

gesordnungspunktes „Aus der Arbeit des Bundesinstituts“ Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „**Möglichkeiten der Qualifizierung längerfristig Arbeitsloser**“.

Ebenfalls Gegenstand der Beratungen waren **Konsequenzen aus der Realisierung des Europäischen Binnenmarktes 1992**. Es wurde vereinbart, in der nächsten Sitzung zum Entwurf für ein **Aktionsprogramm Weiterbildung der Kommission der Europäischen Gemeinschaft** Stellung zu nehmen. Um schneller zu Richtlinienentwürfen oder Empfehlungsentwürfen der Europäischen Gemeinschaft Stellungnahmen abgeben zu können, setzte der Hauptausschuß eine Ad-hoc-Arbeitsgruppe „EG-Angelegenheiten“ ein.

Der Hauptausschuß beschloß folgende **Forschungsprojekte**:

- Neue Führungs- und Kommunikationsstile in der gewerblichen Ausbildung (FP 1.201)
- Neue Technologien in der beruflichen Bildung — Ergebnisse und Perspektiven aus Modellversuchen (FP 2.101)
- Neue Qualifikationsanforderungen in der Oberflächentechnik (FP 3.914)
- Berufseinmündung von Verwaltungsfachangestellten (FP 1.504).

Das vom Generalsekretär aufgestellte **Arbeitsprogramm für 1990** wurde beraten und das darin enthaltene **Forschungsprogramm** beschlossen.

Der Hauptausschuß stimmte den Entwürfen der Verordnungen über die Berufsausbildung zum **Bergmechaniker** und zum **Glasveredler/zur Glasveredlerin** zu.

Der Hauptausschuß wurde zum Entwurf der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß **Geprüfter Bilanzbuchhalter/Geprüfte Bilanzbuchhalterin** angehört und stimmte der Verordnung zu.

Schließlich wählte der Hauptausschuß für das Kalenderjahr 1990 Herrn **Ulrich Gruber** (Gruppe der

Beauftragten der Arbeitgeber) zum **Vorsitzenden**. Herr **Gustav Fehrenbach** (Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer), Herr **Prof. Dr. Hans Sehling** (Gruppe der Beauftragten der Länder) und Herr **Dr. Alfred Hardenacke** (Gruppe der Beauf-

tragten des Bundes) wurden zu **stellvertretenden Vorsitzenden** gewählt.

Die nächste Sitzung des Hauptausschusses findet am 7./8. Februar 1990 in Bonn statt.

Positionspapier des Hauptausschusses zur Kooperation in der Weiterbildung

I. Beschreibung der Zusammenarbeit in der beruflichen Weiterbildung

In der beruflichen Ausbildung sind Modelle zur Kooperation von Betrieben und über- und außerbetrieblichen Bildungsstätten eingeführt und bewährt. Sie ermöglichen dann eine erfolgreiche Ausbildung im Rahmen einer Ausbildungsordnung, wenn der einzelne Betrieb den Jugendlichen nicht vollständig ausbilden könnte. Diese Form der Ausbildung wird häufig als Ausbildungsverbund bezeichnet und ist als solcher in der Öffentlichkeit bekannt.

Die Einführung von Ausbildungsverbundsystemen hat einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots geleistet und gleichzeitig die Einhaltung qualitativer Ausbildungsstandards gesichert. Die Einrichtung von Ausbildungsverbänden wird wegen ihrer rechtlichen Wirkungen bei den zuständigen Stellen registriert.

Verbundformen in der beruflichen Weiterbildung sind vergleichsweise wenig bekannt. Dies ergab eine Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Anlaß zur Frage, ob Weiterbildungsverbände oder offenere Kooperationsformen auch für den Bereich beruflicher Weiterbildung in Betracht kommen können, ist die Erkenntnis, daß betriebliche Weiterbildung vor allem in kleinen und mittleren Betrieben aufgrund ihrer spezifischen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht immer in

dem Maße stattfinden kann, wie sie in Großunternehmen möglich ist.

Kooperationen können zum Ziel haben, die Kompetenz der Beteiligten bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs der Betriebe und der Beschäftigten zu erhöhen, geeignete Angebote zu ermitteln oder die Weiterbildung kostengünstig und mit einem hohen Maß an Effektivität durchzuführen. Es können somit bestehende Einrichtungen besser genutzt, neue Kapazitäten erschlossen und die Qualität der Weiterbildung erhöht werden.

Die Zusammenarbeit bei der Planung und Durchführung beruflicher Weiterbildung findet bereits in vielfältigen Formen statt, ohne daß darüber umfassende Informationen und systematische Erkenntnisse vorliegen.

Folgende Kooperationsformen, die auch miteinander kombiniert werden können, lassen sich in der beruflichen Weiterbildung unterscheiden:

1. Kooperation zwischen Betrieben
Überwiegend handelt es sich hierbei um lokale oder regionale Zusammenschlüsse von mittelständischen Unternehmen, zum Teil auch unter Beteiligung größerer Betriebe, auf dem Gebiet der betrieblichen Weiterbildung mit dem Ziel einer kostengünstigen Durchführung eines definierten betriebsorientierten Weiterbildungsangebots. Kennzeichnend ist der weitgehende Verzicht auf eine Institutionalisierung der Zusammenarbeit. Es gibt aber auch Beispiele dafür, daß Betriebe sich zu einem Verein zusammengeschlossen haben. Die

Weiterbildungskompetenz großer Betriebe wird häufig in Form von „Anker-Betrieben“ genutzt, um die Mitarbeiter kleiner und mittlerer Betriebe zu qualifizieren.

2. Kooperation zwischen Betrieben und außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen

Ziele dieser Kooperation sind die gegenseitige Information und Beratung insbesondere der kleinen und mittleren Betriebe bei der Ermittlung ihres Weiterbildungsbedarfs und die Durchführung entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen mit Hilfe außerbetrieblicher Weiterbildungseinrichtungen.

3. Kooperation zwischen außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen

Die Zusammenarbeit geht hier von den Weiterbildungseinrichtungen aus mit dem Ziel, ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot für interessierte Betriebe zu entwickeln, diese im Einzelfall bei der Bedarfsermittlung zu unterstützen und entsprechende Weiterbildung durchzuführen. An solchen Kooperationen beteiligen sich Weiterbildungseinrichtungen privater, verbandlicher und staatlicher bzw. kommunaler Träger sowie der Kammern.

II. Zielsetzung der Kooperation in der beruflichen Weiterbildung

Kooperationen in der Weiterbildung kommen in erster Linie für betriebsbezogene — innerhalb oder außerhalb eines Betriebes durchgeführte — Weiterbildungsmaßnahmen in Betracht. Aus der Vielfältigkeit des Weiterbildungsbedarfs ergibt sich auch die Vielfalt der denkbaren und praktizierten Kooperationsformen.

Kooperation bietet sich an, wenn z. B. im Zuge technischer und organisatorischer Veränderungen kleine und mittlere Betriebe Weiterbildungsbedarf erkannt haben, dem aber innerbetrieblich oder durch das Angebot von Trägerseite kaum

oder gar nicht entsprochen werden kann. Gemeint ist u. a. die rechtzeitige und vorbeugende Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Kenntnisse und Fertigkeiten künftigen Arbeitsanforderungen, z. B. im Rahmen flexibler Fertigungskonzepte, nicht gewachsen sind oder deren Beschäftigungschancen verbessert werden sollen.

Kooperation zwischen den Betrieben kann dazu beitragen, Erfahrungen mit vorbeugender Qualifizierung auszutauschen, sich gegenseitig „Lernplätze“ zur Verfügung zu stellen und damit den nötigen Praxisbezug der Weiterbildung zu sichern.

Die bekanntgewordenen Beispiele für Kooperation in der beruflichen Weiterbildung weisen ferner darauf hin, daß Zusammenarbeit u. a. dann hergestellt werden sollte, wenn aufgrund der regionalen Bedingungen die Angebote der Weiterbildungsträger dem spezifischen Bedarf der Betriebe und Arbeitnehmer/-innen nur unzulänglich entsprechen, beispielsweise in strukturschwachen Regionen mit besonders hohem Anteil von Klein- und Mittelbetrieben. Ebenso bietet sich Zusammenarbeit dann an, wenn in einer Region ein Großbetrieb die Weiterbildung des eigenen Personals mit Hilfe einer eigenen Weiterbildungsabteilung organisiert und dieses organisatorische Know-how kleineren Betrieben aus der Umgebung zur Verfügung stellen kann. Im Zusammenhang mit Zulieferverträgen oder im Rahmen der Herstellerschulung wird dies bereits vielfach praktiziert.

Der Bedarf für Kooperation in der beruflichen Weiterbildung, z. B. als Weiterbildungsverbund, kann sich neben der allgemeinen Zielsetzung — Deckung des Weiterbildungsbedarfs aus der Sicht der Betriebe und der Arbeitnehmer/-innen — aus folgenden speziellen Gründen ergeben:

— Die besonderen fachlichen Lerninhalte einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme sind zweckmäßiger an verschiedenen Lernstätten zu vermitteln,

- die Voraussetzungen eines Bildungsträgers für die qualifizierte Durchführung einer Weiterbildungsmaßnahme reichen nicht aus, so daß eine Kooperation mit anderen Bildungs- oder betrieblichen Einrichtungen erforderlich ist,
- Wirtschaftlichkeitsüberlegungen (z. B. eine geringe Anzahl Mitarbeiter/-innen, die für eine bestimmte Weiterbildungsmaßnahme vorgesehen sind) veranlassen einen Betrieb/mehrere Betriebe oder Bildungsträger untereinander oder mit anderen Einrichtungen zusammenzuarbeiten.

III. Voraussetzungen für die Kooperation in der beruflichen Weiterbildung

Es ist zu klären, welche organisatorischen, inhaltlichen und rechtlichen Voraussetzungen gegeben sein sollten, um Kooperation in einer der möglichen Formen für alle Beteiligten attraktiv zu machen.

Zunächst ist zu fragen, welches Maß an Verbindlichkeit bestehen muß, um den zur Kooperation unumgänglichen Organisationsaufwand unter Kosten- und Nutzenaspekten als effektiv zu verdeutlichen.

Die bisherigen Erfahrungen geben keine Auskunft darüber, unter welchen konkreten Voraussetzungen es zur Kooperation in einer der genannten Formen gekommen ist. Genauso verhält es sich mit der detaillierten Darstellung organisatorischer und finanzieller Fragen. Das Ziel, Information und Beratung für Betriebe bei der Ermittlung und Deckung ihres Weiterbildungsbedarfs zu geben, ist jedoch in den bekanntgewordenen Beispielen ausdrücklich angesprochen.

Aus den vorliegenden Vereinbarungen wird hingegen nicht deutlich, wie durch die Organisation der Kooperation über den unmittelbaren Aspekt der Weiterbildungsbedarfsdeckung hinaus die Fragen des arbeitsorientierten Lernens

von Erwachsenen gelöst werden können, ob eine Verzahnung bzw. ein Wechsel von Lernzeiten und Arbeitszeiten vorgesehen ist, wie weiterbildungsferne Beschäftigte in den Betrieben erreicht werden können, d. h., wie die Kooperation zur Steigerung der Weiterbildungsqualität und -quantität beitragen kann.

1. Berücksichtigung der Lernorganisation und Besonderheiten des Lernens von Erwachsenen in der Weiterbildung

Erwachsene sind zur Teilnahme an Weiterbildung dann am ehesten bereit, wenn sie positive Lernerfahrungen machen können. Zur positiven Lernerfahrung gehört neben der Umsetzung des Erlernten am Arbeitsplatz in der Regel auch die Sicherung und der Ausbau der beruflichen Position. Diese Feststellung ist mit dem Umkehrschluß verbunden, daß erwachsene Berufstätige, die keine positiven Lernerfahrungen haben, wenig Weiterbildungsbereitschaft zeigen. Das kann die Unsicherheit über die berufliche Perspektive vergrößern.

Mit den bisher vorliegenden Erkenntnissen aus einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde festgestellt, daß berufliche Weiterbildung vor allem für solche Beschäftigten, die sich nur wenig an Weiterbildung beteiligen, erfolgreich sein kann, wenn u. a. das berufliche Lernen

- eine Vorqualifizierung der Arbeitnehmer/-innen vorsieht,
- einen unmittelbaren und einschichtigen Bezug zu den beruflichen Anforderungen im Arbeitsbereich hat,
- eine Erprobung des Erlernten im Arbeitsbereich vorsieht und
- verbunden ist mit einer auf die Lernziele abgestimmten Entwicklung der Arbeits- und Anforderungssituation im Arbeitsbereich.

Standardangebote von (betriebs-externen) Weiterbildungsträgern sind häufig dadurch charakterisiert, daß sie weder auf die Voraussetzungen von Arbeitnehmer/-innen noch auf die Erfordernisse der Betriebe hinreichend eingehen

und daß sie in kompakter Kursform durchgeführt werden. Vielfach werden damit weiterbildungsferne Beschäftigte nicht erreicht.

Nicht immer sind Träger oder Betriebe auch aus Kostengründen in der Lage, Weiterbildung anzubieten bzw. wahrzunehmen, die die o. g. Voraussetzungen erfüllt. Demgegenüber kann Kooperation dazu beitragen, solche Voraussetzungen zu erfüllen und damit eine erhebliche Verbesserung der Weiterbildung zu erreichen: Betriebe definieren ihren jeweiligen Weiterbildungsbedarf für spezielle Mitarbeitergruppen und Lernziele zunächst eigenständig und suchen dann nach der geeigneten Maßnahme oder organisieren sie gemeinsam mit Kooperationspartnern. Durch die Betonung der Nachfragerseite wird es auch ermöglicht, stärker am Bedarf orientierte Organisationsformen des Lernens im Sinne der oben beschriebenen Erfolgsbedingungen einzusetzen.

2. Information und Beratung

Mit der Verstärkung der Nachfrageorientierung kann ein Weiterbildungsverbund oder eine andere Kooperationsform einen Beitrag leisten zur besseren und überzeugenderen Information über Notwendigkeit und Zweck von beruflicher Weiterbildung sowohl bei den Betriebsleitungen als auch bei den Beschäftigten. Information ist für beide gleichermaßen erforderlich, um die Weiterbildungsangebote der Träger im Hinblick auf den tatsächlichen Bedarf besser einschätzen zu können. Beratung, insbesondere für die Beschäftigten, setzt kompetente Bewertung von Angebot und Bedarf voraus. Hierbei stoßen vor allem kleine und mittlere Betriebe an Grenzen. Auch Weiterbildungsträger können üblicherweise nur über ihr eigenes Angebot informieren; eine beratende Funktion über den am Arbeitsplatz bestehenden Weiterbildungsbedarf können sie u. a. wegen des dafür nötigen Betriebszugangs und Zeitbedarfs in der Regel nicht leisten. Demgegenüber kann z. B. ein von Betrieben getragener Verbund das Know-how zur Bedarfsermitt-

lung und Beratung zur Verfügung stellen und gemeinsam mit Betriebsleitungen und Beschäftigten geeignete Weiterbildungskonzepte entwickeln.

3. Organisatorische und finanzielle Anforderungen

Die Regelung der organisatorischen und finanziellen Verpflichtungen, die die Kooperationspartner miteinander vereinbaren, läßt unterschiedliche Formen zu.

Eine bestimmte Rechtsform kann nicht generell empfohlen werden. Je längerfristiger die Zusammenarbeit geplant ist, um so eher kann eine Formalisierung — z. B. in Vereinsform — sinnvoll sein. Die Zusammenarbeit darf sich nicht wettbewerbsbeschränkend auswirken.

Gegenstand solcher Vereinbarungen sollten insbesondere sein:

- Ziele und Inhalte der Weiterbildungsmaßnahmen
- räumliche, personelle und sächliche Ausstattung
- Finanzierung
- Organisationsfragen.

Kooperationen können zusätzliche Kosten verursachen. Als solche kommen z. B. in Betracht:

- Entwicklung gemeinsamer Konzepte
- Lehrpersonal
- Raummiete und Ausstattung
- Organisation.

Art und Höhe der Kosten sind abhängig von den Zielen und Formen der Kooperation. Für die Finanzierung der verschiedenen Kooperationsformen sind unterschiedliche Möglichkeiten — z. B. nach Nutzungsanteilen — denkbar:

- Austausch von Leistungen
- gegenseitige Kostenverrechnung
- Umlagen
- Beiträge
- sonstige Mischformen.

Den Kosten können neben quantitativen und qualitativen Verbesserungen durchaus finanzielle Vorteile gegenüberstehen:

- Einrichtungen können durch gemeinsame Nutzung besser ausgelastet werden.

- Bei kleinen Teilnehmergruppen kann auf den Aufbau eigener Kapazitäten verzichtet werden.
- Die Nutzung des Know-hows anderer kann Beratungs- und Entwicklungskosten vermindern.

IV. Förderung von Kooperation in der beruflichen Weiterbildung

Um die Zusammenarbeit in der Weiterbildung mehr als bisher zu

fördern, sollte die Information und Beratung über die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten und Vorteile im Interesse einer besseren Weiterbildungsbeteiligung intensiviert werden. Dabei kommt den zuständigen Stellen, den Verbänden, Gewerkschaften, Weiterbildungseinrichtungen sowie den in der Betriebsberatung tätigen Institutionen eine besondere Aufgabe zu. Gegebenenfalls sollten sie bei der Gestaltung der Kooperation helfen und über finanzielle Fördermöglichkeiten informieren.

Lokale und regionale Weiterbildungsmessen, Informationsveranstaltungen für Betriebe, Betriebs- und Personalräte und anderes mehr können zusätzlich dazu beitragen, die Kontaktaufnahme von Kooperationswilligen zu erleichtern.

Darüber hinaus sollte das Bundesinstitut für Berufsbildung die Ergebnisse seiner Forschungs- und Modellprojekte unter dem Aspekt der Kooperation auswerten und darstellen.

Neuere Entwicklungen beim Erlaß von Berufsbildungsförderungsprogrammen durch die EG

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften hat mit zwei Urteilen vom 30. Mai 1969 (Rechtssachen 242/87; 56/88) seine Grundsatzentscheidung vom 13. Februar 1985 (Garvier, Rechtssache 293/83; hierzu Thomas Oppermann, Europäisches Gemeinschaftsrecht und deutsche Bildungsordnung, BMBW, Bonn 1987) um bedeutsame verfahrensrechtliche Interpretationen im Bereich der Berufsbildungsaktivitäten der Gemeinschaft weitergeführt.

Streitgegenstand waren zwei vom Rat verabschiedete Aktionsprogramme: ERASMUS (Amtsblatt L 166, S. 20) – Förderung der Mobilität von Hochschulstudenten – und PETRA (Amtsblatt L 346, S. 31) – Berufsbildung Jugendlicher –. Beim ERASMUS-Verfahren klagte die Kommission gegen den Rat, dem die Bundesrepublik Deutschland, die Französische Republik und das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland als Streitgenossen beitraten. Das PETRA-Verfahren wurde von dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland gegen den Rat angestrengt, der von der Kommission unterstützt wurde. Beide Klagen wurden abgewiesen. In den jeweiligen Urteilsgründen verdeutlicht der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften jedoch übereinstimmend seine Rechtsauffassung zu den verfahrensmäßigen Anforderungen bei der Beschlußfassung über allgemeine Maßnahmen auf dem von ihm weitgespannten Feld der Berufsausbildung.

Ausgangspunkt des Streitverhältnisses ist die Regelung des Artikels 190 des EWG-Vertrages. Danach sind alle Rechtsakte mit Gründen zu versehen. Sie müssen auf die nach dem Vertrag vorgesehenen Vorschläge und Stellungnahmen Bezug nehmen. Aufgrund dessen beginnt jeder Beschluß des Rates mit einer Beschreibung der Rechtsgrundlagen, auf den er gestützt wird und erwähnt sodann die weiteren Verfahrensschritte. Beim ERASMUS-PROGRAMM nannte der Rat Art. 128 und 235 des Vertrages sowie den Ratsbeschluß 63/266 vom 2. April 1963. Demgegenüber war der PETRA-Beschluß nur auf Art. 128 und den Beschluß 63/266 gestützt worden.

Die jeweiligen Kläger bemängelten nunmehr die Hinzufügung des Art. 235 oder dessen Fehlen. Dieser auf den ersten Blick sehr formalistische Streit hat jedoch einen bedeutsamen politischen Hintergrund. Artikel 235, der den Erlaß von Vorschriften für im Vertrag nicht vorgesehene Fälle behandelt, fordert ei-

nen einstimmigen Ratsbeschluß. Wenn dagegen lediglich Art. 128 in Verbindung mit einem früheren Grundsatzbeschluß als Ermächtigungsgrundlage gewählt werden kann, genügt ein einfacher Mehrheitsbeschluß zur Verabschiedung.

Hierzu verweist der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften zunächst auf die Auffangfunktion des Art. 235, die nur dann zum Tragen komme, wenn keine anderen sachgebietsbezogenen Kompetenznormen einschlägig seien. Da der Vertrag insoweit keine in sich geschlossene Systematik aufweise, sei eine jeweils bereichsbezogene eingehende Prüfung notwendig. Sodann führte er aus, daß Art. 128 in Verbindung mit dem Beschluß 63/228 für Aktionsprogramme der beruflichen Ausbildung eine ausreichende Ermächtigungsgrundlage bilde. Die in Art. 128 angesprochene gemeinsame Politik in bezug auf die Berufsausbildung habe sich ausgehend von den im Beschluß 63/266 genannten zehn Grundsätzen schrittweise entwickelt. Die Verwirklichung dieser Grundsätze durch praktische politische Maßnahmen obliege den Mitgliedsstaaten und der Gemeinschaft. Daher müsse der Rat als Organ der Gemeinschaft auch über die Mittel verfügen, die zur Verwirklichung dieser Politik notwendig seien. Unausgesprochen kommt damit zum Ausdruck, daß die Verwirklichung einer einmal einstimmig getroffenen Richtungsentscheidung nicht