

Welche Schritte sind besonders dringlich?

Die europäische Form der Kooperation der Sozialpartner in der Qualifizierung sollte im weltweiten Qualifizierungswettbewerb weiterentwickelt werden.

Die sektorale, regionale, nationale und die europäische Ebene der Sozialpartnerschaft sollten ihre Aufgaben komplementär ausbauen, damit sie sich nicht gegenseitig blockieren.

Die sektorale Sozialpartnerschaft wird als besonders geeignet angesehen, europäische Qualifikationsstandards zu entwickeln.

Grundstrukturen der Mitwirkung der Sozialpartner in den Mitgliedsstaaten und auf der Gemeinschaftsebene¹



Richard Koch

Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung 5.3 „Internationaler Vergleich beruflicher Bildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Das Zusammenwachsen Europas im Bereich der beruflichen Bildung beruht zu einem wesentlichen Teil auf der Mitwirkung der Sozialpartner. Die Bedeutung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften bei der staatlichen Regulierung der beruflichen Bildung weist in den einzelnen Ländern der Europäischen Union erhebliche Unterschiede auf. Die Ausgangspositionen, die Mitwirkung auf nationaler und auf Gemeinschaftsebene werden an ausgewählten Beispielen dargestellt und unter bildungspolitischen Aspekten erörtert.

Ausgangspositionen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

Auch wenn im Bereich der beruflichen Bildung die Interessengegensätze zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften im allgemeinen geringer ausgeprägt sind als in anderen Feldern, bestehen in konkreten Fragen des Zugangs, der Regelung, der Finanzierung und des Stellenwerts beruflicher Bildung unterschiedliche Auffassungen. Für die Arbeitgeberorganisationen steht eine möglichst kostengünstige Versorgung der Betriebe mit den benötigten Qualifikationen im Vordergrund. Für die berufliche Erstausbildung akzeptieren sie im Grundsatz staatliche Rahmenregelungen. Für die berufliche Weiterbildung stehen sie in den meisten Mit-

gliedsstaaten gesetzlichen, aber auch kollektivvertraglichen Regelungen reserviert gegenüber. Die Gewerkschaften sehen berufliche Qualifikationen demgegenüber vor allem aus der Perspektive der Persönlichkeitsentwicklung, der Erwerbs- und beruflichen Entwicklungschancen sowie der Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die sie durch geeignete Regelungen abgesichert wissen wollen. Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften teilen das Interesse, staatlichen Eingriffen in ihre Interessenssphäre durch gemeinsame Aktivitäten vorzubeugen oder sie zu vermeiden.

Auch im Hinblick auf die Frage, auf welche Weise das Zusammenwachsen Europas im Bereich der beruflichen Bildung gefördert werden kann, vertreten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften eher unterschiedliche Positionen. Während die Arbeitgeber im Wettbewerb der vielfältigen Strukturen und Konzepte der beruflichen Bildung in den einzelnen Mitgliedsstaaten die beste Chance sehen, in der gesamten Gemeinschaft eine bessere Qualität der Berufsbildung zu erreichen, befürworten die Gewerkschaften ein Mindestmaß an einheitlichen Regelungen. Allerdings sind die Auffassungen sowohl im Arbeitgeber- als auch im Gewerkschaftslager keineswegs einheitlich. Die Arbeitgeberverbände und teilweise auch die Gewerkschaften vor allem der west- und nordeuropäischen Mitgliedsstaaten stehen Initiativen und Vorschlägen der Kommission eher skeptisch gegenüber, da sie unzulässige oder un gerechtfertigte Eingriffe in die nationalen Berufsbildungssysteme oder ihre Vorrechte befürchten. Die Gewerkschaften sehen in Gemeinschaftsmaßnahmen jedoch verschiedentlich auch ein Mittel, um ihren Forderungen auf nationaler Ebene Nachdruck zu verleihen.

Mitwirkung der Mitgliedsstaaten

Die Bereiche und die Reichweite der Mitwirkung der Arbeitgeberverbände und der Ge-

werkschaften an der staatlichen Regulierung der beruflichen Bildung und die Formen und Ebenen ihrer Zusammenarbeit gestalten sich in den einzelnen Mitgliedsstaaten unterschiedlich. Generelle Aussagen über die Situation und Entwicklungstendenzen in diesem Bereich sind nur sehr begrenzt möglich.²

Duale Qualifizierungssysteme stärken die Rolle der Sozialpartner

In den Mitgliedsstaaten mit überwiegend schulischer Berufsausbildung spielt der Staat eine dominante Rolle und die Beteiligung der Sozialpartner bleibt in der Regel auf eine beratende Funktion beschränkt. In dem Maße, wie in diesen Mitgliedsstaaten vermehrt Formen einer zwischen Schule und Betrieb alternierenden Ausbildung eingeführt werden, wächst auch dort der Einfluß der Sozialpartner. Allerdings haben die Sozialpartner in Ausbildungssystemen, die stärker in das Beschäftigungssystem integriert sind, nach wie vor deutlich größere Einflußmöglichkeiten. Die Regierungen der meisten Mitgliedsstaaten konsultieren beide Sozialpartner, bevor neue Programme oder Verordnungen verabschiedet werden. Insbesondere wenn es sich um Programme oder Ausbildungsgänge handelt, die nur unter Mitwirkung der Betriebe durchgeführt werden können, wird vielfach erst nach einem Konsens beider Seiten entschieden.³ Letzteres gilt vor allem für Mitgliedsstaaten mit einer sozialpartnerschaftlichen Tradition wie Dänemark, den Niederlanden oder Deutschland, in denen die paritätische Beteiligung entweder gesetzlich institutionalisiert ist oder auf allgemein akzeptierten Spielregeln beruht. In anderen Mitgliedsstaaten wie z. B. Großbritannien kommt der Arbeitgeberseite ein größerer Einfluß zu. Die Regierungen sehen in der Konsultation der Sozialpartner im allgemeinen ein Mittel, um die Qualifikationsbedarfe der Betriebe und Arbeitnehmer besser abschätzen und die Akzeptanz staatlicher Regelungen gewährleisten zu können.

Weiterbildung — Domäne der Sozialpartner

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern ist der staatliche Einfluß meist zugunsten einer größeren Entscheidungsfreiheit der Unternehmen oder der Selbstregulierung durch die Sozialpartner auf vertraglicher Basis zurückgenommen. In einer Reihe von Mitgliedsstaaten (beispielsweise Frankreich, Niederlande, Griechenland) nutzen die Sozialpartner vermehrt auch das Instrument kollektivvertraglicher Regelungen entweder zur Vorbereitung von oder als Alternative zu gesetzlichen Regelungen. Letzteres gilt vor allem für die sektorielle Ebene. Die Weiterbildung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes wie z. B. für Langzeitarbeitslose und Berufsrückkehrerinnen liegt demgegenüber weitgehend in öffentlicher Verantwortung.

Über einen längeren Zeitraum betrachtet, ist in den meisten Mitgliedsstaaten ein gewachsener Einfluß beider Sozialpartner in der beruflichen Bildung festzustellen. Dies ist nicht zuletzt an der vermehrten Einrichtung tripartitider Institutionen für diesen Bereich zu erkennen. Dazu beigetragen hat sicherlich, daß die berufliche Bildung zu einem wichtigen Instrument für die Bewältigung des raschen wirtschaftlich-technischen Strukturwandels und seiner sozialen Folgen wurde und sich die Regierungen immer weniger in der Lage sahen, alleine die notwendigen Folgerungen für die Gestaltung der beruflichen Bildung zu ziehen.

Mitwirkung auf der Gemeinschaftsebene

Europäisierung des Qualifizierungsproblems

Mit den wachsenden wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Verflech-

tungen zwischen den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union muß auch die berufliche Aus- und Weiterbildung immer mehr aus supranationaler Sicht betrachtet werden. Hinzu kommt, daß der Standortwettbewerb nicht mehr nur zwischen den Mitgliedsstaaten stattfindet, sondern es auch um die internationale Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Wirtschaftsraumes geht. Zahlreiche Probleme, zu deren Bewältigung auch die berufliche Bildung beitragen kann, sind den Mitgliedsstaaten gemeinsam und können immer weniger allein bewältigt werden. An erster Stelle stehen dabei die Sicherung der volkswirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit, eine hohe Arbeitslosigkeit bei zum Teil gleichzeitigem Fachkräftemangel und regionalen Disparitäten.

Beratung der Kommission

Die wachsende Bedeutung von Problemlösungen auf der Gemeinschaftsebene hat die Sozialpartner schon vor geraumer Zeit veranlaßt, eigene europäische Spitzenverbände der Arbeitnehmer (EGB), der privaten Arbeitgeber (UNICE) und der öffentlichen Arbeitgeber (CEEP) zu gründen. Inzwischen ist die Mitwirkung der Sozialpartner auf europäischer Ebene im Bereich der beruflichen Bildung durch eine Reihe von Ausschüssen institutionalisiert. Neben dem Wirtschafts- und Sozialausschuß, der von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zu allen Vorlagen an den Rat angehört werden muß, ist der Beratende Ausschuß für Berufsbildung besonders hervorzuheben. Dieser „befaßt sich vor allem mit strategischen Fragen, berät die Kommission bei der Ausarbeitung von Vorlagen und untersucht, welche Auswirkungen sich hieraus für die Mitgliedsstaaten ergeben“.⁴ Zu erwähnen sind auch der Ausschuß des Sozialfonds und der Ständige Ausschuß für Beschäftigungsfragen sowie, nicht zuletzt, die beratenden Ausschüsse für die europäischen Berufsbildungsprogramme.

Sozialer Dialog

Die zweite Form der Mitwirkung ist die Konzertierung zwischen den europäischen Spitzenverbänden der Sozialpartner EGB, UNICE und CEEP. Dieser sog. Soziale Dialog fand mit der Einheitlichen Europäischen Akte 1986 Aufnahme in den EWG-Vertrag und wurde mit dem Maastrichter Vertrag weiter aufgewertet. Es gehört danach explizit zu den Aufgaben der Kommission, „den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln“ [Art. 118b EG-Vertrag (EGV)]. Der Soziale Dialog bringt den Sozialpartnern die Möglichkeit, „eine große Bandbreite von Themen im gesamteuropäischen Rahmen zu beraten“⁵ und ihre Auffassung in gemeinsamen Stellungnahmen (joint opinions) zum Ausdruck zu bringen.

Subsidiaritätsprinzip in der Berufsbildungspolitik

Die Mitwirkungsmöglichkeiten der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene werden wesentlich durch die Kompetenzen der Gemeinschaft gegenüber den Mitgliedsstaaten bestimmt. Nach dem in Art. 3b EGV verankerten Subsidiaritätsprinzip wird die Gemeinschaft in den Bereichen, die nicht in ihre ausschließliche Zuständigkeit fallen, „. . . nur tätig, sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedsstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können.“

Im Hinblick auf den Bereich der beruflichen Bildung bedeutet dies nach Art. 127 EGV, daß „die Gemeinschaft eine Politik der beruflichen Bildung (führt), welche die Maßnahmen der Mitgliedsstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedsstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung unterstützt und ergänzt“. Die

Mitgliedsstaaten müssen ihrerseits ihre Maßnahmen nach Art. 5 EGV an den Zielen der Gemeinschaft ausrichten, die für die berufliche Bildung im Art. 127 Abs. 2 EGV niedergelegt sind. Unterschiedliche Auslegungen des Subsidiaritätsprinzips führen immer wieder zu Kontroversen über die jeweiligen Kompetenzen insbesondere zwischen der Kommission und einer Reihe von Regierungen, wodurch inhaltliche Auseinandersetzungen über die Vorschläge der Kommission teilweise in den Hintergrund gedrängt werden.

Die qualifizierten Mehrheitsentscheidungen im Rat zwingen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, verstärkt ihre Einflußmöglichkeiten auf europäischer Ebene zu suchen. Zudem ist es für die Sozialpartner wegen des Vorschlagsrechts der Kommission wichtig, frühzeitig im Vorfeld der Konzipierung von geplanten Gemeinschaftsmaßnahmen einbezogen zu werden.

Vertragliche Beziehungen der Sozialpartner auf europäischer Ebene — eine Chance

Das Gemeinschaftsrecht kennt nach Maastricht nicht nur die Subsidiarität der Gemeinschaft gegenüber den Mitgliedsstaaten, sondern auch die Subsidiarität der Gemeinschaft gegenüber den auf Gemeinschaftsebene handelnden Sozialpartnern. Deren Kooperation muß nicht auf unverbindliche Stellungnahmen beschränkt bleiben, sondern kann nach Art. 118b EGV, „wenn diese es für wünschenswert halten, zu vertraglichen Beziehungen führen“. Dieser Artikel eröffnet ein Feld für eigenverantwortliche Initiativen und Verhandlungen der Sozialpartner auf europäischer Ebene. Es ist die Aufgabe der Sozialpartner, auf allen Ebenen auszuloten, bei welchen Gestaltungsfragen in der beruflichen Bildung der Weg kollektivvertraglicher Vereinbarungen beschritten werden sollte und wann gemeinsamen Empfehlungen oder einer

konsultativen Rolle der Sozialpartner gegenüber den Regierungen der Vorzug zu geben ist.

Zur Möglichkeit direkter vertraglicher Verhandlungen zwischen den europäischen Spitzenverbänden nehmen vor allem die Arbeitgeber eine eher ambivalente Haltung ein. Sie sehen einerseits die Gefahr, daß durch Kollektivverträge in gleicher Weise wie durch Gemeinschaftsrichtlinien die faktischen Handlungsspielräume der Unternehmen im Bereich beruflicher Qualifikation geschmälert werden und auf diese zusätzliche finanzielle Belastungen zukommen könnten. Andererseits sehen sie die Chance, durch direkte Verhandlungen möglicherweise weiterreichenden gesetzlichen Regelungen entgegenwirken zu können. Diese würden allerdings ein entsprechendes Verhandlungsmandat der nationalen Verbände voraussetzen.⁶ Gemeinsame Auffassung ist, „daß es hinsichtlich der Autonomie der Sozialpartner und des Subsidiaritätsprinzips wichtig ist, Rahmenvereinbarungen auf europäischer Ebene abzuschließen, deren Anwendung in den Mitgliedsstaaten auf angemessener Ebene und unter Berücksichtigung der den Sozialpartnern jedes Mitgliedsstaates eigenen Verfahren durchgeführt wird“.⁷

Europäische Strategien und nationale Interessen

Für die Wirkungsmöglichkeiten der europäischen Spitzenverbände ist von Bedeutung, welches Engagement die unteren Ebenen für das Thema Europa aufbringen. Europäische Fragestellungen der beruflichen Bildung besitzen bei den nationalen Verbänden vielfach nur einen begrenzten Stellenwert. Die Sozialpartner auf der nationalen, regionalen und sektoriellen Ebene sind aber wesentliche Akteure nicht nur für die Umsetzung der Ergebnisse des europäischen Sozialen Dialogs, sondern auch der Initiativen der Gemeinschaft.

Lobby oder Politikgestaltung?

Die europäischen Aktivitäten der nationalen Organisationen der Sozialpartner bestanden im Bereich der beruflichen Bildung in der Vergangenheit überwiegend darin, ihre jeweiligen Interessen auf Gemeinschaftsebene geltend zu machen. Dabei nutzten sie vielfach auch die Abstimmung auf nationaler Ebene untereinander und mit der Regierung, wenn gemeinsame nationale Positionen eher erreichbar waren als gemeinsame Positionen mit ihren jeweiligen ausländischen Partnerorganisationen. Darüber hinaus legten die Sozialpartner im Rahmen des europäischen Sozialen Dialogs eine Reihe gemeinsamer Stellungnahmen (joint opinions) vor. Dies ist insofern bemerkenswert, als die Positionen der europäischen Spitzenverbände auf den durchaus nicht immer einheitlichen Positionen ihrer nationalen Mitgliedsverbände aufbauen müssen. Bislang sind die gemeinsamen Stellungnahmen allerdings eher von allgemeinen und relativ unverbindlichen Grundsätzen und Zielsetzungen geprägt. Um ihren Einfluß auf die Gestaltung der europäischen Berufsbildung zu stärken, müßten die Sozialpartner in verstärktem Maße selbst mit gemeinsamen Vorschlägen initiativ werden. Erst wenn der Konzertierung untereinander mehr Raum gegeben wird, kann auch von einer europäischen Sozialpartnerschaft für die berufliche Qualifizierung gesprochen werden. Die sektorielle Ebene bietet sich hier im besonderen Maße an.

Rolle der Sozialpartner bei ausgewählten Problemen der beruflichen Qualifizierung

Zukünftige Qualifikationsbedarfe der Betriebe und der Arbeitnehmer

Der wachsende internationale Wettbewerb zwingt die Wirtschaft in allen Mitgliedsstaa-

ten dazu, traditionelle, häufig tayloristisch geprägte Formen der Arbeitsorganisation zu überdenken und neue Produktionskonzepte zu entwickeln. An die Stelle eng spezialisierter, repetitiver und extern kontrollierter Arbeitsaufgaben treten flexiblere Formen der Arbeitsorganisation, die durch einen breiteren Aufgabenzuschnitt und eine selbständige Planung, Durchführung und Kontrolle der Arbeit durch die Erwerbstätigen selbst gekennzeichnet sind. Weil die neuen Formen der Arbeitsorganisation eine stärkere Anerkennung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers, seiner Bedürfnisse und Motivationen erfordern, nähern sich gewerkschaftliche und Arbeitgeberpositionen einander an. Die Aufgabe der Sozialpartner beinhaltet zunächst, die Rolle der arbeitenden Menschen im Betrieb neu zu bestimmen und die daraus resultierenden Aus- und Weiterbildungsbedarfe der Betriebe und Arbeitnehmer abzuleiten.

Berufsbildungsinstitute — Plattformen für den Dialog zwischen den Sozialpartnern in der beruflichen Bildung

Vorausschauende wissenschaftliche Analysen und Szenarien können wichtige Grundlagen für den Dialog zwischen Sozialpartnern und Regierungen zu den nationalen und europäischen Herausforderungen an die berufliche Bildung liefern. Etwa für die Bestimmung zukünftiger Qualifikationsstrukturen, neuer Ausbildungsziele oder von Mindeststandards der beruflichen Bildung, kann die Berufsbildungsforschung die maßgeblichen sektoriellen, nationalen oder internationalen Einflußfaktoren ermitteln und durch internationalen Vergleich „gute Praktiken“ herausstellen. Als Plattformen für den zukunftsorientierten Dialog zwischen Sozialpartnern und Regierungen bieten sich die nationalen Berufsbildungsinstitute an und — auf europäischer Ebene — das CEDEFOP in enger Zusammenarbeit mit diesen.

Mitwirkung der Sozialpartner an europäischen Aktivitäten der Berufsbildung

Die berufliche Qualifizierung von Arbeitnehmern berührt unmittelbar die Interessen der Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerorganisationen. Für die Arbeitgeber und die Gewerkschaften stellt sich die Frage, inwieweit der Interessenausgleich auf der Ebene einzelner Arbeitnehmer und Betriebe erreicht werden kann oder inwieweit Aushandlungsprozesse auf sektorieller, nationaler oder europäischer Ebene erforderlich sind. Dieses ist insbesondere dann zu erwarten, wenn Qualifizierungsbedarfe entstehen, deren Abdeckung einheitliche Rahmenbedingungen bzw. Qualifizierungsanreize für die individuellen Akteure erfordern.

Entwicklung beruflicher Befähigungsnachweise

Die Mitwirkung der Sozialpartner an der Definition beruflicher Befähigungsnachweise ist in den Mitgliedsstaaten in sehr unterschiedlicher Weise gestaltet. Generell ist die berufliche Erstausbildung in stärkerem Maße durch staatliche Abschlüsse geregelt als die berufliche Weiterbildung. Einen weitreichenden Einfluß auf die staatliche Regelung von Ausbildungsgängen haben z. B. die Sozialpartner in Deutschland und Dänemark, wo die Regierung einen Ausbildungsgang erst dann neu regelt, wenn die Sozialpartner darüber einen Konsens erzielt haben. Trotz möglicher Verzögerungen der Modernisierung bei Meinungsunterschieden wird so erreicht, daß Struktur und Inhalte eines Ausbildungsganges die Qualifizierungsinteressen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern widerspiegeln, die Neuregelung von der Praxis akzeptiert wird und dadurch der Übergang der Jugendlichen nach der Ausbildung in die Beschäftigung erleichtert wird. Aus diesen Gründen ist auch in Ländern mit überwiegend schulischen Ausbildungssystemen eine wachsende Einbeziehung der Sozialpartner bei der Neuordnung von Abschlüssen zu be-

obachten. Auf die Gestaltung der Befähigungsnachweise oberhalb der Facharbeiterebene haben die Sozialpartner allerdings in der Regel nur einen eingeschränkten Einfluß. In einigen Mitgliedsstaaten gibt es Abschlüsse vor allem in der Weiterbildung, die auf kollektivvertraglichen Vereinbarungen beruhen.

Sehr kontrovers wird die Frage gesehen, ob es erforderlich oder sinnvoll ist, über die bestehenden nationalen Befähigungsnachweise hinaus, binationale, multinationale oder europäische Befähigungsnachweise zu entwickeln.

Auf der einen Seite stehen Überlegungen, übernationale Befähigungsnachweise vor allem auch in Tätigkeitsfeldern neu zu entwickeln, für die ein europaweit ähnlicher Qualifikationsbedarf besteht und die auf nationaler Ebene vielfach noch nicht durch eingespielte Regelungen strukturiert sind. Andere Überlegungen gehen in Richtung einer Angleichung bestehender nationaler Regelungen. In den Berichten der Mitgliedsstaaten zum System der Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise werden mehrheitlich solche Überlegungen einer Homologisierung oder gemeinschaftlichen Zertifizierung von Befähigungsnachweisen abgelehnt. Solche Verfahrensweisen werden „lediglich als Ergebnis konvergierender nationaler Schritte oder gezielter und freiwilliger Maßnahmen auf Sektorebene“ akzeptiert. Die Arbeitnehmervertreter in einigen Ländern verfolgen demgegenüber ein normativeres Konzept, das die Zertifizierung zum Gegenstand europäischer Tarifverhandlungen machen will.⁸

Transparenz und Anerkennung beruflicher Qualifikationen

In ihrer gemeinsamen Stellungnahme zu beruflichen Befähigungsnachweisen und zur Zertifizierung vom 3. 7. 1992 haben die euro-

päischen Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Notwendigkeit betont, eine europaweite Transparenz und Übertragbarkeit der beruflichen Befähigungsnachweise zu erreichen. Dabei favorisieren sie „... ein allmähliches Vorgehen auf sektorieller, sektorübergreifender und grenzüberschreitender Ebene anstelle einer von oben aufgezwungenen Gesamtlösung...“. Kurzfristig solle die Entwicklung von Instrumenten im Vordergrund stehen, mit deren Hilfe ein besseres gegenseitiges Verständnis der Befähigungsnachweise erreicht werden kann. Längerfristig solle die Kommission deren gegenseitige Anerkennung (validation) fördern. Die Sozialpartner können ebenfalls dazu beitragen, daß noch vorhandene Hindernisse für die Anerkennung ausländischer Befähigungsnachweise abgebaut werden.

Überwindung von Barrieren für den Zugang zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern

In seiner Empfehlung über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung vom 30. Juni 1993 legt der Rat den Mitgliedsstaaten nahe, ihre Politik der Berufsbildung darauf auszurichten, „... daß jeder Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft ohne Diskriminierung Zugang zur beruflichen Weiterbildung haben und während seines gesamten Erwerbslebens behalten muß“. In Übereinstimmung mit verfügbaren Forschungsergebnissen sieht der Rat insbesondere bei Arbeitnehmern mit niedrigem Ausbildungsstand und bei in kleinen und mittleren Unternehmen Beschäftigten den Zugang zur beruflichen Weiterbildung eingeschränkt. Die wichtigsten möglichen Barrieren für eine ausreichende Weiterbildungsteilnahme liegen zum einen in einer zu geringen Weiterbildungsmotivation vor allem der bildungsgewohnten Personengruppen. Darüber hinaus können eine Reihe von objektiven Barrieren eine Rolle spielen, wie ein unzureichendes oder intransparentes Weiterbil-

dungsangebot, Probleme der Freistellung von der Arbeit oder die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Es stellt sich die Frage, welchen Beitrag die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf nationaler und auf europäischer Ebene zum Abbau solcher Zugangsbarrieren leisten können. Die Rolle von gesetzlichen und/oder kollektivvertraglichen Regelungen hierbei wird in den einzelnen Mitgliedsstaaten bzw. von den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften weithin unterschiedlich beurteilt. In Großbritannien und Deutschland beruht der Zugang zur beruflichen Weiterbildung weitgehend auf Entscheidungen weiterbildungsbereiter Individuen oder der einzelnen Unternehmen. In Dänemark spielen Abkommen und Gremien der Sozialpartner eine wichtige zusätzliche Rolle. Und in Frankreich existieren weitreichende gesetzliche Regelungen, die großteils auf vorausgehenden Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern beruhen. Die Kompetenzen der Arbeitnehmervertreter auf betrieblicher Ebene in Fragen des Zugangs zur Weiterbildung sind in den Mitgliedsstaaten unterschiedlich und reichen von reinen Informationsrechten über Beratungsrechte bis hin zu Mitentscheidungen.⁹

Der von der Kommission am 25. November 1992 vorgelegte Vorschlag für eine Empfehlung des Rates über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung enthält u. a. folgende Vorschläge zur Verbesserung des Zugangs insbesondere der bildungsfernen Personengruppen:

- verstärkte Einbeziehung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene in die Gestaltung der Weiterbildung im Zusammenhang mit der Organisationsentwicklung;
- Verteilung der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung zwischen den Beteiligten nach dem Gesichtspunkt des jeweiligen Nutzens und
- neue Konzepte der Verbindung von Arbeit und Weiterbildung.

Hier sind Entscheidungsfelder beschrieben, in denen die Sachkompetenz der Sozialpartner gefordert ist. Sie stehen dabei vor der Frage, welche Maßnahmen, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der verschiedenen europäischen Modelle und Erfahrungen, als geeignet zu erachten sind, die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung insbesondere von solchen Personengruppen zu fördern, die bislang eher reduzierte Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung haben.

Anmerkungen:

¹ Der leicht gekürzte und überarbeitete Beitrag für das Europäische Forum der beruflichen Bildung entstand mit finanzieller Unterstützung der EG-Kommission. Neben einem Literaturbericht von M. Bolle und U. Brückner waren vielfältige Hinweise von Vertretern nationaler und europäischer Spitzenverbände der Sozialpartner sowie von Mitarbeitern des CEDEFOP und des BIBB hilfreich.

² Sellin, B. u. a. : *Der soziale Dialog in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft auf dem Gebiet der beruflichen Bildung und Weiterbildung — ein zusammenfassender Bericht.* CEDEFOP (Hrsg.), Berlin 1988, S. 29ff.

³ Ebenda, S. 60f.

⁴ Moore, A.: *Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsbildung aus der Sicht der Europäischen Union der Arbeitgeberverbände.* In: *Berufsbildung* 46 (1992) 1, S. 11f.

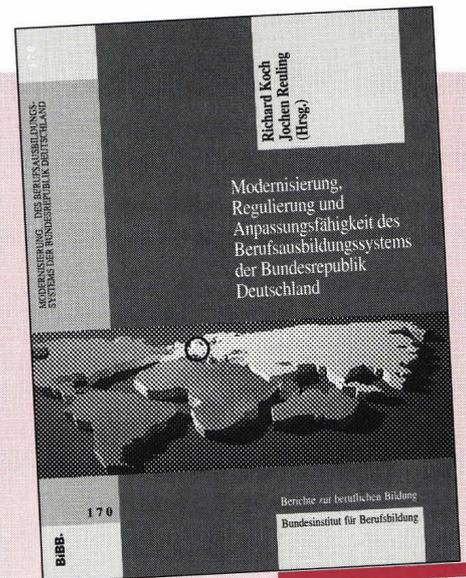
⁵ Ebenda, S. 11

⁶ Piehl, E.: *Europa nach Maastricht.* In: *Berufsbildung* 46 (1992) 1, S. 13ff.

⁷ *Allgemeine und Berufliche Bildung* 5/1992, S. 4

⁸ *Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Entwurf für eine Entscheidung des Rates über berufliche Qualifikationen, Anlage I, S. 11f.*

⁹ *Blanpain, R.: Force Studie: Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung.* Manuskript. Katholieke Universiteit Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht, 1993



Richard Koch, Jochen Reuling (Hrsg.)

MODERNISIERUNG, REGULIERUNG UND ANPASSUNGSFÄHIGKEIT DES BERUFAUSBILDUNGSSYSTEMS DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 170

1994, 212 Seiten
Bestell.-Nr. 102.170
Preis: 19,00 DM
ISBN: 3-7639-0500-6

Der vorliegende Bericht befaßt sich sowohl aus historisch-deskriptiver als auch aus analytischer Perspektive mit den Prozessen der Anpassung des deutschen Berufsausbildungssystems an sich verändernde quantitative und qualitative Leistungsanforderungen in den siebziger und achtziger Jahren. Dargestellt werden dabei nicht nur die staatlichen Maßnahmen und Reformen, sondern auch die institutionalisierten Mechanismen der Selbststeuerung und der Innovations- und Anpassungsfähigkeit des Ausbildungssystems.

Der Bericht entstand im Rahmen eines Vorhabens der OECD und soll mit dazu beitragen, den Erfahrungsaustausch über die Funktionsweise und die Leistungsmerkmale der Berufsausbildungssysteme der OECD-Staaten vor dem Hintergrund teilweise ähnlicher Herausforderungen an die Berufsbildung zu fördern.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung – K3/Vertrieb
10702 Berlin
Telefon: 030-8643 2520/-2516
Telefax: 030-8643 2607