

Heidemann, Winfried

Working Paper

Lebenslanges Lernen: Aktuelle Entwicklungen im Sozialdialog in ausgewählten europäischen Ländern. Ein Überblick

Arbeitspapier, No. 57

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Heidemann, Winfried (2002) : Lebenslanges Lernen: Aktuelle Entwicklungen im Sozialdialog in ausgewählten europäischen Ländern. Ein Überblick, Arbeitspapier, No. 57, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/116519>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Winfried Heidemann

Lebenslanges Lernen

*Aktuelle Entwicklungen
im Sozialdialog in ausgewählten europäischen Ländern*

Arbeitspapier 57

Lebenslanges Lernen

Aktuelle Entwicklungen im Sozialdialog in ausgewählten europäischen Ländern

Ein Überblick

Winfried Heidemann

Diese Studie entstand 2001/2002 im Rahmen des Arbeitsschwerpunktes „Bündnis für Arbeit“ der Hans-Böckler-Stiftung. Sie wurde von der Europäischen Kommission gefördert und auf einer Konferenz des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Valencia/Spanien vorgestellt.

Stand der Informationen: Frühjahr 2002

Eine englische und eine französische Übersetzung wird vom Europäischen Gewerkschaftsbund veröffentlicht.

Impressum

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 77 78-171

Fax: (02 11) 77 78-188

E-Mail: Winfried-Heidemann@boeckler.de

Redaktion: Winfried Heidemann, Referat Qualifikation

Best.-Nr.: 11057

Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, September 2002

€ 5,00

Inhalt

Einleitung	5
1. Ein vergleichender Blick: Trends in Europa	7
2. Individuelle Lernkonten	9
3. Zugang zu Weiterbildung und Entwicklung von Lernkultur	11
Finanzielle Anreize	11
Zeit für Weiterbildung	11
Anerkennung von Weiterbildung	13
Qualifikationen für niedrig Qualifizierte	14
Beratung und Coaching	15
Lebenslanges Lernen: Kontinuum von Ausbildung und Weiterbildung	15
4. Lebenslanges Lernen auf betrieblicher Ebene	17
Quellen und Materialien	19
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	21

Einleitung

„Lebenslanges Lernen ist ein *individuelles Projekt*. Die Politik muss dafür die Infrastruktur schaffen: Verfügbarkeit des Angebotes, Beratung, Bewertung und Anerkennung, finanzielle Unterstützung.“

Agneta Bladh, Staatssekretärin im schwedischen Bildungsministerium, Malmö, April 2001.

Lebenslanges Lernen ist ein europäisches Thema: Zunehmend ist es von der Bildungspolitik ins Zentrum der europäischen Wachstums- und Beschäftigungsstrategie gerückt. Auf dem Gipfel von Lissabon im Frühjahr 2000 haben sich die Mitgliedstaaten der EU auf die Förderung von lebenslangem Lernen zur Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und der Entwicklung zur „wissensbasierten Ökonomie“ verständigt. Dabei kommt im europäischen Sozialmodell den Sozialparteien eine wichtige Rolle zu.

Dieser Überblick beschreibt aktuelle Entwicklungen in ausgewählten europäischen Ländern, die sich auf die für den Zugang zu lebenslangem Lernen wichtigen Ressourcen beziehen: finanzielle, zeitliche und organisatorische Ressourcen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf beruflicher Weiterbildung für Erwachsene.

Im Mittelpunkt stehen Ansätze, Maßnahmen und Instrumente, die auf die Schaffung einer Infrastruktur für das lebenslange Lernen gerichtet sind. Die Studie bietet keine Darstellung der nationalen Systeme der Bildungs- und Berufsbildungssysteme und keinen Überblick über die Programme der Gewerkschaften zum lebenslangen Lernen. Der Überblick ist auch nicht vollständig, da im Rahmen des Auftrages nicht Informationen aus allen Ländern beschafft werden konnten.

1. Ein vergleichender Blick: Trends in Europa

Zwischen 1993 und 1997 hat die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund in zwei Projekten unter dem FORCE und dem LEONARDO Programm Informationen über die Weiterbildung im Sozialen Dialog in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union zusammengetragen.¹ Ein wichtiges Ergebnis dieser Projekte war, dass es bereits damals in vielen europäischen Ländern eine strategische Diskussion über die Zukunft beruflicher Weiterbildung gab, die zu Vereinbarungen der Sozialpartner – meist unter Einschluss des Staates als Akteur („Tripartismus“) – führte.

Ein vergleichender Blick im Jahre 2001 auf die tripartite Politik zum lebenslangen Lernen in Europa zeigt sechs Schwerpunkte.

Die Diskussion über lebenslanges Lernen schließt alle Bildungsbereiche ein, doch liegt ein deutlicher Schwerpunkt auf dem Lernen für die „wissensbasierte Ökonomie“

In den meisten Ländern stehen *alle Bildungsbereiche* in der Diskussion über die Organisation lebenslangen Lernens, von der Vorschulerziehung bis hin zum tertiären Bereich, wobei es insbesondere um die wechselseitige Offenheit der Bildungsbereiche und der Zugang zu tertiärer Bildung auch ohne traditionelle Hochschulberechtigung geht. Eine besondere Rolle spielt allerdings dabei das Lernen für berufliche Zwecke, für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Dies steht im Zusammenhang mit der gemeinsamen europäischen Beschäftigungspolitik, die auch die Einbeziehung von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen fördert.

Die Rahmenbedingungen für das lebenslange Lernen werden durch öffentliche Regelungen organisiert

Die Rahmenbedingungen für das lebenslange Lernen werden meistens durch die Politik definiert und bereitgestellt. Das gilt sowohl für Länder mit einem eher „deregulativen“ Verständnis von Bildungs- und Beschäftigungspolitik (Vereinigtes Königreich) als auch für solche mit einer langen sozial- und bildungsstaatlichen Tradition (Schweden). In allen Fällen erwarten die Regierungen allerdings von den Sozialpartnern, an der Ausfüllung der Rahmenbedingungen mitzuwirken. Einen Sonderfall stellt Deutschland dar, wo im nationalen Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit die Tarifparteien sich zur Sicherung der Rahmenbedingungen lebenslangen Lernens bereit erklärt haben – bisher allerdings nur mit geringem Erfolg.

Im Vordergrund der Politiken steht die Förderung individueller Verantwortung für das lebenslange Lernen

Vor dem Hintergrund des europäischen Mainstreams der individuellen Beschäftigungsfähigkeit legen die aktuellen Politiken zum lebenslangen Lernen einen deutlichen Schwerpunkt auf die Förderung individueller Verantwortung für die eigene berufliche Entwicklung („Lebenslanges Lernen ist ein individuelles Projekt“). Dies gilt sowohl für eher „liberale“ Länder als auch für solche mit Sozialstaatstradition.

Individuelle Lernkonten sind ein verbreiteter Ansatz zur Förderung lebenslangen Lernens

Individuelle Lernkonten sind derzeit in mehreren Ländern *der zentrale Ansatz* zur Förderung selbst verantworteten lebenslangen Lernens: Sie sollen individuelles Engagement zur Weiterbildung finanziell fördern und die Wahlmöglichkeiten der Individuen für die eigene berufliche Entwicklung stärken – und zwar auch gegenüber den

¹ Quellen und Materialien siehe am Schluss dieses Informationspapiers

eher auf die kollektiven Bedürfnisse der Organisation ausgerichteten Weiterbildungsangeboten der Betriebe. Bildungskonten gibt es oder werden eingeführt in Österreich (bereits seit Mitte der 90er Jahre), Großbritannien, Schweden, den Niederlanden und Italien. Formen sind Sparkonten, Versicherungsverträge, Gutscheine (Vouchers), direkte Zuschüsse und Darlehen. (Nähere Informationen unten in Kap. 2.).

Für die zeitlichen und organisatorischen Ressourcen des Zugangs zur Weiterbildung und für die Entwicklung von Lernkultur gibt es vielfältige Lösungen

Für lebenslanges Lernen ist die Entwicklung von Lernkultur in der Gesellschaft nötig. Hierzu gibt es in den Ländern unterschiedliche Ansätze, je nach kulturellen und politischen Bedingungen und nach Problemdefinition der politischen Akteure. Eine Möglichkeit wird in den individuellen Lernkonten gesehen. Hinsichtlich der Ressource „Zeit“ für Lernen gibt es in Österreich, Schweden, Frankreich, Norwegen, Italien und Portugal neuere Entwicklungen. Dabei werden auch die insgesamt nicht sehr ermutigenden Erfahrungen mit den traditionellen Formen von Freistellungsregelungen berücksichtigt.

Andere Aktivitäten zielen auf die Hebung des Qualifikationsstandes von Beschäftigten und Arbeitslosen mit fehlenden oder niedrigen Bildungsabschlüssen. Schließlich geht es um die Anerkennung von Weiterbildung und ihre Verbindung mit formalen Qualifikationen, auch um die Bewertung von Kompetenzen, die nicht in formalen Bildungsveranstaltungen erworben wurden (in Begriffen der europäischen Diskussion: „Nicht-formales Lernen sichtbar machen“ – „Anerkennung früheren Lernens“). Schließlich werden Beratung und „Coaching“ von Individuen und Betrieben für die Organisation lebenslangen Lernens ausgebaut. (Weitere Informationen dazu unten in Kap. 3.).

Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen werden stark in die praktische Umsetzung von Weiterbildung einbezogen

Seit Ende der 80er Jahre wurde die Weiterbildung in vielen Ländern und auf der europäischen Ebene zum Thema strategischer Diskussionen des Sozialdialogs. In den erwähnten Projektberichten für den EGB hatten wir die Umsetzung der oft nur allgemeinen Vorstellungen und Vereinbarungen als wichtige Aufgabe der Gewerkschaften genannt. Jetzt, zu Beginn des neuen Jahrtausends, scheint eine neue Phase zu beginnen: Die Gewerkschaften und die betrieblichen Interessenvertretungen involvieren sich über die strategische Diskussion hinaus in stärkerem Maße in die praktische Durchführung von Weiterbildung. Dieser Trend wird besonders deutlich im Vereinigten Königreich, wo – mit Unterstützung der Regierung – gewerkschaftliche Bildungsverantwortliche Beratung für Beschäftigte anbieten und Bildungsnetzwerke aufbauen (siehe dazu unten).

Das Engagement der Gewerkschaften beim Aufbau von marktwirtschaftlichen Systemen der Weiterbildung und bei der Schaffung einer Infrastruktur für Lebenslanges Lernen wird auch in den Ländern Ost- und Ostmitteleuropas deutlich, die sich um den Beitritt zur Europäischen Union bewerben.

In vielen Ländern scheint die Weiterbildungspolitik der Gewerkschaften sich stärker als früher auf die betriebliche Handlungsebene zu konzentrieren. Das intensivierte Engagement der Gewerkschaften ist nicht zuletzt ein Resultat der Einbeziehung der Weiterbildung in das Zentrum der europäischen Beschäftigungspolitik. Oftmals hat die Diskussion und Evaluation der nationalen Aktionspläne für Beschäftigung, die als Teil der europäischen Beschäftigungspolitik aufgestellt werden, Bewegung in die Weiterbildungspolitik gebracht.

2. Individuelle Lernkonten

Individuelle Lernkonten sind ein in mehreren Ländern verbreiteter Ansatz der Mobilisierung finanzieller Ressourcen für Weiterbildung. Wie sehen die verschiedenen Systeme Europa aus?

In **Österreich** gibt es seit 1994 Erfahrungen mit „Bildungskonten“. Inzwischen gibt es sie in den meisten Bundesländern, und zwar nicht in Form von Sparkonten, sondern von staatlichen Bildungsgutscheinen, mit denen individuelle Ausgaben für berufliche Weiterbildung refinanziert werden. Die Zuschussätze sind unterschiedlich, je nach Zielgruppen: häufig betragen sie 50 % der Kosten, in manchen Bundesländern liegen sie für Arbeitslose oder Beschäftigte mit niedrigem Schulabschluss bei 80 oder gar 100 %. Auch die Obergrenzen des Zuschusses sind unterschiedlich, sie reichen von ca. 725 € bis hin zu 1450 oder in einigen Fällen sogar bis zu 3.200 € pro Weiterbildungsmaßnahme, je nach Zielgruppe. Die Zielgruppen sind von Land zu Land unterschiedlich: Leute ohne Abschluss, Lehrabsolventen, Betriebsgründer usw. Die geförderten Kurse müssen bei anerkannten Trägern der Weiterbildung stattfinden, dadurch kommt ein Element der Qualitätssicherung ins Spiel.

Nach den vorliegenden Erfahrungen wurde die Förderung weit überwiegend von Leuten in Anspruch genommen, die bereits einen berufsbefähigenden Lehrabschluss haben, sowie für Kurse, die zu einer formal höheren Qualifikation führen. In Österreich sind die Bildungskonten insofern auf das System der regulierten Berufe bezogen. Durch die Möglichkeit, die Förderung auf bestimmte Zielgruppen zu konzentrieren – beispielsweise in Oberösterreich auf Menschen unterhalb der Matura (Abitur) – wird ein bildungspolitischer Steuerungseffekt erzielt.

In einem ähnlichen Sinne wie in Österreich kann man auch eine gesetzliche Finanzierungsmöglichkeit in **Deutschland** zu den Bildungskonten zählen: Für Maßnahmen der individuellen Aufstiegsweiterbildung in einem anerkannten Beruf (z. B. Meister) kann ein Zuschuss und ein Darlehen für die Kosten der Bildungsmaßnahme und der Lebenshaltung beantragt werden. Durch ein Bundesgesetz wurde diese Möglichkeit 2001 für weitere Berufe geöffnet und die Finanzierungsbedingungen verbessert. Kosten der Weiterbildung bis 11.700 € können mit einem Zuschuss von 35 % und einem zinsgünstigen Darlehen von 65 % gefördert werden.

In **Großbritannien** hat die Labour Regierung ein Programm zum Aufbau von 1 Million individueller Lernkonten aufgelegt. Auch hier ist – infolge der Erfahrungen aus den Pilotprojekten – nicht Voraussetzung, dass auf ein richtiges Bankkonto angespart wird. Arbeitnehmer müssen nur ein „virtuelles Konto“ bei einer von der Regierung beauftragten Agentur eröffnen. Während der Startphase betrug der Zuschuss der Regierung £ 150 (ca. 213 €), wenn mindestens £ 25 (ca. 35 €) Ausgaben für berufliche Weiterbildungskurse nachgewiesen wurden. Im Anschluss an die Startphase sollten die Zuschüsse nach jeweils aktuellen beschäftigungspolitischen Bedarfen gestaffelt sein (zu Beginn lag der Schwerpunkt auf informationstechnischen Kursen). Der Zuschuss wurde direkt an die Bildungsorganisation ausgezahlt.

Erfahrungen aus den vorausgegangenen Pilotprojekten in Großbritannien zeigen, dass die meisten Konten (ursprünglich als Sparkonten bei Banken) durch Niedrigverdiener und Niedrigqualifizierte eröffnet wurde, auch der Frauenanteil war bemerkenswert hoch. Wichtig ist: In vielen Fällen kamen zusätzliche Beiträge zu den Konten von den Arbeitgebern aufgrund individueller oder auch kollektiver Vereinbarungen.

Ende 2001 hat die britische Regierung das Programm (zunächst) eingestellt: Bis Mitte 2001 waren bereits über 2 Millionen Lernkonten eröffnet worden, so dass es zu Budgetproblemen kam. Aber es gab offenbar auch Missbrauch des Programms, indem Unternehmen oder Bildungsorganisationen fiktive Konten eröffneten, um sich zu bereichern. Dahinter scheint das Problem mangelnder Qualitätskontrolle der Bildungsveranstaltungen oder Bildungsorganisationen zu stehen: Eine marktförmige Organisation von Bildungsangeboten setzt nämlich eine institutionelle Qualitätskontrolle voraus (wie sie im Falle Österreichs ansatzweise gegeben ist).

In **Schweden** hat eine Regierungskommission Ende 2000 einen umfassenden Vorschlag für ein landesweites System individueller Bildungskonten erarbeitet.

Danach sollen Sparkonten bei Banken, Fonds oder Versicherungen angelegt werden. Die staatliche Förderung besteht aus Steuerbefreiung und Zuschuss in der Sparphase und einer Prämie bei der Entnahme für Bildungsleistungen.

Beschäftigte (Arbeitnehmer und Selbständige) innerhalb bestimmter Einkommensgrenzen sollen bis zu 37.700 SEK (etwa 4.500 €) des Einkommens jährlich steuerbefreit sparen. Für regelmäßige Sparleistungen von mindestens 2.500 SEK (ca. 300 €) pro Jahr gibt es außerdem eine Grundförderung in gleicher Höhe. Auch die Arbeitgeber können Beiträge leisten, für die es ebenfalls eine Steuervergünstigung gibt. Die Entnahme für Weiterbildungsveranstaltungen von mindestens fünf Tagen Dauer ist zwar zu versteuern, doch gibt es zum Ausgleich eine „Kompetenzprämie“, gestaffelt nach Art und Dauer der Weiterbildung. Die schwedische Regierung will in der Startphase 1 Million Konten fördern, also für mehr als ein Sechstel der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

Die schwedische Regierung wollte ursprünglich bereits im Laufe des Jahres 2001 dem Reichstag einen Gesetzentwurf für Bildungskonten vorlegen. Das Projekt ist aber ins Stocken geraten. Es scheint, dass es einerseits grundsätzliche finanztechnische Probleme gibt, andererseits aber auch kontroverse Interessen der Gewerkschaften: Während die Angestelltengewerkschaft TCO das Projekt nach wie vor unterstützt, möchte die Arbeitergewerkschaft LO lieber die für das Programm vorgesehenen Finanzmittel für die Förderung von benachteiligten Gruppen verwenden.

In den **Niederlanden** ist in 2000 ein Programm aufgelegt worden, unter dem die Regierung Modellvorhaben für die Einrichtung individueller Lernkonten fördert. Die Projekte werden bei Betrieben, regionalen Qualifizierungsorganisationen oder den in den NL verbreiteten Weiterbildungsfonds der Tarifparteien (O&O Fonds) angesiedelt und organisiert. Die Regierung fördert die Kosten der Modellprojekte, diese bauen Lernkonten für Beschäftigte (und auch für Arbeitsuchende) auf. Der Zuschuss der Regierung pro individuellem Lernkonto beträgt ca. 450 €. Voraussetzung ist in jedem Falle, dass die Beschäftigten (oder auch: Arbeitsuchenden) selbst einen eigenen Betrag „ansparen“ und einbringen – entweder in Form von Geld oder von Urlaubstagen. Die Modellvorhaben sollen verschiedene Modelle der Organisation von Lernkonten und die verschiedenen individuellen Beteiligungsformen (Geld – Zeit) erproben.

Es sind insgesamt acht solcher Projekte in etwa 100 Unternehmen (Metall, Elektro, Chemie, Gesundheits- und Pflegewesen und Einzelhandel) mit bis zu 1200 Lernkonten insgesamt eingerichtet worden. Zusätzlich zu den individuellen Sparleistungen und dem staatlichen Zuschuss von 450 € zahlen auch viele Arbeitgeber einen Beitrag (zwischen 150 – 450 €). Die Lernkonten sind meistens eng an die betriebliche Personalentwicklung gekoppelt: Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheiden gemeinsam auf der Basis eines persönlichen Entwicklungsplans über die Art der Weiterbildung. Einige Gewerkschaften werden die Lernkonten zum Thema ihrer Tarifpolitik machen.

In **Italien** eröffnete das Staatsbudget 2000/2001 jedem und jeder über 18-Jährigen die Beantragung einer speziellen Kreditkarte zum Kauf von Gütern und Dienstleistungen in den Bereichen Computer und Telekommunikation, aber auch von computergestützten Fernlehrcursen (E-Learning). Mit der Karte können Güter und Dienstleistungen im Wert von bis zu 10 Mill. Lire (5.164 €) gekauft werden; es handelt sich um ein unverzinsliches Darlehen, das der Staat garantiert. Die Kosten dafür in Höhe von 25,8 Mill. € werden aus den Erlösen der Versteigerung der UMTS-Lizenzen bestritten.

Schließlich ist noch ein regional begrenztes Pilotprojekt im **Baskenland** zu nennen: Zielgruppe des in San Sebastian angesiedelten Projektes sind Ausbilder in der beruflichen Bildung, die bei der Erweiterung ihrer informationstechnischen Kompetenzen finanziell unterstützt werden sollen. Mit Vouchern, die von der baskischen Regierung und den Provinzbehörden finanziert werden, können Kosten dieser Weiterbildung zu 75 % finanziert werden.

3. Zugang zu Weiterbildung und Entwicklung von Lernkultur

Zur Verwirklichung lebenslangen Lernens – das mehr ist als gelegentliche Teilnahme an Weiterbildung – bedarf es einer gesellschaftlichen Lernkultur und einer diese stützenden und verstärkenden Infrastruktur. Eine zentrale Antwort auf diese Herausforderung wird in individuellen Lernkonten gesehen (siehe oben).

Finanzielle Anreize

Aber es gibt auch Neuerungen zur Finanzierung von Bildungsausgaben außerhalb der erwähnten Lernkonten.

In **Österreich** wurde im Jahre 2000 ein bereits vorhandener steuerlicher Anreiz für Arbeitnehmer verbessert: Sie können Ausgaben für berufliche Weiterbildung bis zu einer bestimmten Höhe jährlich vom zu versteuernden Einkommen absetzen; diese Möglichkeit wurde von dem aktuell ausgeübten Beruf auf verwandte Berufstätigkeiten und auch auf Ausbildung in einem anderen Beruf ausgeweitet. Diese Möglichkeit, die es ähnlich auch in anderen Ländern gibt, hat bei einem progressiven Steuertarif einen mit dem individuellen Einkommen ansteigenden Entlastungseffekt. Für die Betriebe wurde der steuerliche Freibetrag für Bildungsausgaben von 109 % auf 120 % erhöht – es handelt sich also um eine steuerliche Förderung von 20 %, da üblicherweise Bildungsausgaben ohnehin voll als betriebliche Kosten eingesetzt und damit nicht versteuert werden. Dieser Freibetrag wird nur für formale Weiterbildungsmaßnahmen externer Anbieter gewährt – damit wird das schwer abgrenzbare Lernen in der Arbeit ausgeschlossen. Betriebe ohne Gewinn können stattdessen einen Bonus von 6 % erhalten (d.h. es wird beispielsweise eine Ausgabe für Weiterbildung von 1.000 € mit 60 € bezuschusst.)

In den **Niederlanden** gibt es einen ähnlichen steuerlichen Freibetrag für Bildungsausgaben in Höhe von 120 % für betriebliche Bildungsmaßnahmen für ungelernete Arbeitnehmer und 140 % für Arbeitnehmer über 40 Jahre. Hier werden also bildungspolitische Steuerungseffekte zugunsten von üblicherweise benachteiligten Zielgruppen angestrebt.

In **Italien** wurden im Frühjahr 2000 die seit 1993 auf der Grundlage einer Vereinbarung der Sozialpartner aufgebauten sektoralen Fonds auch für die Realisierung individueller Bildungsprojekte geöffnet. In solche Fonds zahlen die den betreffenden Tarifverträgen unterliegenden Unternehmen 0,3 % der Brutto Lohn- und -gehaltssumme ein; daraus wurden bisher betriebliche oder überbetriebliche Weiterbildungsprojekte bezuschusst. Nun können auch von Beschäftigten beantragte Bildungsprojekte gefördert werden, und zwar sowohl Bildungsmaßnahmen, die innerhalb der Arbeitszeit – mit Zustimmung des Arbeitgebers – stattfinden, als auch solche außerhalb der Arbeitszeit. Die unter diese Regelungen fallenden Betriebe decken ca. 50 % der Beschäftigten ab. Im Zentrum dieser Öffnung der Fonds steht die Förderung individueller Weiterbildung.

In **Belgien** ist die in den Tarifverhandlungen die Ausstattung der Fonds, mit denen die Betriebe Weiterbildung finanzieren können, verbessert worden. Neben den 0,1 % der Lohnsumme für Risikogruppen des Arbeitsmarktes sollen bis 2004 die sektoralen Fonds durch 1,9 % der Lohnsumme für die betriebliche Weiterbildung gespeist werden.

Zeit für Weiterbildung

Zur wichtigen Ressource „Zeit für Lernen“ gibt es in Österreich, Schweden, Frankreich, Norwegen, Italien, Portugal und Deutschland neuere Entwicklungen zur Organisation von „Zeitfenstern“ für Weiterbildung. Außerdem ist Bildungszeit ein Thema auf betrieblicher Ebene, wo es vielfältige kollektive Regelungen für betriebliche oder selbst verantwortete Bildung gibt (dazu siehe unten Kap. 4).

In **Österreich** gibt es seit 1998 die „Bildungskarenz“: In das Arbeitsrecht wurde eine Bestimmung aufgenommen, derzufolge Beschäftigte nach mindestens 3-jähriger Beschäftigung im Betrieb mit dem Arbeitgeber eine Freistellung für die Teilnahme an einer Weiterbildung zwischen drei Monaten und einem Jahr bei Entfall des Arbeitsentgeltes vereinbaren können. Die Freistellung selbst und der Zeitpunkt derselben ist nur mit Zustimmung

des Arbeitgebers möglich. Während dieser Zeit gibt es ein „Weiterbildungsgeld“ aus der Arbeitslosenversicherung in Höhe von derzeit ca. 410 € monatlich. Im Anfangsjahr 1999 lag die Inanspruchnahme noch im Promillebereich. Dafür werden die materiellen Freistellungskonditionen verantwortlich gemacht, die kaum die Maßnahmekosten abdecken, geschweige denn eine Refinanzierung des Lebensunterhaltes ermöglichen. Das Weiterbildungsgeld soll demnächst auf 463 € angehoben werden. Ähnliche Ansätze gibt es auch in skandinavischen Ländern (z. B. Dänemark, Schweden).

In **Schweden** gibt es seit Jahren – wie in anderen skandinavischen Ländern – die Möglichkeit längerfristiger Freistellung von der Arbeit für Weiterbildungs- und Studienzwecke, allerdings ohne Finanzierungsanspruch. Die bestehenden Zeitansprüche sollen nun durch Finanzierungsregelungen in Form eines Unterhaltsgeldes und durch Nutzung der individuellen Bildungskonten gestützt werden. An der Möglichkeit der Freistellung für die Verwirklichung individueller Bildungsabsichten und ihrer Förderung wird festgehalten – dies wird offenbar als notwendiger Bestandteil einer Kultur lebenslangen Lernens angesehen.

In **Norwegen** wurde 2001 ein Recht auf einen arbeitsbezogenen Bildungsurlaub bis zu einem Jahr für Beschäftigte eingeführt, die mindestens drei Jahre beschäftigt waren, davon ein Jahr beim selben Arbeitgeber. Die zeitliche Realisierung und die Finanzierung ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verhandeln, es soll aber auch einen staatlichen Zuschuss zum Lebensunterhalt geben.

In **Frankreich** bringt die staatlich verordnete 35-Stunden Woche Bewegung in das gesetzlich und durch Vereinbarungen der Sozialpartner regulierte Weiterbildungssystem. Es baut auf genauen Definitionen von Arbeitszeit und Weiterbildungszeit und den zugeordneten Rechten und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf.

Das „Aubry Gesetz II“ zur Arbeitszeit im Jahre 2000 führt nun eine Unterscheidung zwischen *zwei Typen der Weiterbildungszeit* ein: Weiterbildung zur Anpassung der Beschäftigten an die „Entwicklung ihrer Beschäftigung“ („formation d’adaptation“ – Anpassungsweiterbildung) und Weiterbildung zur individuellen Kompetenzentwicklung („formation de développement des compétences“). Die erste ist Pflicht des Arbeitgebers und Teil der Arbeitszeit, die zweite findet außerhalb der Arbeitszeit statt. Als weiteres Element werden individuelle Arbeitszeitkonten – die es schon länger gibt – nun ausdrücklich für die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit geöffnet. Auf den Arbeitszeitkonten wurden normalerweise Überstunden angesammelt, die dann später durch Freizeit ausgeglichen werden.

Die Zeitregelungen für die verschiedenen Typen von Weiterbildung werden Vereinbarungen der Sozialparteien auf sektoraler und betrieblicher Ebene überlassen. Sie sollen die „Ko-Investition“ von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in die Zeit für Weiterbildung regeln. Im Ergebnis – so zeigen die wenigen bis jetzt vorliegenden Vereinbarungen – führt dies zu einer Einengung der Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit auf die Anpassung an die aktuelle Tätigkeit und zu einer Verlagerung der Weiterbildung, die über die aktuelle Tätigkeit hinaus weist, in die Freizeit. Zumindest ein Teil dieser Weiterbildung war bisher als Arbeitszeit definiert worden. Die 35-Stunden Woche führt nun zu einer stärkeren Nutzung der Arbeitszeit für „Arbeit“ an sich, wie von Gewerkschaftsseite kritisiert wird, und zu einer erheblichen Flexibilisierung des starren betrieblichen Arbeitszeitreglements.

Bisher wurden nur in wenigen betrieblichen Vereinbarungen Regelungen zur Nutzung von Arbeitszeitkonten für Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit getroffen. In dem häufig zitierten „Paradebeispiel“ Renault muss die Initiative zur Nutzung eines Zeitkontos vom einzelnen Beschäftigten ausgehen, aber vom Arbeitgeber in einer Art Personalentwicklungsgespräch genehmigt werden.

Die Gewerkschaften sind hinsichtlich der „Transformation“ von Arbeitszeitkonten zu Bildungskonten eher zurückhaltend, weil sie damit die freie Verfügbarkeit der Beschäftigten über die Konten beeinträchtigt darin eine Verschiebung der „Lasten“ der Weiterbildung von den Arbeitgebern auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen.

Die Teilnahmezahlen an dem durch die Sozialpartner paritätisch „verwalteten“ Bildungsurlaub bewegen sich seit Jahren im Promillebereich, allerdings beträgt die durchschnittliche Dauer der Maßnahmen mehr als 900 Stunden

(also knapp ein halbes Jahr). Der Bildungsurlaub wird überwiegend für die Aufstiegsweiterbildung und für die Umschulung von Beschäftigten bei drohendem Arbeitsplatzverlust genutzt.

Es gibt Zweifel an der bisherigen Form dieses Instruments mit seiner Bindung an die Betriebszugehörigkeit und dem Bezug auf überkommene Branchen und Berufssektoren, da die gewandelten Weiterbildungsbedarfe sich immer weniger an Betriebs- und Branchenstrukturen festmachen lassen, sondern betrieblich wie persönlich individueller werden.

Die traditionellen Instrumente führen wegen ihrer Betriebs- und Branchenbindung zu Problemen beim Betriebswechsel, der angesichts der steigenden Mobilitätsanforderungen immer häufiger wird. Deshalb strebt die Regierung ein individuelles und kollektiv garantiertes Recht auf Weiterbildung an, das zwischen Betrieben und Branchen übertragbar ist. Im Sommer 2001 liefen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern über Regelungen zur Teilung der Weiterbildungszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zur überbetrieblichen Zertifizierung und Anerkennung der absolvierten Weiterbildung.

In **Italien** wurde im März 2000 in einem Gesetz über Chancengleichheit und Erziehungsurlaub auch die neue Möglichkeit einer Bildungsfreistellung eröffnet: Beschäftigte haben nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit ein Recht auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit für eine selbst gewählte Bildungsmaßnahme von bis zu 11 Monaten Dauer; das Recht ist aber nur bedingt, da der Betrieb aus betrieblichen Gründen eine Freistellung ablehnen kann. Das in diesem Gesetz außerdem formulierte Recht auf lebenslange Weiterbildung soll dadurch gewährleistet werden, dass Staat, Regionen und örtliche Verwaltungen ein regional adäquates Bildungsangebot bereitstellen sollen.

In **Portugal** haben Regierung und Sozialpartner im Februar 2001 eine Vereinbarung zu Beschäftigung, zum Arbeitsmarkt und zur Bildungspolitik geschlossen. Darin verständigten sie sich auf die Entwicklung von Zeitansprüchen für die individuelle Weiterbildung: Im Jahre 2003 soll jeder Beschäftigte einen Anspruch auf jährlich 20 Stunden, im Jahre 2006 auf 35 Stunden, zertifizierte (und damit übertragbare) Weiterbildung haben. Die Zeitansprüche sollen über einen Zeitraum von drei Jahren angespart werden können, um auch längere Weiterbildung zu unternehmen.

Zur Umsetzung laufen derzeit (Anfang 2002) Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und dem Staat. Ein Problem dabei scheint zu sein, wem gegenüber der Anspruch auf die 20 bzw. 35 Stunden Weiterbildung besteht – die Gewerkschaften sehen hier die Betriebe in der Verantwortung.

In **Deutschland** haben die Sozialpartner sich im nationalen Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit darauf verständigt, Arbeitszeitkonten in den Betrieben zur Kofinanzierung der betrieblichen Weiterbildung zu nutzen: Arbeitszeitkonten, auf denen Überstunden angesammelt und später durch Freizeit ausgeglichen werden, gibt es in den meisten Betrieben in Deutschland. Zumindest ein Teil dieser Zeit, auf die die einzelnen Beschäftigten einen Anspruch haben, soll danach für Weiterbildung genutzt werden; die Vereinbarung im nationalen Bündnis sagt, dass dann zugleich auch Arbeitszeit eingesetzt werden soll – mit anderen Worten, die Zeit für betriebliche Weiterbildung soll durch Arbeitgeber und durch die Beschäftigten finanziert werden.

Bisher gibt es aber nur wenige betriebliche Vereinbarungen, die das regeln. Ein Beispiel dafür ist ein Tarifvertrag beim Autohersteller Volkswagen: Für in eine völlig neue Fabrik werden nur Leute eingestellt, die vorher arbeitslos waren; sie haben eine verpflichtende dreistündige wöchentliche Weiterbildung, für die sie 1,5 Stunden aus ihrer Freizeit einbringen, die anderen 1,5 Stunden sind Arbeitszeit.

Anerkennung von Weiterbildung

Die Bewertung und Anerkennung von Weiterbildung ist in vielen Ländern ein Thema der Bildungspolitik, das auch von der EU vorangetrieben wird. Anerkennung wird auch als ein Mittel zur Motivierung der Teilnahme an Weiterbildung und für die Entwicklung von Lernkultur angesehen. Dabei geht es insbesondere um die Bewertung des nicht-formalen Lernens, also der in der Arbeit und im außerberuflichen Leben erworbenen Kompetenzen, und um ihre Anerkennung im Hinblick auf weiterführende formale Bildungsgänge.

Großbritannien hatte Ende der achtziger Jahre mit der Einführung der – damals noch recht kleinteilig zerstückelten – „national vocational qualifications“ begonnen, individuelle Kompetenzen unabhängig von formalen Bildungsprozessen unter betrieblichen „Ernstfall-Bedingungen“ zu bewerten, zu zertifizieren und modular anzuerkennen. Die Grundsätze von Kompetenzorientierung und Modularisierung wurden in manchen anderen Ländern aufgenommen und weiter entwickelt.

Im Unterschied zu Großbritannien koppelt **Finnland** das seit Mitte der neunziger Jahre aufgebaute System der „kompetenzbasierten Qualifikationen“ an die bestehenden Institutionen der Erwachsenenbildung an und bindet die Anerkennung der in Arbeit und Leben erworbenen Kompetenzen an die formalen Zertifikate des Bildungssystems. Damit soll auch der Anschluss an weiterführende formale Bildung – Stichwort: Hochschulbereich – erreicht werden.

In **Norwegen** besteht bereits seit 1974 ein formales Recht auf Bewertung individueller Kompetenzen; 1998 forderte das Parlament die Regierung auf, für die praktische Umsetzung dieses Rechtes zu sorgen. In mehreren Pilotprojekten werden deshalb Verfahren entwickelt, um die außerhalb formaler Bildungsprozesse erworbenen Kompetenzen zu bewerten. Sie müssen in individuellen Assessment-Verfahren am Maßstab formaler Qualifikationen des Bildungssystems nachgewiesen werden. Solche Pilotprojekte werden von Kommunen, Volkshochschulen und auch den Sozialpartnern durchgeführt. Verwertbare Ergebnisse liegen noch nicht vor. Seit dem Herbst 2001 haben Erwachsene die Möglichkeit einer Anerkennung ihres nicht-formalen Lernens für den Hochschulzugang.

In **Frankreich** gibt es seit Anfang der neunziger Jahre ergänzend zum Bildungsurlaub ein Recht auf eine individuelle Kompetenzbilanz („bilan de compétences“), die man sich bei den paritätisch organisierten Bildungsorganisationen erstellen lassen kann und die Aufschluss über persönliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geben sollen. Außerdem gibt es in mehreren Branchen der Wirtschaft spezifische berufliche Zertifikate, die auf Grund von Vereinbarungen der Sozialpartner innerhalb der Branche anerkannt sind; sie können vom Arbeitsministerium den Abschlüssen des staatlichen Bildungssystems gleichgestellt werden („homologation“), sind aber damit nicht formal im Bildungswesen anerkannt.

Inzwischen hat die Vielzahl von unterschiedlichen sektoralen beruflichen Zertifikaten zu einer Intransparenz des Systems geführt, die nach Ordnung und Vereinheitlichung verlangt. 2001 wurde unter dem Leitbegriff der „modernisation sociale“ die Anerkennung und Zertifizierung von beruflicher Erfahrung diskutiert („validation des acquis professionnels“). Im Januar 2002 wurde das Gesetz zur modernisation sociale verabschiedet. Es ebnet den Weg zur Vereinfachung und Transparenz der beruflichen Zertifikate und den Zugang zu höheren Qualifikationen auch ohne vorherige Teilnahme an formalen Bildungsgängen. Die Umsetzung soll durch eine neue nationale Kommission für die berufliche Zertifizierung erfolgen.

In **Portugal** wird in der erwähnten dreiseitigen Vereinbarung der Aufbau eines umfassenden nationalen Systems anerkannter Zertifikate für Weiterbildung angestrebt. Die Anerkennung soll auch eine Kultur der Beteiligung an lebenslangem Lernen entwickeln. Eine wichtige Frage ist dabei für die Gewerkschaften auch die transnationale Übertragbarkeit der Qualifikationen. Der Aufbau eines solchen nationalen Systems der Qualifikationen braucht allerdings Zeit.

Qualifikationen für niedrig Qualifizierte

Schweden hat 1997 mit der „Erwachsenenbildungsinitiative“ ein breit angelegtes sechsjähriges Programm gestartet, mit dem Beschäftigten und Arbeitslosen ohne qualifizierten Abschluss eine Weiterbildung auf dem Niveau der Sekundarstufe II angeboten wird. Dafür werden sehr unterschiedliche, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Angebote in Schulen und Betrieben entwickelt. Die Durchführung liegt bei den Kommunen, bei gemeinnützigen und kommerziellen Bildungsträgern und bei den Heimvolkshochschulen. Das Programm hat einen Umfang von 110.000 Plätzen jährlich und wird von der schwedischen Regierung mit jährlich 3,5 Mrd. SEK (ca. 420 Mill. €) dotiert.

In **Norwegen** haben seit 2001 alle vor 1978 Geborenen, die noch nicht an der 1994 reformierten Sekundar-II-Bildung teilhaben konnten, einen gesetzlichen Anspruch auf eine individuell angepasste Ausbildung, die auf dem vorhandenen Bildungsstand aufbaut. Die Regierung finanziert hierzu eine Reihe von lokalen Projekten. Ab 2002 wird für Erwachsene ohne abgeschlossene Sekundar-I-Bildung ein individuelles Recht auf Zugang zu solcher Bildung eingeführt. Bereits jetzt laufen Modelprojekte.

In **Portugal** zielt das dreiseitige Abkommen von 2001 darauf, allen Jugendlichen unter 18 die Teilnahme an Bildungsprogrammen zu ermöglichen, um ein höheres Qualifikationsniveau zu erreichen.

Beratung und Coaching

Aus der Erfahrung heraus, dass bloße Ansprüche auf Zeit oder Geld allein Lernkultur nur sehr beschränkt entwickeln können, werden in einigen Ländern Strukturen zur Unterstützung von Individuen – insbesondere von Lernungsgewohnten – und von Betrieben bei der Organisation von Weiterbildung aufgebaut.

In **Frankreich** wird im Zusammenhang der erwähnten Diskussion um die Reform der Weiterbildung die Frage der stärkeren individuellen Begleitung im Hinblick auf Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema.

In **Norwegen** ist – in Verbindung mit dem jährlichen Lohnabkommen – 1999 ein staatlich ko-finanziertes „Kompetenzbildungsprogramm“ aufgelegt worden, an dem sich Betriebe, Sozialpartnerorganisationen und Kommunen mit Projekten beteiligen können. Ziel ist die Entwicklung von Angeboten arbeitsplatzbezogener Weiterbildung durch externe Bildungseinrichtungen. Hintergrund hierfür ist die kleinbetriebliche Struktur der norwegischen Wirtschaft, in der eigenständige betriebliche Weiterbildungsangebote schwer zu realisieren sind.

In **Großbritannien** baut die Labour-Regierung das bisherige System der Weiterbildung grundlegend um. Ziel ist die Etablierung einer Kultur des lebenslangen Lernens. Dafür werden auch die Gewerkschaften verstärkt in die Steuerung der Weiterbildung einbezogen und erhalten eigene Aufgaben der Motivierung und Beratung. Mit dem Programm „Union Learning Fund“ wird die Ausbildung von gewerkschaftlichen Bildungsverantwortlichen (Union Learning Representatives) gefördert. Sie bieten in betrieblichen Projekten Beratung und „Coaching“ für Beschäftigte bei Weiterbildung an, bauen Bildungsnetzwerke mit Bildungsorganisationen und Betrieben auf und verhandeln auch mit Arbeitgebern über betriebliche Weiterbildung. Im Herbst 2001 ist eine Gesetzesvorlage eingebracht worden, diesen Bildungsbeauftragten einen gesetzlichen Status mit dem Recht auf Freistellung für eigene Fortbildung zu geben. Damit scheint eine neue betriebliche Vertretungsebene der Gewerkschaften begründet zu werden, ähnlich den Beauftragten für Gesundheit und Arbeitssicherheit. Außerdem wird das seit einigen Jahren aufgebaute System der „University for Industry“ als „LearnDirect“ reformiert: Ein Netz von lokalen Informations- und Beratungszentren, die sowohl Betriebe als auch Individuen nutzen können, und die auch Lernzentren für die Nutzung von computergestütztem Lernen oder Fernlehre bereitstellen.

Lebenslanges Lernen: Kontinuum von Ausbildung und Weiterbildung

In einigen Ländern gibt es Bestrebungen, die traditionelle Trennung zwischen Ausbildung und Weiterbildung aufzulösen und beide Bereiche zu integrieren. Zu diesen Versuchen ist auch die Reform der Ausbildung in **Dänemark** zu rechnen, die 2001 in Kraft trat: Die bisherigen mehr als 90 traditionellen Lehrberufe der Ausbildung wurden durch sieben „Eingangstore“ („gateways“) ersetzt, die Zugang zu breiten Berufsfeldern mit Spezialisierungsmöglichkeiten bieten. Die Spezialisierung soll auch später noch, nach der eigentlichen Ausbildungsphase, vertieft werden können. In **Deutschland**, wo traditionsgemäß die Trennung zwischen Lehrlingsausbildung und Weiterbildung sehr stark war und insgesamt auch die Beteiligung an Weiterbildung gering ist, wurden in den letzten Jahren die Ausbildungsregelungen einiger Berufe – insbesondere im Bereich der informations- und kommunikationstechnischen und der Medienberufe – so renoviert, dass schon auf ein Weiterlernen im Anschluss an die Ausbildung vorbereitet wird.

Zu den Bemühungen, Ausbildung und Weiterbildung im Sinne eines Kontinuums zu verzahnen, gehört auch der Aufbau modularer Qualifikationen, wie sie in vielen europäischen Ländern in den letzten Jahren entwickelt worden sind. Auch die Aktivitäten zur Anerkennung von Qualifikationen, wie sie oben beschrieben wurden, gehören hierzu.

4. Lebenslanges Lernen auf betrieblicher Ebene

Die Unternehmen spielen für die Organisation lebenslangen Lernens eine zunehmend wichtige Rolle – aber sie sind eben nur *ein* Teilbereich des Lernens, der keineswegs allein lebenslanges Lernen sicherstellen kann. Das Europäische Berufsbildungszentrum Cedefop stellt fest, dass in allen Ländern die betriebliche Weiterbildung besonders stark zur Ungleichheit der Teilhabechancen an Weiterbildung beiträgt.

Gerade deshalb sind die Unternehmen eine überaus wichtige Handlungsebene für die Sozialparteien im Rahmen der jeweiligen nationalen Strukturen der industriellen Beziehungen. Dies gilt übrigens auch für die Regelung von Freistellungsansprüchen, wo in den meisten Ländern betriebliche Vereinbarungen geschlossen werden können. Vergleichende Untersuchungen über betrieblichen Regelungen in verschiedenen Ländern liegen uns nicht vor. Die Ergebnisse von Projekten aus dem FORCE und dem LEONARDO Programm der EU, Fallstudien der europäischen Sozialpartner und Erfahrungen aus Betriebsbesuchen zeigen aber in allen Ländern ähnliche Entwicklungen, wie wir sie für *deutsche Betriebe in Betriebsvereinbarungen* festgestellt haben. Hier wurden nämlich in den letzten Jahren in betrieblichen Vereinbarungen von fünf „Tore“ („gateways“) für den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung entwickelt:

- Der traditionelle Weg der Weiterbildung zur sporadischen *Anpassung an neue Technik*. Er kann allerdings durch seinen Fallbezug keine stabilen Bedingungen für lebenslanges Lernen herstellen, vielmehr ist er umgekehrt auf Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen angewiesen.
- Der Zugang zu den Angeboten des *betrieblichen Weiterbildungsprogramms in Großbetrieben*. Für den überwiegenden Teil der Wirtschaft ist er heute aber eher untypisch.
- *Verfahren der Feststellung betrieblichen Weiterbildungsbedarfs*. Solche Verfahren können zugangsfördernd oder zugangshemmend sein. Neuere „kommunikative“ Formen sehen die Beteiligung und Einbeziehung der Beschäftigten in die betriebliche Bedarfserhebung vor.
- Der Zugang über *Mitarbeitergespräche* im Rahmen moderner Konzepte der Personalentwicklung. Hier werden individuelle Entwicklungspotenziale erkundet und in Zielvereinbarungen umgesetzt.
- Betriebliche *Organisationsprojekte*, in denen – etwa bei Gruppenarbeit, Projektarbeit oder Qualitätssicherung – die Mitarbeit auf die Teilnahme an begleitender oder ständiger Weiterbildung Voraussetzung ist und in denen lernförderliche Arbeitsorganisation entwickelt wird.

In den **Niederlanden** gibt es auf betrieblicher Ebene zwei interessante Entwicklungen: Es nehmen Arrangements zu, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich über die gemeinsame Investition von „Geld“ und „Zeit“ in Weiterbildung verständigen. Und: In mehreren sektoralen Kollektivverträgen wird festgelegt, dass Beschäftigte einen individuellen Bildungsplan im Rahmen der Entwicklungsplanung des Unternehmens formulieren können. Dieses Verfahren wird auch bei den oben erwähnten Lernkonten genutzt: Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheiden gemeinsam auf der Basis eines persönlichen Entwicklungsplans über die Art der Weiterbildung, die aus dem individuellen Lernkonto finanziert wird.

In **Deutschland** spielt die betriebliche Ebene im Rahmen des Systems der Mitbestimmung eine wichtige Rolle für die Regulierung des Zugangs zur Weiterbildung. Betriebsräte haben hierzu durch ihre betriebliche Vereinbarungspolitik einige Möglichkeiten. Dennoch ist es nur sehr begrenzt gelungen, den Zugang nachhaltig zu verbessern. Das revidierte Betriebsverfassungsgesetz, das 2001 in Kraft getreten ist, verbessert die Möglichkeiten für die Betriebsräte, Initiativen für die betriebliche Weiterbildung zu ergreifen und auch durchzusetzen: Sie können vom Arbeitgeber die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs verlangen, sie können bei der Einführung von Maßnahmen der Weiterbildung mitbestimmen und sie können im Zusammenhang der Sicherung der Beschäftigung Vorschläge zur beruflichen Qualifizierung unterbreiten.

Neue Wege eröffnet auch ein Tarifvertrag für die Branche der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, der im Sommer 2001 im Gefolge der Vereinbarungen im nationalen Bündnis für Arbeit, Ausbildung und

Wettbewerbsfähigkeit abgeschlossen wurde: Alle Beschäftigten in der Branche haben nun das Recht auf ein regelmäßiges Personalgespräch mit den Vorgesetzten, in dem ihr individueller Weiterbildungsbedarf festgestellt und vereinbart wird. (Damit wird ein Weg beschritten, der dem in den Niederlanden praktizierten Weg der Formulierung individueller Bildungspläne ähnlich ist.) Außerdem gibt es einen individuellen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für eine bis zu drei Jahre dauernde persönliche Weiterbildung (die selbst finanziert werden muss) mit anschließendem Rückkehrrecht auf einen dem alten mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz. Der Branchentarifvertrag liefert einige neue Bausteine für das lebenslange Lernen, gebaut werden muss aber nun in den Betrieben durch die Betriebsräte.

In **Österreich**, dessen Tarifvertragsstruktur ähnlich der in Deutschland ist, werden in einigen wenigen Sektoren betriebsübergreifende kollektivvertragliche Regelungen für die betriebliche Weiterbildung getroffen: Für Banken und Sparkassen und für kleinere Dienstleistungsbereiche (Labors oder Technikerbüros) werden Zeiten für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung vereinbart. Dabei werden Freistellungsansprüche zwischen zwei und fünf Tagen pro Jahr für Weiterbildung im betrieblichen Interesse vereinbart, wobei die Teilnahme an Kursen in der Regel vorher mit dem Arbeitgeber vereinbart werden muss. Es handelt sich also nicht um generelle Freistellungsansprüche für selbstgewählte Weiterbildung, sondern um sektorale Rahmenregelungen für die betriebliche Weiterbildung. Ferner werden in einigen der österreichischen Tarifverträge auch Struktur und Inhalte der betrieblichen Weiterbildungsangebote vereinbart.

Vor dem Hintergrund des europäischen Trends beobachten wir in **Portugal**, eine interessante Entwicklung, wo auf der nationalen Ebene Übereinstimmung zwischen Sozialpartnern und Regierung erzielt wurde, das Engagement der Betriebe in der Berufsbildung für ihren eigenen Bedarf zu stärken: Mindestens 10 % der Beschäftigten eines Betriebes sollen ab 2002 jährlich an Weiterbildung teilnehmen. Dieses Ziel steht aber noch vor der Realisierung.

Ungelöste Fragen der betrieblichen Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung kann aus sich heraus allein nicht lebenslanges Lernen sicherstellen, sondern sie ist auf eine entsprechende Infrastruktur angewiesen. Die *ungelösten Fragen* betrieblicher Weiterbildungspolitik treten zu Tage:

- Trotz Ausweitung der Weiterbildung ist der Zugang über die traditionellen wie auch die neuen „Tore“ nicht wirklich offen.
- Die Übertragbarkeit der in der nicht formalen Weiterbildung oder beim „Lernen im Arbeitsprozess“ erworbenen Kompetenzen in andere betriebliche oder außerbetriebliche Arbeitsmärkte ist nicht gewährleistet.
- Die Anschlussfähigkeit dieses betrieblichen Lernens an formale Qualifikationen ist nicht sichergestellt.

Zur Lösung dieser Probleme bedarf es nach wie vor eines institutionellen – gleichwohl flexiblen – Rahmens außerhalb der Betriebe. Angesichts der Globalisierung der Wirtschaft und des Zusammenwachsens Europas kann auch die europäische Bildungspolitik, ihre Förderprogramme und der europäische Sozialdialog dazu beitragen. Deshalb müssen die Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen auf die europäische Agenda gesetzt werden, wie es seit dem Gipfel von Lissabon geschehen ist.

Quellen und Materialien

Ausgangsmaterial für dieses Papier ist die CD-ROM mit den Ergebnissen der FORCE- und LEONARDO Projekte der Hans-Böckler-Stiftung:

Transfer von Informationen und Erfahrungen. Weiterbildung im Sozialen Dialog in Europa. Ergebnisse des Leonardo-Projektes TIE. CD-ROM. Düsseldorf (Hans-Böckler-Stiftung) 1998. Im Internet unter <http://www.boeckler.de/tie/>.

Die Informationen über die aktuellen Entwicklungen stützen sich auf Dossiers von Kontaktpersonen über ausgewählte Länder, Unterlagen des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung bei der EU, Informationsbesuche in verschiedenen Ländern und die Teilnahme an verschiedenen europäischen Konferenzen 2001. Wegen begrenzter zeitlicher und personeller Ressourcen konnten nicht alle Länder und alle Entwicklungen in diesen Überblick einbezogen werden.

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung). Entwicklungen in den Berufsbildungssystemen der Mitgliedstaaten, August 2000 bis Februar 2001 (Vorlage für den Beratenden Ausschuss für Berufsbildung bei der EU Kommission).

Winfried Heidemann, Individuelle Bildungskonten: Ein Baustein zur Finanzierung lebensbegleitenden Lernens – Entwicklungen und Erfahrungen in Österreich, Großbritannien, Niederlanden und Schweden. Informationspapier, veröffentlicht in den „Böckler Boxen“ im Internet: <http://www.box2.boeckler-boxen.de/art.39/index.html>.

Jacques Freyssinet, Working time and lifelong learning. (Vortrag auf der Konferenz „Partnership and Growth“, Norrköping Mai 2001).

Großbritannien:

Stephanie Peck (Labour research Department, London), Lifelong Learning and Trade Unions. Actual developments in Britain. (Dossier im Auftrage der Hans-Böckler-Stiftung, April 2001).

Kay Cheesman (Department for Employment and Education, London), Individual Learning accounts (Workshop der Hans-Böckler-Stiftung, März 2001).

Bert Clough, The Quiet Revolution at the Workplace. „T“Magazine, 2001.

Frankreich:

Werner Zettelmeier (Centre pour l'Information sur l'Allemagne Contemporaine, Paris), Berufliche Weiterbildung in Frankreich – Tendenzen, Debatten und Perspektiven für eine Neugestaltung. (Dossier im Auftrage der Hans-Böckler-Stiftung, April 2001).

Italien:

Domenico Paparella (CESOS, Forschungsinstitut des italienischen Gewerkschaftsbundes CISL), Measuring lifelong learning – the case of Italy in the eyes of social partners. (Man. Sommer 2001).

Niederlande:

Gerd Busse (Landesinstitut Sozialforschungsstelle, Dortmund), Individuelle Lernkonten in den Niederlanden. (Dossier im Auftrage der Hans-Böckler-Stiftung, April 2001).

Österreich:

Peter Schlögl (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wien), Kollektivverträge als Instrument der Verbesserung der beruflichen Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens in Österreich. (Dossier im Auftrage der Hans-Böckler-Stiftung, April 2001).

Michael Tölle (Arbeiterkammer Wien), Die Bildungskarenz in Österreich. (Manuskript Frühjahr 2001).

Michael Tölle, Synopse zur Förderung der Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen in den österreichischen Bundesländern (Workshop der Hans-Böckler-Stiftung, März 2001).

Schweden:

Lil Ljunggren Lönnberg (Schwedische Regierungskommissarin, Stockholm), Individual Learning accounts (Bericht der schwedischen Regierungskommission 2000, Workshop der Hans-Böckler-Stiftung, März 2001).

Kommentare zur ersten Fassung dieses Informationspapiers gaben:

Michael Tölle (Österreich); Jos Janssens, Marie-Hélène Ska (Belgien); Bernadette Caliskan, Jean-Michel Martin (Frankreich); Florival Lanca, Ana Paula Bernardo (Portugal); Teodora Ggheorghevici (Rumänien) und Dusan Harvan (Slovakei).

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (VWSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Magazin „Mitbestimmung“ und den „WSI-Mitteilungen“ informiert die Stiftung monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der homepage www.boeckler.de bietet sie einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten, und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 -225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■

