung und Beschäftigung (*Department for Education and Employment*) beträchtliche Summen zur Finanzierung von Initiativen und Infrastrukturen bewilligt. Ziel ist es, den Erwerb von Grundkenntnissen für Bevölkerungsgruppen zu erleichtern, denen der Ausschluß aus dem Arbeitsmarkt droht. Als Beispiel sei die Initiative *„Basic Skills Agency"* angeführt. Dahinter verbirgt sich der Gedanke, eine nationale Strategie zu entwickeln, um dieser Herausforderung zu begegnen. 1995 wurde diese Initiative auf eine Grundausbildung am Arbeitsplatz für Arbeitslose und Jugendliche erweitert und umfaßt auch eine Initiative namens *„Family Literacy Initiative"*.

In dieselbe Richtung zielen Maßnahmen, Programme, Initiativen, Vorschriften und gesetzliche Regelungen in verschiedenen Mitgliedstaaten, wie z.B. Pläne zur Begleitung von Arbeitslosen in **Belgien** oder die auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnittenen pädagogischen Werkstätten in **Frankreich**. Sie sollen gewährleisten, daß alle Schulabgänger eine zusätzliche allgemeine oder technologische Grundausbildung erhalten oder daß die am Erwerb einer Basisqualifikation interessierten Bildungsurlaub in Anspruch nehmen können.

In **Dänemark** bemüht man sich intensiv darum, insbesondere die Lebensbedingungen von Personen mit Leseschwierigkeiten zu verbessern. Das Ministerium für nationale Bildung schlägt hierzu neuerdings kostenlose Lesekurse für diesen Personenkreis vor.

Viele Maßnahmen, ob kurz- oder langfristiger Art, ob sie der Auffrischung der Kenntnisse oder dem Erwerb einer Grundqualifikation dienen, werden durch die europäischen Strukturfonds kofinanziert. Dies gilt besonders für **Portugal**.

In den **Niederlanden** wird die Verbindung von Berufsbildung und Arbeitserfahrung als wirksa-

mes Instrument zur Verbesserung der Qualifikationen angesehen. So wird z.B. ein Niveau bei der Erstausbildung festgelegt, das „Assistentenniveau", weil dies für Geringqualifizierte beim Erwerb eines Grundniveaus nützlich sein kann (besonders im Hinblick auf ihre Stellung im Arbeitsmarkt).

Maßnahmen für Frauen

Spezielle Maßnahmen für diese Zielgruppe werden in aller Regel von staatlichen Behörden, lokalen Stellen, sozialen Einrichtungen oder Einrichtungen der Verbände angeboten und dienen der Schaffung geeigneter Strukturen, um den Zugang und die Teilnahme von Frauen an Maßnahmen zur beruflichen Bildung zu erleichtern. Dabei geht es hauptsächlich um Berufsberatung, Vorbereitungslehrgänge für das Erwerbsleben sowie die Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

In den meisten Mitgliedstaaten werden diese Maßnahmen von staatlichen Stellen finanziert bzw. durch europäische Programme und Initiativen für Frauen kofinanziert, die von Arbeitslosigkeit bedroht, bereits arbeitslos sind oder sich in der Phase der beruflichen Eingliederung befinden.

Zur Verwaltung der Aktionen bestehen verschiedene Modelle nebeneinander. In **Belgien** wurden z.B. gesetzliche Bestimmungen verabschiedet (Königlicher Beschluß vom 14. Juli 1987 für den privaten Sektor und vom 27. Februar 1990 für den öffentlichen Sektor). In **Frankreich** ist die Chancengleichheit beim Zugang zur beruflichen Bildung für Frauen und Männer einer der Punkte, der von den Sozialpartnern mindestens alle fünf Jahre verhandelt werden muß. Ebenso bewilligen das **Vereinigte Königreich** und **Irland** spezielle Mittel zur Entwicklung von Programmen für Frauen, die wieder ins Erwerbsleben zurückkehren wollen, von Maßnahmen zur Betreuung der Kinder von Eltern, die wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen, und von Darlehen für Frauen zur Begleichung der Kurs- und Betreuungskosten ihrer Kinder. In **Norwegen** ist die Chancengleichheit eine der Grundlagen des Erwachsenenbildungsgesetzes. Um die frauenspezifische Problematik anzugehen, wurde in **Spanien** das Institut für die Frau eingerichtet.

Irland: Aktionsprogramm der FAS für Frauen

Die Nationale Behörde für Bildung und Beschäftigung (FAS) hat 1990 erstmals ein Aktionsprogramm gegen die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eingeführt.

Seitdem wurde das Programm jedes Jahr angepaßt. Ziel des Programms ist es,

- das Spektrum der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und auszuweiten,
- Frauen dabei zu helfen, die besonderen Probleme, denen sie auf dem Arbeitsmarkt begegnen, zu lösen,
- bestehende Gepflogenheiten, die in der Vergangenheit zu einer Ungleichheit zwischen Männern und Frauen geführt haben, auf ein Minimum zu beschränken.

Dieses Aktionsprogramm der FAS von 1995 ergab, daß die Teilnahme von Frauen an Bildungs- und Beschäftigungsprogrammen der FAS überall gestiegen ist, wobei besondere Fortschritte in neuen Ausbildungsbereichen und bei der Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen in gemeinwirtschaftlichen Betrieben verzeichnet wurden. Auch 1996/1997 wird die FAS Maßnahmen zur stärkeren Teilnahme von Frauen in Ausbildungsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, und zur Anhebung des Qualifikationsniveaus von Frauen ergreifen.

Manche Mitgliedstaaten, wie z.B. **Dänemark**, weisen darauf hin, daß sich die Diskussion über die Gleichheit von Frauen und Männern grundsätzlich ändert. Der allgemeine Bildungsstand zeigt, daß Frauen inzwischen besser ausgebildet sind als Männer. Dänemark organisiert jedoch auch weiterhin im Rahmen eines allgemeinen Erwachsenenbildungsprogramms, in dem grundlegende Kenntnisse vermittelt werden, eine ganze Reihe von Aktionen, die sich speziell an Frauen wenden, z.B. Tagesunterricht an höheren Schulen für Frauen, frei zugängliche Räume, in denen Daten abgefragt werden können, usw. **Finnland** stimmt mit dieser Analyse überein. Die Gleichheit sei offenbar gegeben, und die Unterstützungsmaßnahmen sind Teil der Sozialpolitik.
Anzumerken ist ferner, daß die Mitgliedstaaten Aktionen zur Erleichterung des Zugangs von Frauen zur Berufsbildung über europäische Fonds kofinanzieren. Die Regelungen der Fonds sehen die Achtung und die Förderung der Gleichheit zwischen Frauen und Männern vor und unterstützen diese Ziele. Die Maßnahme NOW der

Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG trägt auch in großem Maße dazu bei.

Maßnahmen für Jugendliche

Hier zeichnen sich drei Haupttendenzen ab: Entwicklung neuer Formen der Lehrausbildung zur Erleichterung der beruflichen Eingliederung, mehr Verantwortung für Regionen und lokale Träger und Maßnahmen für Unternehmen, die Jugendlichen einen Vertrag anbieten. Hinzu kommen schulische Einrichtungen des zweiten Bildungsweges, die im Entstehen begriffen sind.

Die Förderung des Zugangs und der Teilnahme von Jugendlichen mit unzureichender oder ungeeigneter Qualifikation ist und bleibt ein Hauptziel aller Mitgliedstaaten. In diesem Zusammenhang stehen auch die Reformen der Lehrausbildung, die in vielen Mitgliedstaaten in den letzten Jahren durchgeführt wurden und sehr häufig zur Einführung neuer alternierender Ausbildungswege, aber auch zu einer Anhebung des Alters der Auszubildenden geführt haben. Einer der sich abzeichnenden Trends besteht in einer zunehmenden Ausweitung des Systems der Lehrausbildung auf alle Abschlüsse der gewerblich-technischen Ausbildung, insbesondere der weiterführenden Stufen nach der Sekundarstufe. In den meisten Fällen wird der Zugang von Jugendlichen zur Berufsbildung von Ausbildungseinrichtungen initiiert, die konkrete Umsetzung erfolgt jedoch immer häufiger mit Unterstützung und in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft.

Deutschland: Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung"

Deutschland hat 1991 das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung" für junge Handwerker und Angestellte eingeführt, die sich in ihrem Beruf durch hervorragendes Können auszeichnen. Direkt im Anschluß an ihre Berufsausbildung im „Dualen System" können die Jugendlichen, die ein Stipendium von der „Begabtenförderung" erhalten, ihre berufspraktischen Kenntnisse durch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Sprachkurse, EDV-Kurse, Kurse zur Vertiefung ihrer politischen und wirtschaftlichen Kenntnisse usw.) je nach Bedarf erweitern.

Spanien unterstützt Betriebspraktika zur besseren beruflichen Eingliederung von Jugendlichen.

Zu erwähnen ist ferner auch die entscheidende Rolle, die die Verbände bei der Jugendarbeit spielen. Diese tragen zur Förderung von Lösungen bei, bei denen Ausbildung am Arbeitsplatz und sozioprofessionelle Eingliederung miteinander kombiniert werden.

In einer Anzahl von Projekten in verschiedenen Mitgliedstaaten wird versucht, Verfahren für die Berufsberatung und eine zu einem Abschluß führende Ausbildung für arbeitslose Jugendliche zu schaffen, die sehr häufig aus Problemvierteln stammen, oder die Projekte stellen darauf ab, den Ausbildungsweg und die Eingliederung der Jugendlichen über spezifische Ausbildungs- bzw. Lehrpläne zu entwickeln und zu verbessern.

Auch zu erwähnen sind die Mitgliedstaaten, die wie **Griechenland** neue Formen der allgemeinen und beruflichen Bildung ins Leben gerufen haben, wie z.B. den zweiten Bildungsweg für Jugendliche, die das Bildungssystem ohne Erstqualifikation verlassen haben.

In **Belgien** hat die Region Brüssel ein Beihilfesystem für den beruflichen Übergang geschaffen. Dabei geht es darum, die Einstellung und Ausbildung von Arbeitsuchenden unter 26 Jahren zu fördern, die keinen Abschluß der Sekundarstufe II besitzen oder seit mindestens sechs Monaten ohne Beschäftigung sind.

Diese Tendenz zeichnet sich auch in **Frankreich** ab. Hier werden spezielle Maßnahmen für Jugendliche von 16 bis 25 Jahren über den Qualifikationsvertrag angeboten, der für diejenigen gedacht ist, die im Laufe ihrer Schulzeit keine Qualifikation erworben haben oder deren Qualifikation den Einstieg ins Erwerbsleben nicht zuläßt.

In vielen Mitgliedstaaten sind Sondermaßnahmen vorgesehen, um Jugendlichen ohne Berufsqualifikation eine Ausbildung zu vermitteln. Diese Sondermaßnahmen sind in breiter angelegte Beschäftigungsprogramme eingebettet, wie z.B. in **Dänemark**.

Im **Vereinigten Königreich** wurde ebenfalls eine große Anzahl von Maßnahmen eingeleitet, wie z.B. die Initiative *„Modern Apprenticeship"* von 1995. Sie beruht auf einer Partnerschaft zwischen Industrie und Regierung mit dem Ziel, die beruflichen, fach- und managementspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten der Jugendlichen zu verbessern. Im September 1997 soll das Programm *„Relaunch Strategy"* anlaufen. Ziel ist es, Jugendliche ab 14 Jahren zu ermutigen, an Projekten lokaler Partnerschaften teilzunehmen, in Ausbildung zu bleiben oder dahin zurückzukehren.

In den **Niederlanden** werden im Rahmen des Gesetzes über die Arbeitsgarantie für Jugendliche Jugendlichen unter 23 Jahren, die länger als sechs Monate arbeitslos sind, Teilzeitstellen, Berufsbildungsmaßnahmen oder eine Kombination aus beidem angeboten. Um das Erstausbildungssystem für Betriebe attraktiver zu machen (die Ausbildungsquote war seit 1991 beträchtlich gesunken), wurde 1996 eine neue Maßnahme eingeführt. Sie sieht eine Finanzhilfe an Unternehmen für jeden Auszubildenden vor. Diese Finanzhilfe wird indirekt durch eine Verringerung der Sozialversicherungsbeiträge gewährt.

In **Italien** hat eine noch nicht verabschiedete Gesetzesvorlage über die Erstausbildung eine Verbindung hergestellt zwischen externer, zu einem Abschluß führenden Berufsbildung und betriebsinterner Berufsbildung durch einen Tutor. Die staatliche Hilfe ist an den Beweis der Durchführung von Maßnahmen gebunden.

Maßnahmen für Langzeitarbeitslose

Finnland verweist darauf, daß die Berufsbildung der Beschäftigten ein wichtiges Instrument für eine aktive Beschäftigungspolitik darstellt, das über die Arbeitsverwaltung finanziert wird.

Ganz besonderes Augenmerk gilt den Langzeitarbeitslosen oder den über 50jährigen Arbeitslosen. Ziel vieler Programme für diese Zielgruppen ist es, Bildungsmaßnahmen mit Maßnahmen der beruflichen Eingliederung zu koppeln, wie z.B. in **Frankreich**. Oft werden dabei Betriebspraktika genutzt. So können neue Qualifikationen erworben werden, bei denen es sich häufig um Basisqualifikationen in Verbindung mit einer gewissen Berufserfahrung handelt. Seit kurzem werden auch spezielle Maßnahmen für Führungskräfte angeboten.

In **Finnland** läuft seit zwei Jahren die Ausbildung *KEKO*, bei der Arbeitslose eine sechs- bis neunmonatige Ausbildung absolvieren und gleichzeitig weiter Arbeitslosengeld beziehen können. Diese Initiative wird auf regionaler Ebene umgesetzt. Arbeitslose erhalten auf diese Weise eine Zuwendung, mit deren Hilfe sie im Rahmen des Ausbildungs- und Kündigungsfonds eine Ausbildung machen können. Einer neueren Entwicklung zufolge erhalten Arbeitgeber durch Finanzhilfen einen Anreiz, Jugendliche oder Arbeitsuchende einzustellen, indem sie aufgefordert werden, sich an der Ausbildung dieses Personenkreises zu beteiligen. Dies ist z.B. in **Belgien, Frankreich** und den **Niederlanden** möglich, wo die Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitslosen weniger Sozialabgaben leisten.

Dänemark konzentriert sich ebenfalls auf Ausbildungsmaßnahmen, bei denen Arbeitslosen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden. Dänemark weist auf die Qualität dieser Maßnahmen, die Koordination solcher Aktionen und die persönlich zugeschnittenen Aktionspläne hin. Daneben wurde ein reichhaltiges Instrumentarium zur Dynamisierung geschaffen. Ein weiteres Merkmal ist, daß die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zunehmend auf regionaler Ebene erfolgt und regionalen und lokalen Einrichtungen überlassen wird. In **Dänemark** entscheiden die regionalen Beschäftigungsausschüsse über geeignete Mittel und Möglichkeiten. In diesem Zusammenhang muß auch das Job-Rotation- oder das Substitutionssystem erwähnt werden, das in **Dänemark, Schweden** und **Norwegen** häufig eingesetzt wird.

In **Griechenland** und in **Luxemburg** gibt es Berufsbildungseinrichtungen, die u.a. lang- oder kurzfristige Ausbildungsprogramme, Ausbildungen, die zu einer Qualifikation führen oder die Auffrischung der Kenntnisse bezwecken, schulische Maßnahmen oder Berufspraktika anbieten. In vielen Fällen werden die Aktivitäten der staatlichen Stellen in diesem Bereich ergänzt durch Maßnahmen der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften oder der Einrichtungen von Verbänden. In den meisten Fällen werden spezielle Maßnahmen für bestimmte Gruppen von Arbeitslosen vorgesehen. Das gilt auch für **Portugal**, wo das zweite gemeinschaftliche Förderkonzept Hilfsmaßnahmen für die Wiedereingliederung der Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt vorsieht, wie z.B. das Programm INTEGRAR zur sozioprofessionellen Integration von Langzeitarbeitslosen über die Einführung spezifischer oder ergänzender Ausbildungsmaßnahmen. Festzustellen ist auch, daß dieses zweite gemeinschaftliche Förderkonzept darüber hinaus auch spezielle Maßnahmen für andere, von Arbeitslosigkeit bedrohte Zielgruppen vorsieht.

Im **Vereinigten Königreich** wurde eine Reihe von Initiativen entwickelt, um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen zu verbessern. In diesem Zusammenhang steht das Programm *Training for work* für Langzeitarbeitslose. Ziel ist, eine Beschäftigung für diese Personen zu finden, ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern, ihnen eine Reihe von Kompetenzen an die Hand zu geben, darunter auch Kompetenzen in Verbindung mit den nationalen und beruflichen Qualifikationen. Ein ähnlicher Ansatz namens *Community*

employment wurde auch in **Irland** entwickelt. Vorgesehen sind gemeindenahe Tätigkeiten, die Arbeitslose verrichten können und die vor allem Langzeitarbeitslosen Teilzeitbeschäftigungen anbieten und den auf dem Arbeitsmarkt am stärksten benachteiligten Personen eine Chance geben.

In den **Niederlanden** wurde eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Stellung von Langzeitarbeitslosen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Im Rahmen des Beschäftigungsdienstes gibt es die Maßnahme „Zuschüsse für sektorale Berufsbildung zugunsten Arbeitsloser", die Zuschüsse zur Berufsbildung in besonderen Branchen für Arbeitssuchende bereitstellt. Die betreffende Branche muß dem zentralen Beschäftigungsdienst einen Berufsbildungsplan vorlegen.

In vielen Mitgliedstaaten laufen auch Ausbildungs- und Hilfsprogramme für Arbeitslose, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen.

1.2.6 Zugang und neue Partnerschaften

In der Dezentralisierung, die sich vor allem in Form einer höheren Verantwortung auf regionaler und lokaler Ebene äußert, wird diese Tendenz deutlich. Sie schlägt sich in der Anpassung des Berufsbildungsangebots an die spezifischen Bedürfnisse der Unternehmen der Region oder des Ortes nieder und geht mit der Schaffung von Mechanismen und Infrastrukturen in der Region einher. Dieser Ansatz bietet auch den Vorteil, daß sich die Zusammenarbeit zwischen den lokalen Stellen, den Bildungsträgern, den Bildungs- und Forschungseinrichtungen und den Unternehmen, insbesondere den KMU, sehr viel enger gestaltet. Dieser Ansatz äußert sich in vielen Mitgliedstaaten auch in der Einrichtung von regionalen Bildungsnetzwerken, deren Aufgabe u.a. darin besteht, die erforderlichen Informationen und Instrumente für die nachhaltige Entwicklung der Ausbildungsmaßnahmen in den Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

So wird die Dezentralisierung der beruflichen Weiterbildung von **Deutschland** als eine der wichtigsten Tendenzen dargestellt.

Hinzu kommt, daß sich die berufliche Weiterbildung als Faktor der regionalen und lokalen Entwicklung natürlich in den Rahmen des allgemeinen Instrumentariums, d.h. die regionalen Entwicklungspläne der beruflichen Bildung, einfügt. Darüber hinaus werden die Funktionen der lokalen Bedarfsanalyse und der Verbreitung von Informationen in manchen Mitgliedstaaten wie **Frankreich** oder **Griechenland** von regionalen Beobachtungsstellen für Beschäftigung übernommen, die im allgemeinen vom Staat und von den Regionen gemeinsam koordiniert und finanziert werden. Diesen obliegt es auch, für Bildungsstätten als Unterstützungseinrichtungen zu fungieren, damit zwischen dem Bildungsangebot und den besonderen Bedürfnissen der Regionen und Gemeinden Übereinstimmung erzielt wird.

Die aktive Arbeitsmarktpolitik in **Dänemark, Finnland, Schweden, Norwegen, Italien, Belgien** und den **Niederlanden** zeigt einen Regionalisierungstrend mit der Schaffung von Regionalen Arbeitsmarktausschüssen, bei dem Maßnahmen der beruflichen Eingliederung und Bildungsmaßnahmen kombiniert werden. Diese Ausschüsse setzen sich meist aus Sozialpartnern, Gemeinden und Präfekturen zusammen, die mit Arbeitsmarktmaßnahmen betraut sind. Diese Ausschüsse tragen dafür Sorge, daß den Unternehmen die benötigten Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, und tragen zur Bekämpfung und zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bei. Dabei stehen ihnen als Möglichkeiten die berufliche Bildung, Beratungsmöglichkeiten und die Vorbereitung auf die Beschäftigung zur Verfügung.

Dänemark:
Initiativen der Sozialpartner

Um die Bemühungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung in den kleinen und mittleren Betrieben zu verstärken, haben die Sozialpartner in Dänemark, gestützt auf die Tarifverträge, eine Reihe von Modellen zur Bildungsplanung geschaffen, wie zum Beispiel „AIDA", „VIRUM", „MEKHON" oder „SUM".

Die Gewerkschaftsorganisationen haben gemeinsam das Konzept SUM (= strategische Entwicklung der Arbeitskräfte) entwickelt und finanziert. Es handelt sich dabei um eine Möglichkeit zur Analyse der Qualifikationen und zur Planung der betrieblichen Bildung. Die SUM-Methode wird in Dänemark häufig als Planungsinstrument eingesetzt. Es wurde ein Sekretariat eingerichtet, das sich um den Verkauf dieser Instrumente und um die Ausbildung von „SUM-Beratern" kümmert. Diese Berater werden unter den Ausbildern der Berufsbildungszentren und der AMU-Zentren ausgewählt, bevor sie speziell geschult und dann in die Betriebe geschickt werden, wo sie Vorschläge zur Bildungsplanung unterbreiten, um das Angebot so gut wie möglich auf den Bedarf abzustimmen.

Das SUM-System hat zwei Grundprinzipien:

1. Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung

und Personal des Unternehmens sowie gemeinsame Aneignung der SUM-Methode,

2. beharrliches Bemühen um eine möglichst enge Zusammenarbeit zwischen den KMU und den Ausbildungsanbietern über die SUM-Berater und davon ausgehend um die Gründung von Partnerschaften. Zugleich haben diese Berater die Aufgabe, sich an der Schaffung von KMU-Netzwerken zu beteiligen, damit diese gemeinsam die unterschiedlichen Bildungsangebote optimal nutzen können.

In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, daß **Portugal** ein Netz lokaler Berater eingerichtet hat mit dem Ziel, den industriellen Entwicklungsprozeß der KMU durch die Schaffung von Ausbildungsprogrammen zu fördern, die zu einem Abschluß führen und den tatsächlichen Bedürfnissen der Unternehmen angepaßt sind.

Dieser Weg wird auch vom **Vereinigten Königreich** mit der Einsetzung der TEC/LEC auf lokaler Ebene beschritten, die die nationalen Regierungsprogramme auf lokaler Ebene anpassen oder auch auf lokale Bedürfnisse zugeschnittene Maßnahmen in die Wege leiten können. Im **niederländischsprachigen Teil Belgiens** entstehen derzeit durch neue Akteure Vermittlungsstrukturen. Dabei geht es meist um Privatinitiativen, die als Schnittstellen zwischen der Arbeitswelt einerseits und den Bildungsträgern und Bildungsstätten andererseits fungieren. Ganz allgemein ist die Einrichtung von Netzwerken für die Entwicklung des Systems der beruflichen Bildung im **niederländischsprachigen Teil von Belgien** von maßgeblicher Bedeutung, da die Aktivitäten der Bildungsträger, Bildungsstätten und der Unternehmen zusammengeführt werden. Ziel ist die Entwicklung gemeinsamer Projekte.

Der niederländischsprachige Teil Belgiens:
Ein Beispiel für überbetriebliche Ausbildung

Das technische Postgraduiertenprogramm (postgraduat technique) von Alcatel richtet sich in erster Linie an hochqualifizierte Arbeitskräfte, die ihr Diplom bereits vor mehreren Jahren erworben haben. Diese haben bei diesem intensiven und umfassenden Studienprogramm die Möglichkeit, ihre Kenntnisse nach Maßgabe der gegenwärtigen Lehrinhalte an den Hochschulen und Universitäten auf den neuesten Stand zu bringen. Diese Ausbildung setzt sich aus mehreren Bausteinen zusammen, wobei die Teilnehmenden ihren Unterrichtsplan je nach Fachgebiet selbst zusammenstellen. Diese Programme sind auch Beschäftigten anderer Unternehmen zugänglich. Die Teilnehmenden können entweder persönlich anwesend sein oder ein Videokonferenzsystem zum Fernunterricht nutzen.

1.2.7 Zugang dank neuer Technologien

Das Prinzip offener, flexibler und individuell gestalteter Ausbildungsmaßnahmen steht in beinahe allen Mitgliedstaaten als Möglichkeit eines verbesserten Zugangs zu Berufsbildungsmaßnahmen für ein noch größeres Publikum auf der politischen Tagesordnung. Immer mehr Anstrengungen werden bei der Entwicklung von Selbststudientechniken am Arbeitsplatz und Methoden des offenen Lernens und des Fernunterrichts gemacht. Zunehmend wird dabei auf neue Technologien, wie z.B. computergestützter Unterricht oder auf multimediale Lernsysteme zurückgegriffen. Derzeit werden die Möglichkeiten des Internet für den Lernprozeß sowie einige andere Maßnahmen fast überall untersucht, um neue Technologien für das Fernlernen zu nutzen.

Besonders in **Norwegen**, im **Vereinigten Königreich** und im **niederländischsprachigen Teil Belgiens** stehen die Fernlehre und die Nutzung der Informationstechnologien ganz oben auf der Tagesordnung. Die Generaldirektion für das Bildungswesen in **Finnland** hat zwischen 1991 und 1995 ein anspruchsvolles Projekt (OPINNET) durchgeführt mit dem Ziel, durch Ausbildungsmaßnahmen, die mit einem Diplom abschließen, ein offeneres, flexibleres und für die Nutzung der neuen Technologien geeigneteres Lernumfeld für Erwachsene zu schaffen.

Um die Einführung neuer Technologien und Lernformen in den Ausbildungsprozeß zum Erfolg zu führen, ist die Entwicklung von geeigneteren Lehr- und Lernmethoden ein Anliegen, dem sich hauptsächlich die bestehenden Fernlehr- und Fernunterrichtseinrichtungen annehmen, wie z.B. das Centre National d'Enseignement à Distance (Nationales Zentrum für Fernlehre) in **Frankreich**. Diese Einrichtung führt Kurse im Bereich der Erst- und der beruflichen Weiterbildung durch. Darüber hinaus haben viele Mitgliedstaaten spezielle Einrichtungen zu diesem Zweck geschaffen. Deshalb könnte man beinahe sagen, daß sämtliche Bildungsexperten, die in pädagogischen Forschungszentren, Einrichtungen für den technologischen Transfer, Bildungsstätten und Universitäten beschäftigt sind, aber auch die Gewerkschaften sich mit der Konzipierung computergestützter oder auf anderen Multimedia-

Trägern basierender Kursprogramme befassen. Von der technischen Organisation aus gesehen sind Versuche zu erwähnen, bei denen Interessenten Räumlichkeiten zur Verfügung stehen, die mit Computern ausgestattet sind, zu denen sie freien Zugang haben und die mit einer für das computergestützte Selbststudium geeigneten Software ausgestattet sind. Dies ist in **Belgien** mit FORESPACE in Brüssel der Fall, das Beschäftigten und Arbeitsuchenden in der Region computergestützte Selbststudienprogramme anbietet. Darüber hinaus plant das flämische Bildungsministerium, die Fernlehre durch Unterstützung des neuen Konsortiums der offenen Universität umzugestalten und dazu die wichtigsten Hochschulen zusammenzufassen, um einen neuen Ansatz und eine neue Methodik in diesem Bereich zu entwickeln.

In **Dänemark** hat das 1995 gegründete Zentrum für technologisch gestützte Ausbildung (CTU) die Aufgabe, die Bildungsstätten beim Übergang zu unterstützen, Kenntnisse und Erfahrungen zu sammeln und zu verbreiten und zur Entstehung von Sachkompetenz auf dezentraler Ebene beizutragen. Das AMU-System hat ein wichtiges Ausbildungssystem mit Hilfe der Informationstechnologien entwickelt. In vielen Fällen wird die Entwicklung neuer und innovativer Multimedia-Werkzeuge von den staatlichen Stellen unterstützt und gilt als Vorteil bei der Zuteilung von Mitteln, wie in **Griechenland**.

Viele Branchen entwickeln ebenfalls Instrumente, die auf neuen Technologien aufbauen. Der Dienstleistungssektor, insbesondere die Banken in **Luxemburg** und **Portugal** sind hier beispielhaft.

In **Portugal** wird ein Schwergewicht auf die Einführung neuer Technologien als Mittel der beruflichen Bildung gelegt, insbesondere im Rahmen des neuen Berufsbildungsprogramms für KMU oder über das Institut für Beschäftigung und berufliche Bildung durch Schaffung neuer Multimedia-Lehrprogramme und -methoden.

Seit den 80er Jahren hat auch das **Vereinigte Königreich** eine sehr leistungsstarke Infrastruktur im Bereich des offenen Unterrichts und der Fernlehre geschaffen, um die Zugangsmöglichkeiten zur Fernlehre durch ein breiteres Angebot zu erweitern und damit die Investitionen in die Ausbildung seitens der Unternehmen und auch der Einzelpersonen zu fördern. Zu den wichtigsten gehören das *National Extension College*, *The Open College* und *The Open University*. Außerdem hat die britische Regierung in den letzten Jahren eine Vielzahl von Initiativen und Forschungsprogrammen gefördert. Ziel ist der Ausbau des Fernlernens, vor allem durch Nutzung der neuen Technologien zu Bildungszwecken.

1.3 Voneinander abweichende Positionen der Sozialpartner

Die Empfehlung hat eine wichtige methodische Innovation bewirkt: Die am gemeinschaftlichen sozialen Dialog beteiligten Organisationen der Sozialpartner wirkten zusammen mit den Mitgliedstaaten am Prozeß der Erarbeitung der vorbereitenden Berichte für den Evaluierungsbericht der Kommission mit.

Vorgehensweisen

EGB und UNICE/CEEP haben völlig eigenständig den Prozeß und die Methodik bei der Ausarbeitung ihres Berichts festgelegt. Sowohl für die Arbeitgeber- als auch für die Arbeitnehmerorganisationen wurden Mechanismen zur Anhörung der nationalen Organisationen geschaffen.

Die Anhörung der verschiedenen nationalen Instanzen erwies sich als äußerst positiv. Es kann davon ausgegangen werden, daß die auf gemeinschaftlicher Ebene erstellten Berichte nützliche Hinweise zur Einschätzung der Verbindung zwischen der gemeinschaftlichen Aktion und der Entwicklung der Aktion der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten oder in geringerem Maße auch in den Unternehmen enthalten.

Darüber hinaus wurde in beiden Berichten versucht, das auf gemeinschaftlicher Ebene eingerichtete Unterstützungssystem für den sozialen Dialog zur beruflichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 1) zu nutzen. Die Ergebnisse dieses Systems haben sowohl die Bewertung der Schwachstellen bei der Entwicklung der Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Sozialpartner bekräftigt, insbesondere in Verbindung mit Themen von gemeinsamen Interesse, die im Rahmen dieses Mechanismus festgelegt wurden, als auch interessante neuartige Fälle aufgezeigt.

Erwähnt werden muß jedoch auch, daß die Erhebung von Informationen über die Analyse der von den Sozialpartnern eingeleiteten Initiativen in den einzelnen Mitgliedstaaten im Rahmen dieser ersten Berichte nicht vollständig und systematisch erfolgte, obwohl sich hier bedeutende Neuerungen abzeichnen.

EGB-Bericht

- Hinsichtlich der Wirkung der Empfehlung erklärt der EGB, daß *„die Empfehlung des Rates in den meisten Mitgliedstaaten nicht sonderlich gut bekannt ist"*. Der EGB vermerkt weiterhin, daß er keine spezifischen Aktionen oder Aktivitäten der Regierungen zur Umsetzung der Richtlinie feststellen konnte. Was die Beschaffenheit des gemeinschaftlichen Instrumentariums anbetrifft, folgert der EGB: *„Die Empfehlung hatte keine direkten Auswirkungen"*.

- Hinsichtlich der allgemeinen Einschätzung der Entwicklungen kommt der EGB-Bericht zu folgendem Fazit: *„In den meisten Mitgliedstaaten konnte kein echter Fortschritt hinsichtlich des Zugangs erzielt werden"*. Der EGB erkennt an, daß dieser Frage zwar mehr Aufmerksamkeit gewidmet wurde, daß der Zugang jedoch nicht zu einer gemeinsamen und strategischen politischen Frage geworden ist. In dem Bericht heißt es weiterhin, daß sich in vielen Mitgliedstaaten *„die Zugangsbedingungen aufgrund einer Kürzung öffentlicher Mittel verschlechtert haben"*.

- Positiv vermerkt der EGB jedoch, daß *„in manchen Ländern wichtige Veränderungen vonstatten gehen, die sich auf die Verbesserung des Zugangs auswirken"*. Der Bericht nennt in diesem Zusammenhang etwa zehn Länder (**S, UK, DL, Fin, E, F, A, D, P**), bei denen davon ausgegangen werden kann, daß wichtige Initiativen zur Förderung des Zugangs auf den Weg gebracht wurden.

- Der EGB-Bericht nimmt auch zur Kenntnis, daß sich die Teilnahme an der beruflichen Bildung in manchen Sektoren oder auf betrieblicher Ebene erhöht hat. Hier stellt der Bericht einen direkten Zusammenhang zu den arbeitsorganisatorischen Veränderungen in den Betrieben und der allgemeinen Entwicklung des Qualitätsbewußtseins her. Der Bericht nennt mehrere Vereinbarungen, die auf betrieblicher Ebene geschlossen wurden und in diese Richtung weisen.

Fallbeispiele von Unternehmen (Unterstützungssystem)

- **Unibon - Italien**
  Weiterbildungsbedarf in Verbindung mit der Anwendung der Normen ISO 9000 und verschärften Wettbewerbsbedingungen; Anwendung eines Multiplikatorprinzips, wonach die Gruppenleiter Ideen zur Qualitätsverbesserung entwickeln und ihre Erfahrungen an die täglich stattfindenden Arbeitsgruppen weitergeben

- **Länsförsäkringar Uppsala (Schweden)**
  Im Rahmen einer kunden- und qualitätsorientierten Umorganisation der Arbeit nehmen alle Beschäftigten der betreffenden Abteilung an der informellen Weiterbildung teil und organisieren diesen Prozeß sogar selbst.

- **ABB-Motorenfabrik (Dänemark)**
  Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit durch Einführung von Arbeitsgruppen, die sich durch die Entwicklung ineinandergreifender Kompetenzen und der Durchsetzung von Weiterbildung als Pflichtaufgabe für alle Beschäftigten selbst organisieren.

- Der Bericht zeigt auch die Unzulänglichkeit der Bewertungsmöglichkeiten des Ausbildungsbedarfs der Beschäftigten in den meisten Mitgliedstaaten auf. Er erinnert daran, daß die Möglichkeit, formale Qualifikationen oder eine, wenn auch nur teilweise, Form der Anerkennung bisher erworbener Erfahrungen und Erkenntnisse zu erlangen, ein maßgeblicher Faktor zur Motivation und zur Teilnahme an der beruflichen Bildung darstellt.

- Der Bericht gibt desweiteren eine Übersicht über die einzelnen Ergebnisse in bezug auf jedes der 15 Ziele der Empfehlung. Aus dieser detaillierten Prüfung sollen folgende Punkte genannt werden:

  - Die Einschätzung, wonach nur die wenigsten Unternehmen formale Bildungspläne erstellen, obwohl genügend Erfahrung zur Erstellung solcher Pläne und zur Einbindung der Beschäftigten vorhanden ist;
  - die unbestreitbare Tatsache, daß Unterstützungs- und Anreizmechanismen für KMU oder für Unternehmen im industriellen Wandel vorhanden sind;
  - das Vorhandensein von Informationen über den Bedarf der Betriebe und der Beschäftigten auf regionaler und lokaler Ebene, auch wenn die Partnerschaften zur Bedarfsanalyse noch unzureichend entwickelt sind;
  - das Erfordernis, die bestehenden, jedoch nur unzureichend wirksamen und nicht allgemein zugänglichen Mechanismen zur Information der Beschäftigten zu verbessern;
  - die Unzulänglichkeit von Mechanismen zur Bewertung der individuellen Bedürfnisse, die

im Fall der Beschäftigten noch stärker ausgeprägt ist;
- häufig unklare Vorstellungen vom Zusammenhang zwischen beruflicher Bildung und Umstellung der Arbeitsorganisation;
- positive Entwicklungen der Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden;
- das von fast allen geteilte Anliegen, die Niedrigstqualifizierten auszubilden, trotz der sich sehr langsam vollziehenden Veränderungen;
- spürbare Bemühungen zur Förderung der Chancengleichheit bei der beruflichen Weiterbildung;
- die Zugangsprobleme bleiben für junge Leute ohne Qualifikation oder ohne Beschäftigung groß;
- eine Tendenz zum Abbau der staatlichen Bemühungen bei der beruflichen Bildung für Arbeitslose, mit einem Hinweis auf das Beispiel der bewährten Praxis des „Job Rotation";
- Entwicklung der länderübergreifenden Zusammenarbeit in der beruflichen Weiterbildung, wobei auf die Hindernisse des Zugangs zu transnationalen Lehrgängen für die einzelnen Beschäftigten verwiesen wird.

Dänemark: Job Rotation

Im dänischen Modell des Job Rotation werden die Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnehmen, durch Arbeitsuchende ersetzt, die für eine bestimmte Dauer eingestellt werden. Dieses System wird im Rahmen des betrieblichen Bildungsplans ebenso eingesetzt wie im Rahmen der verschiedenen Urlaubsformen für die Beschäftigten (Elternurlaub, Bildungsurlaub und Sabbatjahr).

Bei dieser Maßnahme wird einem Arbeitslosen die Stelle einer in Ausbildung befindlichen Person für die Dauer dieser Ausbildung zur Verfügung gestellt. Dabei werden zwei Ziele verfolgt. Zum einen wird die Ausgangslage von Beschäftigten erleichtert, die an einer beruflichen Bildungsmaßnahme teilnehmen wollen, und zum andern erhalten die Arbeitslosen die Möglichkeit, eine Vertretung zu übernehmen, solange der Beschäftigte in Ausbildung ist. Die Finanzierung dieser Maßnahmen erfolgt entweder über direkte Zuwendungen oder über den Abzug von Kosten. Es muß jedoch festgestellt werden, daß die Vertretungen für in Ausbildung befindliche Beschäftigte hauptsächlich von öffentlichen Einrichtungen und vorzugsweise in den Pflege- und Dienstleistungssektoren in Anspruch genommen werden. Es wäre jedoch wichtig, daß sich die kleinen Betriebe des privaten Sektors der Bedeutung bewußt werden, die die Einstellung dieser Art von Aushilfskräften für sie bedeutet.

In der allgemeinen Schlußfolgerung nennt der EGB-Bericht vier Punkte von Bedeutung für den weiteren Verlauf des Prozesses:

- die Tatsache, daß die Fortschritte sich mehr auf die Ziele der Betriebe und nicht auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehen;

- die erneut bekräftigte Bereitschaft des EGB, den europäischen Sozialdialog über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung weiter auszubauen;

- ein Antrag an die Kommission, angesichts der geringen Wirkung der Empfehlung eine Richtlinie über den Zugang vorzulegen. Dieser Antrag wird mit den Entwicklungen und Herausforderungen begründet, denen sich Europa gegenübersieht: Informationsgesellschaft, neue Formen der Arbeitsorganisation, neue Technologien, Arbeitslosenquote und demographische Entwicklungen;

- ein Antrag an die Mitgliedstaaten, Initiativen zu ergreifen, um die Sozialpartner in den einzelnen Mitgliedstaaten bei der Schaffung von Mechanismen und Voraussetzungen für einen „freien Zugang" zur beruflichen Bildung zu unterstützen.

Bericht von UNICE/CEEP

- Zunächst erfolgt eine allgemeine Einschätzung durch die Arbeitgeberverbände, wonach „in den letzten zehn Jahren beträchtliche Fortschritte hinsichtlich des Zugangs zur beruflichen Bildung auf nationaler und auf gemeinschaftlicher Ebene erzielt wurden".

- Der Bericht der Arbeitgeberorganisationen unterstreicht das Ziel, das in ihren zahlreichen Stellungnahmen und Erklärungen beschrieben wurde, um „motivierte Arbeitskräfte mit hohem Qualifikationsniveau zu bekommen und beizubehalten". Weiter heißt es, daß die Arbeitgeber „viel Zeit und Geld für das lebensbegleitende Lernen eines Arbeitnehmers während seines gesamten Erwerbslebens" aufwenden.

- Der Bericht unterstreicht ferner, daß bei den Befragungen zur Vorbereitung des Berichts zahlreiche Beispiele für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und staatlichen Behörden auf nationaler Ebene zur Verbesserung des Zugangs zutage gefördert

wurden, und verweist auf die Bedeutung dieser Zusammenarbeit.

- Der Bericht erinnert an den wichtigen Beitrag, den die gemeinsamen Stellungnahmen in diesem Zusammenhang leisten, und daran, daß die bedeutsamste dieser gemeinsamen Stellungnahmen sich auf „die Modalitäten für einen möglichst breiten Zugang zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung" bezogen hat. Die Arbeitgeber vertreten die Auffassung, daß diese gemeinsame Stellungnahme einen Rahmen für die derzeitigen und künftigen Fortschritte beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung darstellt.

- Allerdings heißt es im Bericht der Arbeitgeberorganisationen auch, daß die Wirkung der Empfehlung des Rates recht begrenzt gewesen sei und diese sich nicht auf die beträchtlichen Anstrengungen der Arbeitgeber ausgewirkt habe. Die Arbeitgeber bringen jedoch ihre Zufriedenheit darüber zum Ausdruck, daß einige Punkte der gemeinsamen Stellungnahme auch in der Empfehlung aufgegriffen wurden.

Die Befragung der nationalen Organisationen enthält ebenfalls wertvolle Hinweise:

- Im allgemeinen herrscht die Vorstellung, daß die Ausbildung „*ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie zur Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt*" ist. Dies gründet sich auf die Anspannung auf dem Markt, auf die technologischen Umwälzungen und die neuen Formen der Arbeitsorganisation.

- Es besteht Konsens darüber, daß „*der Zugang zur beruflichen Bildung in der Gemeinschaft wesentlich verbessert wurde*". **Es muß hervorgehoben werden, daß die Einschätzungen über den zentralen Aspekt des Ausmaßes der erzielten Fortschritte in den Berichten der Arbeitgeber und des EGB diametral entgegengesetzt sind.**

- Der Bericht der Arbeitgeber enthält eine weitere grundlegende Komponente - die Sektoren. Der Bericht kommt - ausgehend von den Antworten der nationalen Dachverbände - zu dem Schluß, daß in zahlreichen Sektoren eine positive Entwicklung der beruflichen Bildung sowohl in den öffentlichen Betrieben als auch in den Privatunternehmen verzeichnet werden konnte. Desweiteren kommt er zu dem Ergebnis, daß die Deregulierung im öffentlichen Sektor zu einem schärferen Wettbewerb und daher auch zu einem Ausbau der beruflichen Bildung geführt hat.

- Ein wichtiger Punkt dieser Analyse betrifft die Erstellung von Bildungsplänen und -programmen. In dem Bericht heißt es, daß als Voraussetzung für die berufliche Bildung in den Bildungsplänen und -programmen klar formulierte Ziele genannt werden müssen. Die Arbeitgeber stimmen damit überein, daß Fortschritte notwendig sind, damit diese Pläne sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen als auch der längerfristigen Notwendigkeit der Entwicklung der Humanressourcen gerecht werden.

- Wichtige Fortschritte wurden hinsichtlich der Unterrichtung erzielt, und zwar auf unterschiedliche Weise, wie z.B. „*Ausbildungsausschüsse, Kooperationsausschüsse, tarifvertragliche Regelungen, Arbeitskreise, interne und externe Werbung*".

- Es wird auf das Problem der KMU hingewiesen und daran erinnert, daß diese nur über geringe interne Ressourcen zur Entwicklung von Ausbildungsmaßnahmen verfügen und weitgehend auf Hilfe von außen zur Durchführung der Ausbildung angewiesen sind. Aus den Antworten der nationalen Organisationen geht hervor, daß wichtige Fortschritte in diesem Bereich erzielt wurden. So haben zahlreiche Mitgliedstaaten Initiativen entwickelt, um die Prognostizierung, Planung und Bereitstellung von Ausbildungsmaßnahmen auf KMU zu übertragen. Andere Mitgliedstaaten haben einen Teil ihres nationalen Haushalts für die Entwicklung der beruflichen Bildung in den KMU vorgesehen, auch wenn sich diese häufig der Möglichkeiten, die ihnen zur Verfügung stehen, gar nicht bewußt sind. Der Bericht macht deutlich, daß diesbezüglich Bemühungen im Bereich der Kommunikation erforderlich sind.

- Der Bericht betont die Bemühungen, die als Reaktion auf den industriellen Wandel unternommen wurden.

- Der Bericht beurteilt die Ergebnisse in bezug auf eine bessere Übereinstimmung zwischen Bildungsangebot und -nachfrage auf regionaler und lokaler Ebene als wenig zufriedenstellend. Bei der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungsträgern seien jedoch Initiativen ergriffen, nationale bzw. regionale Beobachtungsstellen eingerichtet und Informationskampagnen gestartet worden.

- Dem Bericht zufolge werden die Beschäftigten verstärkt zu Akteuren bei der Bewertung ihres Ausbildungsbedarfs. Auf diese Weise können sie ihre eigenen Bedürfnisse zum Beispiel im Rahmen von Evaluierungskursen, Erhebungen, Arbeitskreisen und durch Leistungsbewertung zum Ausdruck bringen.

- Der Bericht verdeutlicht, daß Ausbildung, Produktion und Arbeitsorganisation unablässig ineinandergreifen müssen. Weiter heißt es, daß die Ausbildungsmethoden in den Betrieben insbesondere durch den bausteinartigen Aufbau der Ausbildungsmaßnahmen, durch Multimedia-Lehrmittel und durch die Einführung der Ausbildung am Arbeitsplatz („on-the-job") bevorzugt vorangetrieben werden.

- Das Problem der gering qualifizierten Beschäftigten ist bekannt. Zwar befürworten die Arbeitgeber spezielle Motivations- und Informationsaktionen, sie weisen jedoch darauf hin, daß diese mit einem erheblichen Arbeitsaufwand seitens derer verbunden ist, die für die Entwicklung dieser Einzelpersonen verantwortlich sind, um ihnen dabei zu helfen, ihr volles Potential auszuschöpfen.

- Die Arbeitgeber betonen die großen Fortschritte der letzten Jahren zur Erleichterung eines breiten Zugangs von Frauen zur beruflichen Bildung„ ob diese eine Beschäftigung ausüben, auf den Arbeitsmarkt zurückkehren oder erstmals eingegliedert werden.

- Die Arbeitgeber arbeiten immer enger mit den Bildungsanbietern an der Entwicklung von Ausbildungsmaßnahmen zusammen, die zu anerkannten Qualifikationen für Jugendliche führen. Ebenso unterstreicht der Bericht, daß die Arbeitgeber aktiv an der Integration der Arbeitslosen teilnehmen, indem sie einen breiten Zugang zur beruflichen Bildung anbieten. Um dieses Ziel zu erreichen, werden unterschiedliche Wege beschritten.
- Der Bericht der Arbeitgeber verweist nachdrücklich auf fünf Schlüsselfragen bei der Verbesserung des Zugangs: Einführung von Qualitätsstandards, Qualifikationen, Berufsberatung, Information und Motivation.

- Der Bericht der Arbeitgeberorganisationen enthält Schlußfolgerungen und Empfehlungen und fordert die Arbeitgeber, die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, sich auf bestimmte Fragen zu konzentrieren:

- Für die **Arbeitgeber**: Weiterentwicklung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung als strategisches Element ihrer Unternehmenspolitik, Fortführung der Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den geeigneten Organisationen zur Entwicklung der Bildungspolitik, Prüfung und Entwicklung beispielhafter Praktiken auf nationaler und gemeinschaftlicher Ebene mit Unterstützung der geeigneten Organisationen.

- Für die **Mitgliedstaaten**: Entwicklung geeigneter Berufsbildungspolitiken in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern sowie Unterstützung der Koordinierung und Verbreitung bewährter Praktiken auf nationaler und europäischer Ebene.

- Für die **Kommission**: Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern zur Erleichterung des Zugangs zu den Gemeinschaftsprogrammen und Senkung der Verwaltungsausgaben, Entwicklung von Studien zum besseren Verständnis und zur Verbreitung beispielhafter Praktiken, Fortführung der begonnenen Arbeiten im Bereich Berufsberatung und Qualifikationen und Veranstaltung von Seminaren über beispielhafte Praktiken mit Unterstützung der Arbeitgeber.

Kapitel 2

Neue Herausforderungen für die Union : Zugang zu Kompetenzen

2.1 Innerhalb der Union sind große Unterschiede abzubauen

1. Seit der Annahme der Empfehlung durch den Rat im Jahre 1993 gibt es eine Reihe neuer Erkenntnisse über die tatsächliche Situation der Weiterbildung auf Ebene der Union und in den Mitgliedstaaten. Entsprechende Daten, die eine neue Entwicklung der gemeinschaftlichen Diskussionen in dieser Frage ermöglichen, stammen vor allem aus zwei Quellen:

   - der Gemeinschaftserhebung zur beruflichen Weiterbildung (GEBW), die 1994 in ca. 50 000 Unternehmen durchgeführt wurde und erstmals vergleichbare Statistiken zu den Unternehmenspolitiken auf diesem Gebiet erbrachte;

   - den von den Mitgliedstaaten im Rahmen der Umsetzung der Empfehlung erstellten nationalen Berichten, die in der Mehrzahl Zahlenangaben entweder aus spezifischen nationalen Erhebungen oder aus dem nationalen Teil der Gemeinschaftserhebung enthalten.

2. In diesem Bericht beschränkt sich die Analyse der Zahlenangaben auf Fragen, die direkt mit den in der Empfehlung des Rates enthaltenen Orientierungen und Zielsetzungen verbunden sind, wie Zugang aller Beschäftigten zur beruflichen Weiterbildung, allgemeine Einführung der beruflichen Weiterbildung in den Unternehmen, Charakter und Art der durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen und Unterschiede nach Unternehmensgröße oder Wirtschaftsbereich.

Hauptmerkmale der GEBW

Die Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Europa wurde 1994 durchgeführt und hatte 1993 als Bezugsjahr. Befragt wurden ca. 50 000 Stichprobenunternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten, ausgenommen waren die Bereiche Landwirtschaft, öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Bildungswesen, mit Haushaltsgeräten ausgestattete Haushalte und außerterritoriale Einrichtungen. In den Unternehmen, die 1993 eine Weiterbildung für die Beschäftigten durchführten, wurden Daten über Teilnahme und Kurse erhoben.

Durchschnittlicher Zugang

3. Als erstes Ergebnis ist festzuhalten, daß im Sinne des von der Empfehlung aufgestellten allgemeinen Ziels, demzufolge *„jeder Arbeitnehmer Zugang zur Berufsausbildung haben und ihn während seines gesamten Erwerbslebens behalten muß*, hinsichtlich des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung noch viel zu tun bleibt. Im Jahre 1993 - dem Bezugsjahr für die Gemeinschaftserhebung - **hat gut ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (28 %) an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen.**

Große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten

4. Hinter diesem Gemeinschaftsdurchschnitt verbergen sich gewaltige Unterschiede in den nationalen Zugangsquoten, wobei die Teilnahmequoten nach Mitgliedstaaten zwischen 13 % **(P - GR)** und 43 % **(IRL)** liegen.

Zugangssituation	Land
über dem Durchschnitt EUR 12	IRL, UK, F, DK
nahe dem Durchschnitt EUR 12	NL, B, D, L
weit unter dem Durchschnitt EUR 12	E, I, P, GR

Durchschnitt EUR 12 = 28 %

5. Die Gemeinschaftserhebung von 1994 bezog sich auf die Länder EUR 12. Es ist also schwieriger, die Situation in den drei neuen Mitgliedsländern **Schweden, Finnland und Österreich** zu erfassen. Gleichwohl enthalten die nationalen Berichte, die von diesen drei Ländern im Rahmen der Umsetzung der Empfehlung erstellt wurden, einige Angaben aus den nationalen Statistiken. Diese lassen die Einschätzung zu, daß

- **Schweden und Finnland** in der oberen Spanne der ersten Gruppe von Ländern mit Teilnahmequoten von weit über 40 % liegen[14] und daß
- **Österreich** einen dem Durchschnitt EUR 12 nahekommenden Stand aufweist.

Es ist also festzuhalten, daß die jährliche Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen von **jeder/jedem achten Beschäftigten** in den Mitgliedstaaten mit geringem Zugang **(P-GR)** bis zu **jeder/jedem zweiten Beschäftigten** in den Mitgliedstaaten mit umfassenderem Zugang **(S-FIN)** reicht.

Die Unternehmenspolitiken

6. Diese zwei allgemeinen Ergebnisse hinsichtlich des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung werden durch die verfügbaren Angaben zu den Unternehmenspolitiken unterstützt. Im Rahmen des in Artikel 2 der Empfehlung genannten ersten Ziels wird die Umsetzung von Ausbildungsplänen und -programmen durch die Unternehmen als ausschlaggebendes Element für die Ergebnisse in bezug auf den Zugang bezeichnet.

   Im EU-Durchschnitt werden noch nicht von allen Unternehmen Ausbildungspläne und -programme umgesetzt, anders gesagt, es gibt noch nicht generell eine berufliche Weiterbildungspolitik der Unternehmen. Die Gemeinschaftserhebung läßt die Einschätzung zu, daß **nur 58 % der Unternehmen, d.h. deutlich weniger als zwei Drittel, als „Bildungsträger" angesehen werden können**, ungeachtet der angewendeten Ausbildungsform.

Stand in bezug auf die Unternehmenspolitiken	Land
fast durchgängig (3 von 4 Unternehmen)	DK, D, UK, IRL
nahe dem Durchschnitt EUR 12 (etwa 2 von 3 Unternehmen)	F, L, NL, B
weit unter dem Durchschnitt EUR 12 (weniger als 1 von 3 Unternehmen)	E, I, P, GR

Durchschnitt EUR 12 = 58 %

7. Die beruflichen Weiterbildungspolitiken der Unternehmen entwickeln sich durch die Kombination unterschiedlicher Ausbildungsmaßnahmen, wie Lehrgänge auf vertraglicher Basis außerhalb des Unternehmens, unternehmensinterne Lehrgänge, Fortbildung am Arbeitsplatz, Vorträge, Self-learnig usw.

   Eine eingehendere Analyse nach Ausbildungsarten zeigt, daß die Unternehmen den Erwerb von externen Ausbildungsleistungen und die Fortbildung am Arbeitsplatz als die beiden am häufigsten angewendeten Arten gleichwertig praktizieren (etwa 2/3 der ausbildenden Unternehmen).

Betriebsgröße als bestimmender Faktor

8. **Die Zugangsquote zur beruflichen Weiterbildung steht in den meisten Mitgliedstaaten in direkter Beziehung zur Unternehmensgröße.** Diese Quote steigt in EUR-12-Daten schrittweise von 13 % bei den Unternehmen mit 10-49 Beschäftigten auf 43 % bei den Unternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten an. Das heißt, daß **für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens mit mehr als 1 000 Beschäftigten eine dreimal höhere Wahrscheinlichkeit des Zugangs zu einer Weiterbildungsmaßnahme als für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens mit 10-49 Beschäftigten besteht.**

   Dieser Unterschied ist in Ländern wie **Italien** (2 % - 31 %), **Spanien** (7 % - 45 %), **Portugal** (5 % - 32 %) oder auch **Frankreich** (11 % -

[14] In Daten EUR 15 müßte die obere Zugangsspanne demnach über 50 % liegen.

54 %) besonders kraß. Von dieser in der gesamten Union (EUR 12) festgestellten positiven Wechselbeziehung gibt es allerdings eine sehr deutliche Ausnahme, nämlich **Dänemark**, wo die umgekehrte Tendenz besteht (eine Zugangsquote von 37 % bei Unternehmen mit 10-49 Beschäftigten gegenüber Quoten von 34 % bei Unternehmen mit 250-999 Beschäftigten und von 28 % bei Unternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten). Die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme scheint in Dänemark nicht von der Unternehmensgröße beeinflußt zu sein[15].

Differenzierte sektorale Politiken

Die Analyse der Zugangsraten zeigt ebenfalls wichtige sektorielle Unterschiede. Den höchsten Stand wiesen 1993 Dienstleistungssektoren wie **Banken und Versicherungen (57 %) Post und Telekommunikation (53 %)** sowie **Gas- und Elektrizitätsversorgung (49 %)** auf. Dem stand eine sehr niedrige Teilnahmequote in anderen Dienstleistungstätigkeiten wie dem Bereich **Hotels und Restaurants** gegenüber (nur etwa jede/jeder fünfte Beschäftigte hat hier an einer Weiterbildung teilgenommen). Im Industriesektor ging die Teilnahmequote nicht über 35 % hinaus und sank dann schrittweise bis auf 15 % im **Baugewerbe** und 8 % in der **Textilindustrie** ab.

2.2 Neudefinition der Schwerpunkte der Politiken der Berufsbildung

1. Seit der Annahme der Empfehlung des Rates über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung hat sich diese Problematik beträchtlich weiterentwickelt. Die derzeitigen und absehbaren wirtschaftlichen, demographischen und sozialen Entwicklungen in Europa verleihen dieser Frage eine viel größere Bedeutung.

Alterung der Erwerbsbevölkerung

2. In diesem Zusammenhang rufen die Auswirkungen der demographischen Trends und der deutlichen Alterung der Erwerbsbevölkerung in den meisten europäischen Wirtschaften neue Besorgnisse hervor. Angesichts der Bedeutung dieser Auswirkungen ist es dringend erforderlich, die heute noch vorherrschenden Denkmuster hinsichtlich der Formen der Erneuerung des Kapitals an verfügbaren Kompetenzen grundlegend zu ändern.

   Zwar stellen der Einstieg und die Eingliederung immer besser ausgebildeter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt nach wie vor einen wichtigen Faktor dar, aber sie können nicht mehr als die Hauptquelle für das Einbringen neuer Kompetenzen in die Unternehmen betrachtet werden. Es muß im Gegenteil an eine grundlegende Änderung des Weiterbildungsbedarfs mit einer schrittweisen Verschiebung zu älteren Beschäftigten hin gedacht werden.

   Zur Veranschaulichung dieser Verschiebungen seien drei Indikatoren genannt:

a) Das Medianalter[16], das von 1960 bis 1995 um vier Jahre gestiegen ist (von 31,4 auf 35,4 Jahre), wird in den Jahren von 1995 bis 2030 um neun Jahre steigen (von 35,4 auf 44,3 Jahre)[17].

b) Der Anteil der 20-29jährigen an der Erwerbsbevölkerung, der von 1960 bis 1995 gleich geblieben ist (etwa 27 %), wird auf 23 % im Jahre 2030 zurückgehen.

c) Der Anteil der 50-59jährigen, d.h. derzeit jede/jeder fünfte Beschäftigte (20,8 %), wird sich im Jahre 2030 auf mehr als ein Viertel der Beschäftigten betragen (27,2 %).

Die Wahrscheinlichkeit des Zugangs zur Berufsbildung ist eng mit dem Alter verbunden

3. Diese Verschiebung der Alterspyramide der Erwerbsbevölkerung wirft unmittelbar die Frage nach der Entwicklung der beruflichen Weiterbildung auf. Beim derzeitigen Stand nimmt die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen zu können, mit zunehmendem Alter des Betreffenden stark ab. Im Frühjahr 1994 lag die Wahrscheinlichkeit für die 35-44jährigen, einen Weiterbildungskurs in den vier Wochen vor der Erhebung besucht zu haben, nur bei **5,8 %**. Dieser Anteil liegt nur in **Dänemark, den Niederlanden** und im **Vereinigten Königreich** signifikant über diesem Gemeinschaftsdurchschnitt, und mit Ausnahme von Deutschland, das nahe an den Gemeinschaftsdurchschnitt herankommt, liegt die Wahrscheinlichkeit einer Aus- oder Weiterbildung für diese Altersgruppe in

[15] Im dänischen Bericht wurden sehr interessante Überlegungen zur Frage der KMU angestellt.

[16] Alter, das die Bevölkerung in zwei gleiche Teile teilt

[17] Quelle: Eurostat

allen anderen Mitgliedstaaten nur bei **1 bzw. 2 %**[18].

Die Entwicklung der Arbeit

4. Der immaterielle Charakter der Arbeit nimmt unumkehrbar zu. Alle Arbeitsplätze werden durch einen höheren und wachsenden Anteil an Aufgaben in den Bereichen Entwicklung und Erfindung, Beherrschung von Zeichen oder Signalen sowie Anwendung von geistigen Arbeitsmitteln geprägt. Dieser Trend steht im Mittelpunkt der Diskussion über die Entwicklung der Kompetenzen. Die Arbeit läßt sich infolge dieser Wandlungsprozesse immer weniger berufs- und funktionsbezogen definieren.

Zu einer qualifizierenden Arbeitsorganisation

5. Immer mehr Unternehmen bevorzugen die Entwicklung von „Lernsituationen" als Hauptweg zur Kompetenzförderung in Ergänzung der formalisierten Ausbildungsgänge. Die ständige Weiterentwicklung der Kenntnisse und Fähigkeiten gehört auf diese Weise zu den eigentlichen Veränderungen der Arbeitsorganisation, des Inhalts der Arbeitssituationen und der Unterordnungsverhältnisse.

Die Ressourcen

6. In den Diskussionen über die Förderung der beruflichen Weiterbildung steht die Frage der Ressourcen natürlich im Mittelpunkt, und interessanterweise haben auch die Sozialpartner dies als eines ihrer Themen von gemeinsamem Interesse im Rahmen des sozialen Dialogs festgehalten. Es ist klar, daß man nicht auf ein Modell des zweifachen oder wiederholten „Schulbesuchs" im Laufe des Erwerbslebens setzen kann, um dem Bedarf nach Weiterentwicklung der Kompetenzen entsprechen zu können. Wie das Weißbuch „Lehren und lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft" gezeigt hat, bietet die Entwicklung unserer Gesellschaften selbst eine Chance, die es zu nutzen gilt, nämlich die „Lernsituationen", und damit erhöhen sich die Vielfalt und die Anzahl der Ressourcen der beruflichen Weiterbildung. Also muß der Zugang aller zu diesen Quellen gefördert werden.

   Diese Entwicklung unserer Gesellschaften ist für die Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten der Einzelpersonen zur beruflichen Weiterbildung ausschlaggebend. Unmittelbar damit verbunden ist die Frage nach Verantwortung der/des einzelnen bei der Bedarfsbestimmung und der Wahl der Laufbahnen sowie der geeigneten Wege. Auch gilt es, näher auf eine Frage einzugehen, die manche als heikel ansehen, nämlich die Frage, welchen Beitrag die/der einzelne (in Zeit bzw. finanziell) zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten leisten kann.

Österreich: Bildungskonto

Das 1994 eingeführte System eines persönlichen Bildungs- und Ausbildungskontos ist Bestandteil eines Programms zur Förderung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bundesland Oberösterreich, das auf Initiative der Landesregierung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern angenommen wurde. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erstattung von 50 % der für eine berufliche Bildungsmaßnahme entstandenen Kosten (maximal 20 000 Schilling).

Zu neuen Zeitverhältnissen

7. Die Frage nach der Zeit - und ihrer Aufteilung in Arbeitszeit und Zeit für Wissenserwerb und berufliche Weiterbildung - ist angesichts der unbestimmten Diskussionen um die Verkürzung und die Gestaltung der Arbeitszeit nicht einfach zu beantworten. Allerdings lassen einige Unternehmenspolitiken bzw. Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern deutlich das Interesse erkennen, die Gestaltung/Senkung der Arbeitszeit an eine Erhöhung der Weiterbildungszeit zu koppeln. Hier gibt es zweifellos ein Reservoir an Flexibilität und Ressourcen, das näher untersucht werden sollte. Die Erhöhung der Weiterbildungszeit nach Modalitäten, die in erster Linie zwischen den Sozialpartnern auszuhandeln sind, kann als anpassungsfähiges und flexibles Gegenstück zur Arbeitszeitgestaltung betrachtet werden und der weiteren Entwicklung förderlich sein. Es ist von Bedeutung, daß die zu definierenden Modalitäten zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, wovon besonders Frauen betroffen sind.

Die Anerkennung der Kompetenzen im Mittelpunkt der Dynamik

8. Die Frage der Anerkennung erworbener Kompetenzen ist zentral. Die Europäische Kommis-

[18] Arbeitskräfteerhebung (LFS)

sion hat in ihrem Weißbuch vorgeschlagen, neue Arten der Anerkennung erworbener Kompetenzen zu schaffen, die der/dem einzelnen unmittelbar zugänglich sind und direkt genutzt werden können. Die Entwicklung von Instrumenten und ihre Umsetzung muß ein zentrales Anliegen sein. Es geht darum, der/dem einzelnen die Mittel zu mehr Wissenserwerb in die Hand zu geben und den jeweiligen Wissensstand flexibel und objektiv zu bewerten.

Die Auswirkungen des Europäischen Jahres des lebensbegleitenden Lernens

9. Die im Rahmen des Europäischen Jahres des lebensbegleitenden Lernens durchgeführten Aktivitäten bestätigten die größere Bedeutung, die diesem Thema in Europa beigemessen wird, und haben sein Gewicht beträchtlich erhöht. Es sind mehrere bedeutsame Fakten festzuhalten:

a) Zustimmung der Bürgerinnen und Bürger Europas

Die von Eurobarometer im Rahmen des europäischen Jahres durchgeführte Umfrage zeigt deutlich die Zustimmung zum lebensbegleitenden Lernen in Europa. **Sieben von zehn Europäerinnen und Europäern möchten sich weiterbilden.** Über 80 % der Männer und 70 % der Frauen meinen, daß ihr Berufsleben durch Bildung und Weiterbildung verbessert werden kann. Als negativen Aspekt zeigt die Umfrage jedoch, daß nur knapp 20 % angaben, in den letzten zwölf Monaten an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben.

b) *Eine starke Mobilisationskraft der Akteure vor Ort*

Zum Thema lebensbegleitendes Lernen wurden über 5 000 Projekte durchgeführt, 2 500 Veranstaltungen organisiert, 3 500 Presseartikel veröffentlicht und 80 000 Internet-Abfragen vorgenommen. Das europäische Jahr hat eine wirkliche Dynamik hin zum lebensbegleitenden Lernen ausgelöst.

c) Zahlreiche neue Initiativen

Einige Beispiele von Initiativen seien genannt, die im Rahmen des europäischen Jahres entwickelt wurden und die von der Suche nach innovativen und neuartigen Lösungen zeugen, wie z.B. die „Learning boutiques" in **Dänemark**, die „Adult learners' week" im **Vereinigten Königreich** und der „Zug des Wissens" in **Finnland**.

2.3 Eine größere Rolle für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung

1. In wirtschaftlicher Hinsicht führt die Anfang der 90er Jahre festgestellte Trendwende zur Suche nach Wegen, um im Kontext der Globalisierung der Wirtschaften und der zunehmenden Konkurrenz die Vorteile der europäischen Volkswirtschaften stärker zur Geltung zu bringen. Sowohl auf Ebene der Unternehmen als auch auf makroökonomischer Ebene werden die Qualität der Humanressourcen in Europa, die Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre ständige Erweiterung nunmehr als einer der ausschlaggebenden Faktoren für die Erreichung der Produktivitäts- und Wettbewerbsziele angesehen, um die Stellung Europas auf dem Weltmarkt zu behaupten und um im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung zu handeln.

Ein Schlüsselelement der Wettbewerbsfähigkeit

2. In ihrer jüngsten Mitteilung zur Wettbewerbsfähigkeit[19] vertritt die Kommission die Ansicht, daß folgende Elemente bestimmend für die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit sind:

„Die effiziente Nutzung der Humanressourcen ist und bleibt Voraussetzung für Produktivitätszuwachs und interne Flexibilität. Zunehmende Unbeständigkeit auf dem Arbeitsmarkt birgt das Risiko, daß die für langfristiges Wachstum und anhaltende Wettbewerbsfähigkeit erforderlichen Investitionen in das Humankapital, insbesondere in Form von Ausbildungsmaßnahmen, nicht vorgenommen werden. Ausbildung und kontinuierliche Verbesserung der Fähigkeiten ist eine immaterielle Investition mit realem, steigendem Nutzen für die Industrie und die Beschäftigten und wird dies in Zukunft in noch stärkerem Maße sein. Eine Strategie, die auf hohe Qualifikation, hohe Qualität und hohe Produktivität ausgerichtet ist, wird die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie stärken und die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmer verbessern."

19 "Die Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Industrie - Eine Bewertung mittels Benchmarking", KOM(96)463

Stärkere Verbindung zur Beschäftigung

3. Die Analysen zur Funktionsweise des europäischen Arbeitsmarktes zeigen auch, daß eine enge Verbindung zwischen Qualifikationsniveau bzw. Kenntnisstand und der Gefahr der Arbeitslosigkeit besteht, auch wenn diese Verbindung nicht in allen Mitgliedstaaten erkennbar ist. Die vorliegenden Erkenntnisse lassen im übrigen einen Schwelleneffekt erkennen in bezug auf das Niveau der Bildung/Berufsbildung: ein höheres Bildungs-/Berufsbildungs-Niveau vermittelt nur einen geringfügigen Vorteil bei der Verminderung des Risikos der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Sekundarschulniveau. Außerdem tendiert dieser Zusammenhang dazu, bei den Jugendlichen unter 25 schwächer zu werden. Für die 25-30jährigen bedeutet der Besitz einer Berufsqualifikation die Verminderung des Risikos der Arbeitslosigkeit um die Hälfte im Vergleich zu denjenigen, die lediglich Mindestschulniveau erreicht haben. Für die unter 25jährigen vermindert sich das Risiko der Arbeitslosigkeit nur um ein Drittel zwischen denjenigen, die lediglich Mindestschulniveau erreicht haben und denjenigen, die ein Sekundarniveau oder ein höheres Bildungs-/Berufsbildungs-Niveau erreicht haben. Dagegen zeigen die Analysen zur Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Beschäftigten, daß eine sehr enge Verbindung zwischen niedriger oder fehlender Qualifikation und den Möglichkeiten der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt besteht.

   Die Analyse der mehrjährigen Programme, die von den Mitgliedstaaten in Anwendung der Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen (Dezember 1994) beschlossen wurden, zeigen die von den Mitgliedstaaten erreichten Bemühungen bei der Verbesserung von Qualität und Relevanz der Berufsbildung für Beschäftigte und Arbeitslose. Die Analyse ergibt auch folgendes: selbst wenn die Erhöhung und Verbreiterung der Kompetenzen bei Beschäftigten, insbesondere bei den am niedrigsten qualifizierten, als wirksamste Investition zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit angesehen werden kann, ist es nicht sicher, daß Unternehmen und Regierungen ausreichende Anstrengungen zur Umschulung derjenigen entwickeln, die bereits in Arbeit stehen, um die wachsende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften zu befriedigen. Auch der Gesamtbericht zur Beschäftigung unterstreicht die wichtigen Bemühungen, die noch unternommen werden müssen im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen, von denen unionsweit nur 7 % an Maßnahmen zur Berufsbildung teilnehmen.

4. In der gegenwärtigen Diskussion über Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung wird der Frage der Kompetenzen, neben den Bemühungen um eine Senkung der Arbeitskosten, insbesondere der indirekten Kosten für unqualifizierte Arbeit, eine wachsende Bedeutung beigemessen. Nachdem der Europäische Rat von Florenz die Bedingungen für eine Strategie der kontinuierlichen Erweiterung von Kompetenzen als zentrales Element einer integrierten Strategie für Wachstum und Beschäftigung vorgelegt hatte, hat der Europäische Rat von Dublin die Investitionen in Humanressourcen als eine seiner Empfehlung zur Verfolgung dieser Strategie festgeschrieben. Die Entscheidung für ein derartiges Szenario ist für Europa von grundlegender Bedeutung. Die Arbeitsmärkte in Europa sind nach wie vor durch eine relativ geringe Mobilität und den Rückgang der Beschäftigung von Jugendlichen gekennzeichnet. Die Erweiterung der Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Beschäftigung als den wichtigsten Akteuren der sozio-organisatorischen Veränderungen in den Unternehmen ist somit ein Schlüsselfaktor der Wettbewerbsfähigkeit.

Kompetenzen für die neue „Flexi-Sicherheit"?

5. Neuerdings wird viel über den Begriff „Flexi-Sicherheit" diskutiert. Er soll zwei für das Funktionieren des Arbeitsmarktes ausschlaggebende Elemente miteinander kombinieren, die Flexibilität des Arbeitsmarktes sowie die Nutzung der Kompetenzen und Humanressourcen. Aus dieser Sicht kann die Weiterbildung als entscheidender Faktor für die Erhöhung der Beschäftigungsaussichten der/des einzelnen angesehen werden. Eine Reihe von Betriebsvereinbarungen und Unternehmenspolitiken entwickeln sich in diese Richtung, um den Zugang zur Weiterbildung zu einem Faktor für größere Beschäftigungsaussichten zu machen, den die Unternehmen ihren Arbeitskräften anbieten können, während lebenslange Beschäftigung nicht mehr garantiert werden kann.

---

20 Quelle: Bericht über die Beschäftigung in Europa, Ausgabe 1995

Zu einer Dienstleistungswirtschaft

6. Die Strukturveränderungen der europäischen Wirtschaften mit der Herausbildung einer Dienstleistungswirtschaft im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung sind ein weiterer Faktor für die Erhöhung des Weiterbildungsbedarfs. Wie die Kommission in ihrer Mitteilung an den Europäischen Rat „Mit Dienstleistungen Arbeitsplätze schaffen"[21] aufzeigte, erfordert die Entwicklung einer Dienstleistungswirtschaft mehr Qualität und Professionalität. Die Zukunft des europäischen Dienstleistungssektors hängt in hohem Maße von der Qualität der angebotenen Leistungen und ihrer Beständigkeit ab. In dieser Mitteilung hob die Kommission hervor, daß ein entscheidendes Merkmal, durch das sich die Dienstleistungen von den anderen Wirtschaftszweigen unterscheiden, darin besteht, daß hier im allgemeinen die Arbeit Hauptproduktionsfaktor ist:

„Es gilt, die Ressourcen an Humankapital zu stärken und zu erneuern, damit das Beschäftigungspotential des Dienstleistungssektors optimal genutzt wird. Für die erfolgreiche Entwicklung eines Unternehmens ist entscheidend, wie es die Möglichkeiten seiner Mitarbeiter erschließt und einsetzt. 80 % der wachstumsstarken Unternehmen in Europa sind der Überzeugung, daß Mitarbeiterschulung ein wesentlicher Faktor für ihren Erfolg war. Qualifizierungsmaßnahmen werden in der Zukunft noch wichtiger werden, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der technologischen Innovationen in diesem Sektor."

Die Perspektive der kognitiven Gesellschaft

7. Das Grünbuch der Kommission mit dem Titel „Leben und Arbeiten in der Informationsgesellschaft: Im Vordergrund der Mensch" (KOM (96) 389) vom Juli 1996 versuchte, die Diskussion um die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Aspekte der Informationsgesellschaft anzuregen. Es wurde dort festgestellt, daß es zwar allgemein anerkannt ist, daß das Fundament an Humanressourcen grundlegend für die Informationsgesellschaft ist, daß aber eine Fähigkeits- und Wissenslücke besteht, die es auszufüllen gilt sowohl zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit als auch zur Steigerung von Qualität und Solidarität. Das Grünbuch identifizierte unter anderem folgende Aktionslinien:

- die Verbesserung der Lernfähigkeit (insbesondere durch eine stärkere Partnerschaft mit dem Wirtschaftsleben);
- das Ziel einer „lernenden Beschäftigung", an der alle Beschäftigten in Arbeit, insbesondere auch außerhalb der traditionellen Vollzeitbeschäftigung in größeren Organisationen, teilnehmen,
- eine besondere Anstrengung zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen mittels einer aktiven Politik zugunsten von Fähigkeiten und
- insgesamt der Aufbau einer neuen Struktur zugunsten lebenslangen Lernens unter Einschluß des Lebens außerhalb und während der Arbeit (einschließlich des Lebens im Ruhestand) und mit besonderer Betonung der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit.

Schweden: Kommission für die Erweiterung der Kenntnisse

1995 hat die schwedische Regierung eine Kommission für die Erweiterung der Kenntnisse gegründet. Ihre Aufgabe ist es, die Ziele der Erhöhung des Kenntnisstandes im Rahmen einer Strategie des lebenslangen Lernens landesweit bekannt zu machen. Diese Kommission hat einen vorläufigen Bericht vorgelegt, in dem sie die drei Pfeiler der Strategie beschreibt: berufliche Bildung von Jugendlichen, Vertiefung der Kenntnisse von Erwachsenen und lebenslange Berufsbildung. Bei der Vertiefung der Kenntnisse von Erwachsenen ist Hauptziel die Vermittlung von Grundkenntnissen, um an einer lebenslangen Berufsbildung teilnehmen zu können. Das bedeutet ein Niveau, das der Primär- und Sekundärschulbidung entspricht. In bezug auf den dritten Pfeiler erklärt die Kommission, daß jede und jeder die Möglichkeit der Teilnahme an einer lebenslangen Berufsbildung haben muß und daß zur Erreichung dieses Ziels die Sozialpartner, der Staat und die Gemeinden ihre Zusammenarbeit zugunsten der Berufsbildung intensivieren müssen.

---

21 Mitteilung der Kommission an den Europäischen Rat. CSE(96)6 endg. vom 27.11.1996

Niederlande: nationale Diskussion über das Wissen

Im Frühjahr vergangenen Jahres haben die Niederlande eine landesweite Diskussion über das Wissen in Gang gesetzt. Das Ziel besteht darin festzustellen, welche Rolle Wissen und Kenntnisse in den kommenden Jahren spielen können und müssen, so daß sich die Niederländerinnen und Niederländer eine Vorstellung davon machen können, wie die Welt im Jahre 2010 aussehen wird und was sie wissen und können müssen, um in dieser Gesellschaft bestehen zu können.

Die Analysen hinsichtlich des Zugangs zur Weiterbildung müssen längerfristig von der Perspektive der kognitiven Gesellschaft als grundlegendem politischen Ziel ausgehen. Mit ihrem im November 1995 veröffentlichten Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung „Lehren und lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft" wollte die Kommission die europäischen Bürgerinnen und Bürger zum Nachdenken darüber anregen, wie die in Europa zu errichtende Gesellschaft aussehen soll und welche Stellung die allgemeine und die berufliche Bildung in dieser Gesellschaft einnehmen werden. Es gilt, einen wirklichen Gesellschaftsentwurf zu erarbeiten, der auf freiwilligen Entscheidungen und Aktionen beruht.

Das Weißbuch stellt die Hypothese auf, daß die Entwicklung unserer Gesellschaften von der Frage des Zugangs zu Wissen und Kenntnissen bestimmt wird. Die sozialen Beziehungen, die Arbeitsbeziehungen und die Beziehungen der/des einzelnen zu den Informationsträgern und -netzen werden mehr und mehr durch den Zugang zu Wissen und Kenntnissen bestimmt. Daher muß das Verhältnis der/des einzelnen zum Wissen grundlegend überdacht werden. Lebenslange Bildung ist nicht nur ein Begleitelement der sozialen Entwicklungen, sie ist auch die Triebkraft der Veränderungen und die Garantie für ihre Beherrschung durch die Bürgerinnen und Bürger.

Kapitel 3

Schlußfolgerungen und Leitlinien

Die in diesem Bericht enthaltenen Analysen über die Umsetzung der Empfehlung vermitteln allen Akteuren sowohl für die konzeptionelle Arbeit als auch für die Diskussion neue Argumente sowie vergleichende Referenzelemente zur Konkretisierung ihrer Ziele und zur Verbesserung ihrer Maßnahmen.

Abschließend stellt die Kommission die wichtigsten Schlußfolgerungen und Feststellungen aus dem gesamten Umsetzungsprozeß der Ratsempfehlung vom Juni 1993 vor.

Die Schlußfolgerungen dieses Berichts beziehen sich insbesondere auf Ziele, deren Fortführung auf Gemeinschaftsebene zur Konsolidierung der Aktion und zur Reaktion auf die im Bericht dargelegten neuen Herausforderungen in der Weiterbildung zweckmäßig erscheint.

Zur Auslösung der Diskussion schlägt die Kommission für jedes dieser Ziele eine Leitlinie zur Identifizierung der Instrumente vor, um diese Ziele zu erreichen.

3.1 Schlußfolgerungen im Hinblick auf die Verfahrensweise

- Die Kommission beurteilt den Prozeß der Erstellung nationaler Berichte über den Zugang zur Weiterbildung sehr positiv. Sie ist der Auffassung, daß der Prozeß der nationalen Berichterstattung und deren perspektivische Entwicklung für die nationalen Beteiligten eine erste Stufe sowohl für die Inventarisierung ihrer Systeme als auch für eine erste Positionsbestimmung zwischen den Systemen darstellt.

- Die Kommission stellt erfreut fest, daß die Erarbeitung des Berichts in mehreren Mitgliedstaaten zu einer konzertierten Untersuchung und zu Diskussionen mit allen betreffenden Parteien, insbesondere den Sozialpartnern, geführt hat und daß der Bericht dadurch an Qualität gewonnen hat. Sie ist der Auffassung, daß dieser Prozeß der nationalen Konzertierung fortgesetzt und verbessert werden muß.

- Die Kommission bewertet den dualen Prozeß der Erstellung von Berichten durch die Mitgliedstaaten einerseits und durch die sozialpartnerschaftlichen Organisationen auf Gemeinschaftsebene andererseits außerordentlich positiv. Nach ihrer Auffassung ermöglicht dieser duale Prozeß eine vollständigere Sicht auf die laufenden Entwicklungen und eine sachdienliche Darlegung der Standpunkte der verschiedenen Akteure. Auch unter diesem Gesichtspunkt könnten Fortschritte durch eine bessere Abstimmung auf nationaler Ebene und eine wechselseitige Bereicherung der Beziehungen zwischen Mitgliedstaaten und Sozialpartnern erreicht werden.

- Die Kommission nimmt mit Genugtuung die in den Berichten dargelegten vielfältigen Initiativen und neuen Modalitäten zur Förderung des Zugangs zur Weiterbildung sowohl im Bereich

der staatlichen Politik der Mitgliedstaaten als auch seitens der Sozialpartner bzw. der Unternehmen zur Kenntnis. Die Kommission nimmt ebenfalls zur Kenntnis den beträchtlichen Impuls für Innovation und Reform durch einerseits die Strukturfonds, insbesondere durch Ziel 4 und durch Gemeinschaftsinitiativen in bezug auf industriellen Wandel und andererseits durch Gemeinschaftsprogramme wie FORCE und LEONARDO DA VINCI.

- Die Kommission ist der Ansicht, daß durch die Verfügbarkeit quantitativer Daten, besonders der durch die Gemeinschaftserhebung zur beruflichen Weiterbildung (GEBW, engl.: CVTS = Continuing Vocational Training Survey) erhaltenen homogenen Daten, eine ganz erhebliche Verbesserung der Kenntnisse über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung auf Unionsebene und in den Mitgliedstaaten möglich ist. Sie ist der Auffassung, daß dieser Prozeß im Hinblick auf die Weiterbildung fortgeführt und verbessert und auf demnächst zur Verfügung stehende äquivalente Daten über die Grundausbildung ausgedehnt werden muß. Die Kommission wird die ersten Schlüsseldaten zur Berufsbildung im Laufe des Jahres 1997 veröffentlichen. Diese beiden Datenkomplexe sollen eine bessere Einschätzung der Entwicklungen der Ausbildungssysteme und -maßnahmen mit Blick auf eine lebenslange Fortbildung ermöglichen.

- Die Kommission bestätigt die Bedeutung der Zusammenarbeit und der gemeinsamen konzeptionellen Arbeit mit den Mitgliedstaaten für die Schaffung einer Reihe von Indikatoren unter Nutzung der im Rahmen des Ausbildungsteils der Beschäftigungsanalysen erzielten Erstergebnisse. Zur Nutzung des Programms Gemeinschaftserhebungen im Bereich Bildung, dessen Fortführung geplant ist, wird sie entsprechende Vorschläge unterbreiten.

- Die Kommission ist der Auffassung, daß die Ergebnisse aus den Berichten der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner und der Kommission ein gemeinsames Kapital darstellen. Sie müssen entsprechend gemeinsam festzulegenden Modalitäten zur Verbesserung der Weiterbildungsdiskussionen zwischen den Beteiligten und zur Festlegung von Modalitäten zur Verbesserung des Zugangs zu allen entsprechenden Bildungsebenen genutzt werden. Die Kommission wird die erforderlichen Maßnahmen zur Veröffentlichung der Analysen und Ergebnisse ergreifen sowie geeignete Vorschläge zur Verbesserung ihrer Nutzung vorlegen.

- Nach Ablauf des Berichtszeitraums über die Umsetzung der Empfehlung ist die Kommission der Ansicht, daß die Empfehlung des Rates eine solide Grundlage für die Einleitung des gemeinschaftsweiten Weiterbildungsprozesses bildete. Unter Berücksichtigung der nichtbindenden Rechtsnatur des Instruments vertritt die Kommission die Ansicht, daß durch den eingeleiteten Prozeß erste interessante Ergebnisse erzielt wurden.

- Die Kommission ist der Meinung, daß diese erste Stufe eingehendere Debatten über die Art der erforderlichen Instrumente zur Fortführung der Gemeinschaftsaktion und zur Schaffung der für einen besseren Zugang zur Weiterbildung angemessenen Instrumente ermöglichen muß. In diesem Sinne wird die Kommission ihre Vorschläge unterbreiten.

3.2 Schlußfolgerungen im Hinblick auf die Ziele

- Die Kommission schließt sich der Vorstellung an, daß der Zugang zur Weiterbildung und im weiteren Sinne zur lebenslangen Fortbildung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Union ein Faktor ist, der in sehr starkem Maße die Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Kompetenzen und damit sowohl die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung als auch die Beschäftigungsaussichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmt.

- In dieser Hinsicht ist die Kommission der Auffassung, daß der bisher erreichte Grad des Zugangs zur Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine ermutigende Grundlage darstellt, der jedoch von starken Ungleichheiten geprägt ist. Sie ist der Meinung, daß beträchtliche Anstrengungen erforderlich sind, um den Grad des Zugangs derart deutlich anzuheben, daß den Herausforderungen durch die technische, wirtschaftliche, soziologische und möglicherweise vor allem demographische Entwicklung sowie den Anforderungen des Umweltschutzes begegnet werden kann.

- Die Kommission stellt fest, daß die starken Unterschiede, um nicht zu sagen Diskrepanzen, zwischen den Mitgliedstaaten, aber auch zwischen Unternehmens- und Arbeitnehmerkategorien innerhalb der Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Ungleichheiten führen, die sich nachteilig auswirken auf die Weiterentwicklung ih-

rer Kompetenzen und damit auch auf die Vermeidung der hohen Gefahr von Arbeitslosigkeit.

- In Übereinstimmung mit ihrem Vorschlag für ein europäisches Jahr des lebensbegleitenden Lernens ist die Kommission der Auffassung, daß die Förderung des Zugangs zur Weiterbildung ein entscheidendes Element des allgemeineren Ziels der lebenslangen allgemeinen und beruflichen Bildung darstellt. Sie stellt in dieser Hinsicht mit Genugtuung fest, daß dieser Weg von mehreren Mitgliedstaaten bereits mit Entschiedenheit verfolgt wird.

- Die Kommission stellt fest, daß sich die wichtigsten Initiativen und die Ausdehnung der Weiterbildung auf das Konzept der lebenslangen Weiterbildung in solchen Mitgliedstaaten entwickeln, die im Bereich des Zugangs zur Weiterbildung bereits den höchsten Stand haben. Sie macht auf die Gefahr einer zunehmenden Divergenz zwischen den Mitgliedstaaten aufmerksam und auf die Notwendigkeit, dieses bei der Programmierung der Strukturfonds in Betracht zu ziehen, insbesondere in bezug auf die Kohäsionsländer.

- Als allgemeine Tendenz vermerkt die Kommission die Tatsache, daß die Verbesserung des Zugangs zur Weiterbildung nicht einheitlich, sondern diversifiziert und unter Nutzung verschiedener Zugangsmöglichkeiten und -modalitäten erfolgt.

- Die Kommission stellt fest, daß Verdeutlichung und Messung der erzielten Fortschritte durch diese vorherrschende Tendenz erschwert werden. Angesichts dieser Schwierigkeit teilt die Kommission weder die Auffassung des Europäischen Gewerkschaftsbundes, es gäbe keine Fortschritt beim Zugang zur Weiterbildung, noch die von der UNICE geäußerten sehr günstigen Entwicklungsprognosen. Sie ist vielmehr der Auffassung, daß beim Zugang zur Weiterbildung reale Fortschritte erzielt wurden, die angesichts der diversifizierten Modalitäten allerdings nur wenig deutlich werden.

- Die Kommission ist der Auffassung, daß diese Tendenz zur Diversifizierung eine interessante Möglichkeit zur Verbesserung des Zugangs zur Weiterbildung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellt, daß dies jedoch besondere Anstrengungen zu deren Information voraussetzt, damit sie die verschiedenen Zugangsmodalitäten auch bestmöglich nutzen können. Unter diesem Aspekt werden die verschiedenen Initiativen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Bewertung ihrer Kompetenzen ermöglichen sollen, von der Kommission sehr positiv beurteilt.

- Die Kommission vertritt den Standpunkt, daß alle Beteiligten und insbesondere die Sozialpartner aufgefordert sind, bei der Steuerung und Überwachung dieser Modalitäten eine neue Rolle wahrzunehmen, damit über diverse Partnerschaften eine wirkliche Gleichheit des Zugangs zur lebenslangen Bildung sowie zu den neuen Kompetenzen gewährleistet wird.

3.3 Leitlinien für das weitere Vorgehen

Abschließend legt die Kommission zur Unterstützung der Diskussion mit den zuständigen Gremien der Gemeinschaft eine begrenzte Zahl von Leitlinien vor, die ihr zur Fortführung und Weiterentwicklung der Gemeinschaftsaktion im Bereich Weiterbildung aufgrund der durchgeführten Analyse und der verdeutlichten Herausforderungen geeignet erscheinen.

Unter Berücksichtigung der auf dieser Grundlage geführten Diskussionen wird die Kommission entsprechend den Bedingungen und nach einem geeigneten Zeitplan ihre Vorschläge zur Anwendung dieser Leitlinien und zur Erarbeitung der erforderlichen Rechts- und Arbeitsinstrumente vorlegen. Dabei wird die Kommission auch Vorschläge zur Anwendung des Weißbuchs „Lehren und Lernen - Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft" sowie der Verfahren zur Überarbeitung der Aktionsprogramme, insbesondere des Programms LEONARDO DA VINCI, berücksichtigen. Die Kommission stützt sich auch auf die Ergebnisse der Forschungsprojekte, die die Erarbeitung einer Übersicht und einer Bewertung von Möglichkeiten lebenslanger Bildung zum Ziel hatten. Diese wurden im Rahmen des sozio-ökonomischen Forschungsprogramms durchgeführt und im 4. Forschungs- und Entwicklungsprogramm abgeschlossen.

Leitlinie 1:

Feststellung:

- Beim Zugang zur Weiterbildung sind reale Fortschritte zu verzeichnen, die in Anbetracht

der technologischen, umweltbezogenen und sozio-ökonomischen Entwicklung jedoch zweifellos unzureichend sind. Diese gehen zudem mit offensichtlich krassen Ungleichheiten zwischen den Arbeitnehmerkategorien je nach nationaler Situation oder nach Unternehmenskategorie einher.

Gemeinschaftsziel:

- Weitere Verbesserung des Zugangs zur Weiterbildung und Verringerung des ungleichen Zugangs für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um in der Union eine Strategie des Zugangs zu Kompetenzen zu fördern.

Aktionshypothese:

- Schaffung der gemeinsamen Voraussetzungen zur Förderung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung auf Gemeinschaftsebene, einschließlich der sektoriellen Ebene. Diese Voraussetzungen werden im Rahmen einer Abstimmung mit den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene, auch unter dem Gesichtspunkt der Art des dafür erforderlichen Rechtsakts, geschaffen.

Diese Abstimmung beinhaltet insbesondere die im Vertrauenspakt für Beschäftigung vorgesehene Erweiterung des Gemeinschaftsziels auf den Zugang zu Kompetenzen.

Leitlinie 2:

Feststellung:

- Ungeachtet der Fortschritte und der Entwicklung tragfähiger Innovationen in der Weiterbildung haben die beteiligten Akteure - Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und Sozialpartner - erhebliche Schwierigkeiten, für diesen Bereich eine wirksame Strategie zu entwerfen und anzuwenden, wie sie angesichts der demographischen Entwicklung erforderlich wäre.

Gemeinschaftsziel:

- Erarbeitung eines ständigen Referenzrahmens für öffentliche Einrichtungen und Sozialpartner, der ein Bestandsverzeichnis und die im Bereich Zugang zur beruflichen Weiterbildung gemachten Fortschritte enthält und es diesen ermöglicht, ihre Diagnosen und Ziele besser abzustecken.

Aktionshypothesen:

- Beibehaltung und Verbesserung des Berichtsverfahrens über den Zugang zur Weiterbildung zwecks Erhalt eines regulären Instruments homogener Berichte von Mitgliedstaaten und Sozialpartnern sowie gemeinsamer Kriterien.

- Verbesserung dieses Berichtssystems durch regelmäßige Verbreitung der GEBW-Erhebung und der gemeinschaftlichen Erhebungsprogramme über qualitative Aspekte und über die Bedarfe neuer Sektoren als auch durch die Entwicklung vergleichender statistischer Daten über die aktive Beschäftigungspolitik, insbesondere auch über die Berufsbildung für Arbeitslose.

- Die Europäische Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen innerhalb der Dubliner Stiftung könnte um Unterstützung angegangen werden, um die verfügbaren Informationen über Tarifverträge auf Ebene der Mitgliedstaaten zu vervollständigen.

- Zeitraum: Die Erarbeitung eines Berichts der Mitgliedstaaten alle drei Jahre und die Veröffentlichung eines europäischen Gesamtberichts im darauffolgenden Jahr scheint angesichts der auf der Grundlage der Empfehlung von 1993 geübten Praxis angemessen zu sein.

- Dieses Instrument würde für die Fortschritte beim Zugang zur Weiterbildung einen Benchmarking-Prozeß (etwa: vergleichende Bewertung) auf der Grundlage einer Reihe gemeinsamer Indikatoren wie Beteiligungsquote, Unternehmenspolitiken, Innovationen, Bedarfe der neuen Sektoren, usw. ermöglichen. Die nationalen und gemeinschaftlichen Ergebnisse stünden so für Diskussionen zwischen den Akteuren zur Verfügung und würden diesen behilflich sein, neue Wege zur Förderung des Zugangs zur Weiterbildung festzulegen, und solche Eckwerte der Gemeinschaft wie vergleichende Leistungsbewertung (Benchmarking), bewährte nationale Lösungen, Initiativen der Sozialpartner zu nutzen, um die Debatte zwischen den Beteiligten zu beleben. Der Prozeß des Benchmarking sollte in Zusammenarbeit mit ähnlichen Vorstößen der Kommission und der Mitgliedstaaten im Bereich Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung erfolgen.

Leitlinie 3:

Feststellung:

- Der Bereich Weiterbildung ist durch zahlreiche Innovationen, die eine beträchtliche Erweiterung des Zugangs zur beruflichen Fortbildung potentiell unterstützen können, gekennzeichnet. Die Entwicklung neuer Mittel für die Ausbildung oder für die Bewertung von Kompetenzen unter Nutzung der neuen Informationstechnologien wird diese Tendenz weiter verstärken.

- Desgleichen werden durch die Entwicklung der Arbeitsorganisation und verschiedener Gestaltungsweisen der Arbeitszeit neuartige Möglichkeiten zur Entwicklung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung entstehen. In diesem Zusammenhang erstellt die Kommission gerade das Grünbuch „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft", das sich auch mit Aspekten der Berufsbildung befaßt. Die Diskussionen und Initiativen im Gefolge der Annahme des Grünbuchs sollten sich auch intensiv mit der Dimension Berufsbildung befassen.

- Der Innovationstransfer vollzieht sich auf dem europäischen Markt jedoch zu langsam und in einem zu geringen Umfang.

Gemeinschaftsziele:

- Unterstützung der Entwicklung einer europäischen Industrie zur Herstellung von Multimediamitteln für Weiterbildung und individuelle Bewertung von Kompetenzen.

- Entwicklung von Innovationen und ihre Anwendung auf neue, mit den Umgestaltungen der Arbeitsbeziehungen verbundene Modalitäten des Zugangs zur Weiterbildung.

Aktionshypothesen:

- Vorlage des Bereichs Berufsbildung im Aktionsplan „Lernen in der Informationsgesellschaft" im Laufe des Jahres 1997.

- Erweiterung des Konzepts der experimentellen Projekte zur unabhängigen Anerkennung von Kompetenzen auf Fachgebiete, die sowohl technisches als auch Querschnittswissen umfassen.

- Unterstützung grenzübergreifender Pilotexperimente für neue Parameter des Zugangs zur Weiterbildung, insbesondere Gestaltung der Arbeitszeit und neue Formen der Arbeitsorganisation, Austausch von Konzepten und grenzübergreifende Erprobung neuer Maßnahmen für solche Faktoren, die erheblich zur Entwicklung des Zugangs zur Weiterbildung beitragen können:

1. Durchführung von Projekten zur Verbindung der Entwicklung des Zugangs zur Weiterbildung und der Gestaltung/Senkung der Arbeitszeit, vorzugsweise zusammen mit den berufsständischen Organisationen.

2. Durchführung von Projekten zur Verbindung neuer Formen der Arbeitszeitorganisation und der Entwicklung des Zugangs zur Weiterbildung insbesondere durch individuelle Ausbildungs-/Arbeitsverträge, vorzugsweise zusammen mit innovativen Unternehmen.

Aus Sicht der Kommission bekräftigen alle Analysen und Leitlinien dieses Berichts den Vorrang, den sie der Förderung der beruflichen Weiterbildung und des Zugangs zu Kompetenzen beimißt. Sowohl in bezug auf Wettbewerbsfähigkeit als auch auf Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt müssen wichtige Fortschritte erzielt werden, um die lernende Gesellschaft zu errichten und die Union des Wissens voranzubringen.

II

(Nicht veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte)

RAT

EMPFEHLUNG DES RATES

vom 30. Juni 1993

über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung

(93/404/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

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

auf Vorschlag der Kommission (1),

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments (2),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (3),

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 (4) legt im ersten Grundsatz fest, daß jeder einzelne eine angemessene Ausbildung erhalten soll; 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 Beschluß 63/266/EWG obliegt die Anwendung der allgemeinen Grundsätze im Rahmen des Vertrages den Mitgliedstaaten und den zuständigen Gemeinschaftsorganen.

Die Förderung von Humanressourcen durch berufliche Bildung wird als wesentliches Element zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft anerkannt. 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.

Die technische Entwicklung, deren Folgen für die Qualifikation der Arbeitnehmer und der Anstieg der Arbeitslosigkeit erfordern eine Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung.

In der von den Staats- und Regierungschefs aus elf Mitgliedstaaten auf der Tagung des Europäischen Rates in Straßburg am 9. Dezember 1989 angenommenen Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer heißt es unter anderem in Nummer 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."

(1) ABl. Nr. C 23 vom 27. 1. 1993, S. 8.
(2) ABl. Nr. C 150 vom 31. 5. 1993.
(3) ABl. Nr. C 129 vom 10. 5. 1993, S. 57.
(4) ABl. Nr. 63 vom 20. 4. 1963, S. 1338/63.

Die berufliche Weiterbildung ist ein ständiges Anliegen der Sozialpartner im Rahmen des sozialen Dialogs (1).

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.

Das Europäische Parlament hat am 21. April 1993 einen Initiativbericht über die berufliche Bildung in der Europäischen Gemeinschaft in den 90er Jahren angenommen, in dem auch die Frage des Zugangs zur Weiterbildung behandelt wird.

Auf Gemeinschaftsebene wurden Aktionen grenzübergreifender Kooperation eingeleitet (2).

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.

Auf Gemeinschaftsebene 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 ihrem effektiven Zugang zur beruflichen Weiterbildung zu widmen. Außerdem ist der wachsenden Zahl erwerbstätiger Frauen Rechnung zu tragen (3).

Die Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung 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 Tarifautonomie. Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner ergreifen zahlreiche verschiedenartige Maßnahmen, die im Hinblick auf die Gemeinschaftscharta über die sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer und in Anbetracht der grenzüberschreitenden Dimension der Aktion auf Gemeinschaftsebene unterstützt werden sollten. Es ist ferner von wesentlicher Bedeutung, ein Zusammenwirken der Mittel und der partnerschaftlichen Beziehungen zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor zu fördern.

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 sowie die Notwendigkeit anerkannt, daß die Gemeinschaft eine aktive Rolle in diesem Bereich spielt —

I. EMPFIEHLT, daß die Mitgliedstaaten ihre Politik der Berufsbildung unter Berücksichtigung der verfügbaren Mittel und der jeweiligen Befugnisse der zuständigen Behörden, der Unternehmen und der Sozialpartner und unter Beachtung der Vielfalt der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken darauf ausrichten, daß jeder Arbeitnehmer in der Gemeinschaft ohne Diskriminierung Zugang zur beruflichen Weiterbildung haben und während seines gesamten Erwerbslebens behalten muß;

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

1. In den Unternehmen soll das Bewußtsein dafür geweckt werden, daß zwischen den Qualifikationen der Arbeitnehmer und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ein Zusammenhang besteht; damit sollen die Unternehmen ermutigt werden, die Weiterentwicklung der Qualifikationen ihrer Beschäftigten prioritär zu behan-

(1) Siehe folgende Texte:
- Gemeinsame Stellungnahme vom 6. März 1987 über Ausbildung und Motivation, Information und Konsultation;
- Gemeinsame Stellungnahme vom 13. Februar 1990 zur Schaffung eines Europäischen Raumes der beruflichen und geographischen Mobilität und zur Verbesserung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes in Europa;
- Gemeinsame Stellungnahme vom 19. Juni 1990 über allgemeine Bildung, Erstausbildung, berufliche und Erwachsenenbildung;
- Gemeinsame Stellungnahme vom 21. September 1991 zu den Maßnahmen, die für den breitestmöglichen Zugang zur beruflichen Bildung notwendig sind;
- Vereinbarung der Sozialpartner auf europäischer Ebene vom 31. Oktober 1991;
- Europäische Rahmenvereinbarung vom 6. September 1990 zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund und dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft über Ausbildung in Unternehmen der öffentlichen Hand.

(2) Siehe folgende Texte:
- Beschluß 90/267/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über ein Aktionsprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft (FORCE) (ABl. Nr. L 156 vom 21. 6. 1990, S. 1);
- 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) (ABl. Nr. L 393 vom 30. 12. 1989, S. 29) in der Fassung des Beschlusses 92/170/EWG (ABl. Nr. L 75 vom 21. 3. 1992, S. 51);
- 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) (ABl. Nr. L 13 vom 17. 1. 1989, S. 28);
- 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) (ABl. Nr. L 214 vom 2. 8. 1991, S. 69);
- Verordnung (EWG) Nr. 4255/88 des Rates vom 19. Dezember 1988 zur Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 2052/88 hinsichtlich des Europäischen Sozialfonds (ABl. Nr. L 374 vom 31. 12. 1988, S. 21).

(3) Kommission der Europäischen Gemeinschaften: „Beschäftigung in Europa" (1992).

46

deln, indem sie der Unternehmnsgröße und den Unternehmenszielen angemessene Ausbildungspläne und -programme entwickeln und ihre Führungskräfte entsprechend motivieren und unterrichten.

Bei der Erstellung dieser Pläne und Programme ist insbesondere den verfügbaren Humanressourcen und Finanzmitteln, der Arbeitsorganisation, den in Zukunft benötigten Qualifikationen, dem zu erwartenden industriellen und technologischen Wandel sowie der transnationalen Dimension der beruflichen Weiterbildung Rechnung zu tragen.

2. Zugunsten kleiner und mittlerer Unternehmen sollten besondere Anreize und technische Hilfen vorgesehen werden.

Darunter könnten z. B. Hilfen für die Berufsbildungsberatung sowie Hilfen bei der Ermittlung des Bedarfs an Berufsbildungsmaßnahmen fallen.

3. Die Unternehmen sollten ferner ermutigt werden, die für ihre Entwicklung notwendige und der speziellen Situation der Beschäftigten solcher Unternehmen angepaßte berufliche Weiterbildung zu fördern, was vor allem gewährleisten soll, daß die in den folgenden Nummern beschriebenen Maßnahmen ausreichend berücksichtigt werden.

4. Für Unternehmen, die mit einem Prozeß industriellen Wandels konfrontiert sind, sollten die geeigneten, erforderlichen und angemessenen besonderen Anreize und technischen Hilfen vorgesehen werden, um die Berufsbildung und Umschulung der Beschäftigten zu fördern.

5. Die berufliche Weiterbildung sollte unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer und der Unternehmen zu einem bedeutenden Faktor regionaler und lokaler Entwicklung ausgebaut werden.

Außerdem sollte insbesondere auf regionaler und lokaler Ebene die Aufnahme von Partnerschaften unterstützt werden, die bezwecken, den Bedarf der Unternehmen und der Beschäftigten zu untersuchen und laufend Informationen über Berufsbildungsmöglichkeiten weiterzugeben, um so Angebot und Nachfrage soweit wie möglich anzunähern.

6. Die Arbeitgeber sollten darin bestärkt werden, ihre Arbeitnehmer so früh wie möglich und gegebenenfalls bereits bei ihrer Einstellung über die Unternehmenspolitik und die Aktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung und Personalentwicklung sowie über die Bedingungen in bezug auf den Zugang zur beruflichen Weiterbildung — einschließlich der Möglichkeit einer Freistellung zum Zweck der beruflichen Weiterbildung — zu informieren.

7. Aktivitäten, die Arbeitnehmern, die dies wünschen, eine Einschätzung ihres beruflichen Weiterbildungsbedarfs ermöglichen, sollten unterstützt werden.

Diese Bewertung sollte innerhalb oder außerhalb des Unternehmens und/oder in Zusammenarbeit mit spezialisierten Einrichtungen erstellt werden.

Die Auswertung der Ergebnisse ist vertraulich.

8. Die Arbeitnehmervertreter bzw. — falls es keine derartigen Vertreter gibt — die Arbeitnehmer selbst sollten über die Erstellung und Durchführung der Berufsbildungspläne und -programme der Unternehmen unterrichtet und dazu gehört werden.

9. Es sollte das Bewußtsein der Arbeitnehmer und der Unternehmen für die Bedeutung beruflicher Weiterbildung geweckt werden, die zu arbeitsmarktgerechten Qualifikationen führt.

Dabei ist besonders darauf zu achten, daß die Weiterbildung sich nicht auf die spezifische Anpassung an den Arbeitsplatz beschränkt, sondern dazu befähigt, die Weiterentwicklung der Produktionssysteme und der Arbeitsorganisation im Hinblick auf eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie eine Verbesserung der Berufsaussichten der Arbeitnehmer vorherzusehen und zu bewältigen.

10. Die Entwicklung optimaler Lehr- und Lernmethoden in der beruflichen Weiterbildung, die den Zugang der Arbeitnehmer zur beruflichen Weiterbildung erleichtern können, z. B. autodidaktische Lernmethoden am Arbeitsplatz, Fernunterricht, mediengestütztes Lernen und ähnliches, sollten unterstützt werden.

11. Es sollte dazu beigetragen werden, daß den Arbeitnehmern mit dem niedrigsten Ausbildungsstand, unabhängig von ihrem Status, die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen ermöglicht wird, damit sie ein erstes Qualifikationsniveau erreichen und ein Grundwissen erhalten, das ihnen ermöglicht, die neuen Technologien zu meistern.

Besondere Aufmerksamkeit gebührt außerdem dem Zugang von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen zur beruflichen Weiterbildung, die seit einer gewissen Zeit nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen konnten oder deren Beschäftigungs- und Berufschancen beeinträchtigt sind.

12. Der Zugang von Frauen zur beruflichen Weiterbildung und ihre tatsächliche Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen sollten gefördert werden.

Dies kann insbesondere dazu beitragen, Frauen neue Berufsfelder zu öffnen und ihnen die Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit nach einer Berufsunterbrechung zu erleichtern.

13. Der Zugang von Jugendlichen aller Eignungsstufen, die über eine berufliche Qualifikation oder Berufserfahrung verfügen, zur beruflichen Weiterbildung und ihre Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen sollten gefördert werden, damit sie sich voll entfalten und für die Gegenwart und Zukunft Kenntnisse erwerben können.

14. Der Zugang von Arbeitslosen zur beruflichen Weiterbildung und ihre Teilnahme daran sollten gefördert werden.

    Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei Langzeitarbeitslosen mit unzureichender und/oder ungeeigneter Qualifikation gewidmet werden, um deren berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung zu fördern.

    Die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen, in die die Betriebe einbezogen sind, ist besonders geeignet, die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern.

15. Im Rahmen der Politik über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung ist die grenzüberschreitende Dimension zu fördern, um insbesondere die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu erleichtern;

III. 1. ERSUCHT die Kommission, die Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern insbesondere im Rahmen des Beratenden Ausschusses für die berufliche Bildung zu verstärken, um die Verwirklung der in Abschnitt II genannten Ziele zu unterstützen;

2. FORDERT hierzu die Kommission AUF, in Absprache mit den Mitgliedstaaten unter Nutzung der Aktionsprogramme und Initiativen der Gemeinschaft im Bereich der beruflichen Bildung, gegebenenfalls einschließlich des Europäischen Sozialfonds sowie der spezialisierten Einrichtungen in der Gemeinschaft, wie z. B. dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP),

   a) relevante vergleichende Informationen über die Systeme der beruflichen Weiterbildung einschließlich der Maßnahmen und Methoden, die zur Integration von jungen Arbeitsuchenden und Langzeitarbeitslosen eingesetzt werden, zu verbreiten und zu erweitern;

   b) den Austausch von entsprechenden Erfahrungen sowie von Verfahren bezüglich der wesentlichsten Erfahrungen der beruflichen Weiterbildung zu erleichtern;

   c) den angemessenen, für die Verwirklichung der in Abschnitt II genannten Ziele wichtigen Wissenstransfer zwischen den Mitgliedstaaten über transnationale Partnerschaften und Netze insbesondere zugunsten derjenigen Regionen, Sektoren, Unternehmensarten und Arbeitnehmerkategorien zu fördern, für die der Zugang zur beruflichen Weiterbildung am wenigsten entwickelt ist;

3. ERSUCHT ferner die Kommission, die Bemühungen der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene im Rahmen des sozialen Dialogs zu unterstützen, damit ihr Gedankenaustausch über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung vertieft werden kann, wobei dieser Dialog, sofern die Sozialpartner dies für wünschenswert halten, auch zu vertraglichen Beziehungen führen kann;

IV. 1. ERSUCHT die Mitgliedstaaten, der Kommission drei Jahre nach Annahme dieser Empfehlung einen Bericht zu übermitteln, in dem die im Hinblick auf die Abschnitte I und II ergriffenen Maßnahmen beschrieben werden;

2. ERSUCHT die Kommission,

   a) anhand der Berichte der Mitgliedstaaten und der Ergebnisse des sozialen Dialogs einen Evaluierungsbericht über die Fortschritte zu erstellen, die im Hinblick auf die Empfehlungen in den Abschnitten I und II hinsichtlich des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung in der Gemeinschaft erzielt worden sind;

   b) diesen Evaluierungsbericht spätestens ein Jahr nach dem in Abschnitt IV Nummer 1 angegebenen Zeitpunkt dem Beratenden Ausschuß für die berufliche Bildung vorzulegen;

3. ERSUCHT die Kommission, diesen Evaluierungsbericht dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Wirtschafts- und Sozialausschuß vorzulegen und ihn den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene zu übermitteln.

Geschehen zu Luxemburg am 30. Juni 1993.

Im Namen des Rates
Der Präsident
S. BERGSTEIN

ISSN 0254-1467

KOM(97) 180 endg.

DOKUMENTE

DE **16 15 04**

Katalognummer : CB-CO-97-191-DE-C

ISBN 92-78-19452-2

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

L-2985 Luxemburg