



„AKTIONSRAHMEN FÜR DIE LEBENSLANGE ENTWICKLUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN“

Bewertungsbericht

2006

Europäischer Gewerkschaftsbund – EGB*

**Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände
Europas – UNICE/UEAPME****

**Europäischer Zentralverband
der öffentlichen Wirtschaft – CEEP**

**„AKTIONSRAHMEN FÜR DIE LEBENSLANGE ENTWICKLUNG VON
KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN“**

Bewertungsbericht

25. Januar 2006

* Die EGB-Delegation umfasst Vertreter des Eurocadres-CEC-Verbindungsausschusses.

** UEAPME – Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorbemerkung	4
I. Haupttendenzen	5
II. Nationale Bewertungsberichte:	13
• Österreich	14
• Belgien	20
• Zypern	28
• Tschechische Republik	34
• Dänemark	39
• Finnland	45
• Frankreich	50
• Deutschland	55
• Griechenland	59
• Irland	63
• Italien	67
• Litauen	71
• Luxemburg	74
• Niederlande	77
• Norwegen	84
• Polen	88
• Portugal	93
• Slowenien	99
• Spanien	101
• Schweden	106
• Vereinigtes Königreich	108
• Europäische Ebene	114
Anhang	117
• Liste der Ansprechpartner	117
• Aktionsrahmen, März 2002	133

Vorbemerkung

Im März 2002 haben die europäischen Sozialpartner als Beitrag zur Umsetzung der Strategie von Lissabon einen Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen angenommen.¹

Darin wurden vier vorrangige Maßnahmenbereiche genannt:

- Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen;
- Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen;
- Information, Unterstützung und Orientierungshilfe;
- Mobilisierung von Ressourcen.

Die Mitgliedsorganisationen von UNICE/UEAPME, CEEP und EGB haben vereinbart, den Aktionsrahmen in den Mitgliedstaaten auf allen geeigneten Ebenen unter Berücksichtigung nationaler Gepflogenheiten bekannt zu machen und dieses Dokument allen interessierten Akteuren auf europäischer und nationaler Ebene zu übermitteln.

Sie haben ferner beschlossen, Jahresberichte über die nationalen Maßnahmen im Zusammenhang mit den vier festgelegten Schwerpunkten zu erstellen. Diese Jahresberichte wurden in den Jahren 2003, 2004 und 2005 veröffentlicht.²

Im Jahr 2002 haben die Sozialpartner außerdem beschlossen, nach Vorlage der drei Jahresberichte die Auswirkungen ihrer Maßnahmen auf Unternehmen und Arbeitnehmer zu bewerten. Diese Bewertung ist Gegenstand des vorliegenden Berichts.

Der Bewertungsbericht umfasst die von den Sozialpartnern in den einzelnen Mitgliedstaaten gemeinsam erstellten nationalen Bewertungsberichte, in denen die wesentlichen Aspekte der von 2003 bis 2005 von den Sozialpartnern zur Förderung der vier Schwerpunkte durchgeführten Maßnahmen dargestellt werden. Zudem berichten die europäischen Sozialpartner über die darüber hinaus auf europäischer Ebene durchgeführten Maßnahmen.

Des Weiteren werden in einem Abschnitt mit dem Titel „Haupttendenzen“ die verfügbaren Informationen über die von 2003 bis 2005 eingeleiteten Initiativen zusammengefasst und die europaweiten Auswirkungen der Maßnahmen auf die Arbeitsmärkte bewertet.

Die im Jahr 2002 angenommene Fassung des Aktionsrahmens und eine Liste von Ansprechpartnern aus nationalen und europäischen Verbänden ist dem Anhang zu entnehmen.

¹ Der im März 2002 angenommene Aktionsrahmen ist Anhang II zu entnehmen.

² Diese Berichte können auf den Websites der einzelnen Verbände sowie über das *European Trade Union Resource Center* (www.resourceetuc.com) und das *European Employers Resource Center* (www.unice.org/erc) abgerufen werden.

Kapitel I – Haupttendenzen

EINLEITUNG

In diesem Abschnitt sollen (I) wesentliche Aspekte des Follow-up, das die Sozialpartner für die vier vorrangigen Maßnahmenbereiche des europäischen Aktionsrahmens durchgeführt haben, dargestellt und (II) die europaweiten Auswirkungen ihrer Maßnahmen auf die Arbeitsmärkte bewertet werden.

Aus den nationalen Berichten geht hervor, dass die Sozialpartner in allen Mitgliedstaaten das Thema der Kompetenzentwicklung eingehend erörtert haben. Dessen ungeachtet ist die Bewertung der Folgemaßnahmen in den neuen Mitgliedstaaten mit größeren Problemen verbunden, da diese sich diesem Prozess erst im Mai 2004 angeschlossen haben.

Im Einklang mit ihrer Verpflichtungserklärung aus dem Jahr 2002 haben die Sozialpartner Maßnahmen zur Förderung aller vier Schwerpunkte ergriffen und sich dabei auf die Bereiche mit den größten Defiziten konzentriert. Entsprechend den nationalen Bedürfnissen und Verfahren haben sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände verschiedener Instrumente bedient, um die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen auf einzelstaatlicher, sektorbezogener und betrieblicher Ebene zu befördern.

In den drei gemeinsam angenommenen und 2003, 2004 und 2005 veröffentlichten Jahresberichten wurde über die durchgeführten Maßnahmen berichtet. Für den vorliegenden Bericht wurden die Sozialpartner gebeten, die von ihnen geleistete Arbeit zu bewerten und beispielhaft anhand ausgewählter Initiativen die Fortschritte zu schildern, die auf einzelstaatlicher, sektorbezogener und betrieblicher Ebene erzielt wurden.

I./ ANALYSE DER IN DEN JAHREN 2002-2005 DURCHGEFÜHRTEN MASSNAHMEN

In diesem Kapitel soll ein Überblick über die Maßnahmen gegeben werden, die nach Auffassung der Sozialpartner in den einzelnen Mitgliedstaaten besonders wichtig waren. Dahinter steht weniger die Absicht, alle Maßnahmen in erschöpfender Weise aufzulisten; vielmehr sollen einige Beispiele für wertvolle Initiativen/Instrumente hervorgehoben werden, die von den Sozialpartnern konzipiert wurden.

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Die Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen ist eine komplexe Aufgabe. Um Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Personalpolitik an sich wandelnde Bedürfnisse anzupassen, haben Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände verschiedene Instrumente entwickelt, um die individuellen Bedürfnisse besser zu erkennen. Beispiele hierfür sind:

- Studien/Erhebungen über den betrieblichen Bedarf und Beratungsdienste, um dem in den Unternehmen ermittelten Bedarf zu entsprechen (Zypern, Luxemburg, Norwegen, Schweden);
- Tarifverträge im privaten und/oder öffentlichen Sektor, die Vorschriften über Instrumente zur Ermittlung und Antizipierung des Kompetenzbedarfs auf betrieblicher

- Ebene vorsehen, wie z. B. Mitarbeitergespräche (Niederlande, Vereinigtes Königreich, Belgien, Österreich, Finnland, Dänemark, Polen);
- Aktionspläne auf sektorbezogener Ebene, die den Unternehmen der jeweiligen Branche als Orientierungshilfe dienen (Dänemark, Irland);
- Auszeichnungen für Unternehmen, um die Verbreitung bewährter Verfahren zu stärken (Österreich, Deutschland, Vereinigtes Königreich);
- Maßnahmen zur Schärfung des Bewusstseins von Unternehmen für die Bedeutung der Ermittlung und Antizipierung des Kompetenzbedarfs, um für den industriellen Wandel gerüstet zu sein (Tschechische Republik, Polen);
- Verhandlungsrichtlinien für Gewerkschaften (Portugal, Belgien);
- Pilotprojekte zur Entwicklung von Strategien zur Ermittlung und Antizipierung des Kompetenzbedarfs in Unternehmen (Finnland, Deutschland, Litauen, Irland);
- Schaffung sektorbezogener Ausbildungseinrichtungen und arbeitgebergeführter Kompetenzbeiräte (Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich).

Die Sozialpartner haben ferner bei der gemeinsamen Analyse des Kompetenzbedarfs und der Entwicklung von Qualifikationen auf nationaler und sektorbezogener Ebene mitgewirkt. Diese Maßnahmen wurden auf zweiseitiger oder dreiseitiger Basis durchgeführt. Beispiele hierfür sind:

- Überwachung der Arbeitsmarkttendenzen und Maßnahmen zur Schärfung des Bewusstseins und Bekanntmachung dieser Tendenzen in der Öffentlichkeit (Österreich, Zypern, Italien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Portugal, Spanien, Vereinigtes Königreich, Belgien, Slowenien, Griechenland);
- Evaluierung des Reformbedarfs im Bereich der bestehenden Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung unter besonderer Berücksichtigung des Systems der beruflichen Weiterbildung (Dänemark, Spanien) bzw. der Lehrlingsausbildung (Zypern, Österreich);
- Branchenempfehlungen auf der Grundlage von Studien, die von Beobachtungsstellen, einschlägigen Gremien oder Kommissionen erstellt wurden (Frankreich, Vereinigtes Königreich, Spanien);
- landesweite oder sektorspezifische Tarifverträge (Frankreich, Belgien);
- Projekte auf nationaler, regionaler und/oder sektorbezogener Ebene (Finnland, Deutschland, Polen).

In einigen Ländern wurde der Schwerpunkt auf spezielle Fähigkeiten oder den Bedürfnissen bestimmter Gruppen gelegt. Beispielsweise konzentrierte man sich in England auf gering Qualifizierte, in Finnland standen ältere Arbeitnehmer im Mittelpunkt und in Luxemburg sowie in Griechenland lag der Schwerpunkt auf dem Kompetenzbedarf im IKT-Bereich.

Die Sozialpartner messen der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und Behörden insgesamt eine große Bedeutung zu. In den meisten Ländern wirken die Sozialpartner in dreiseitigen Einrichtungen/Gremien mit, die mit der Entwicklung der Humanressourcen und der Qualifikationssysteme betraut sind, und geben Empfehlungen in Bezug auf nationale politische Maßnahmen ab. Darüber hinaus führen sie eine Reihe spezifischer Maßnahmen durch, damit die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung besser auf den Arbeitsmarktbedarf zugeschnitten werden. Beispiele hierfür sind:

- Reform der bestehenden Qualifikationen und Entwicklung von Berufsbildern, um das System der allgemeinen Bildung dem Arbeitsmarktbedarf anzupassen (Tschechische Republik, Deutschland, Italien, Spanien);
- Reform der Lehrlingsausbildung zur frühzeitigen Förderung der Entwicklung von Kompetenzen in realen Arbeitssituationen und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Auszubildenden (Zypern, Österreich, Finnland, Deutschland, Vereinigtes Königreich);

- strategische Planung des allgemeinen und beruflichen Bildungsangebots, um dieses auf den Arbeitsmarktbedarf zuzuschneiden (Dänemark, Norwegen, Slowenien, Griechenland, Polen);
- Analyse der praktischen Auswirkungen der erbrachten Ausbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Systemeffizienz (Zypern).

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern und die betrieblichen Maßnahmen im Bereich der Kompetenzentwicklung hängen maßgeblich von der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen ab. Die Sozialpartner haben über zahlreiche Aktivitäten berichtet, mit denen die Schaffung von Verfahren zur Anerkennung und Validierung in den jeweiligen Ländern gefördert werden soll.

Hier sind folgenden Initiativen zu nennen:

- Weiterentwicklung kompetenzbasierter Qualifikationssysteme (Finnland, Frankreich, Litauen, Spanien, Norwegen);
- Entwicklung von Systemen zur Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen (nicht-formales oder informelles Lernen) mit Blick auf den Erwerb einer (ersten) Qualifikation (Niederlande, Österreich, Deutschland, Slowenien);
- Tarifverträge, einschließlich Vorschriften über konkrete Instrumente zur Förderung der betrieblichen Validierung (Frankreich, Belgien);
- Bestandsaufnahme der vorhandenen Validierungsverfahren (Deutschland);
- Zertifizierung als Antwort auf den Arbeitsmarktbedarf (Zypern, Deutschland, Polen);
- sektorspezifische Initiativen, z. B. zur Entwicklung beruflicher Standards (Schweden, Vereinigtes Königreich, Polen);
- Einflussnahme auf die Verabschiedung von Rechtsvorschriften (überwiegende Mehrheit der Länder).

Die Sozialpartner nutzen ihre Mitwirkung in den für Qualifikationsfragen zuständigen, oftmals dreiseitigen nationalen Einrichtungen/Gremien, um Einfluss auf die nationalen Politiken im Bereich der Validierung von Kompetenzen zu nehmen. Dabei ist es wichtig, dass diese Politiken den realen Gegebenheiten in Unternehmen Rechnung tragen, da Kompetenzen in den Betrieben entwickelt werden. Sozialpartner aus mehreren Mitgliedstaaten haben ferner über Initiativen berichtet, die Erwachsenen ohne Grundqualifikationen, Migranten, älteren Arbeitnehmern und Arbeitslosen den Zugang zu Qualifikationen ermöglichen sollen (Norwegen, Portugal, Dänemark, Frankreich).

Bei der Entwicklung der Verfahren für die Validierung und Anerkennung bemühen sich die Sozialpartner darum, die Transparenz dieser Systeme und damit die geografische und berufliche Mobilität zu wahren. Daher rührt das starke Engagement der Sozialpartner in den Debatten über die Nationalen Qualifikationsrahmen und über die Möglichkeiten, die Transparenz/Durchlässigkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Hochschulbildung (Österreich, Zypern, Deutschland, Italien, Litauen, Vereinigtes Königreich) zu gewährleisten. Ferner werden europäische Instrumente wie der Europass, der Europäische Qualifikationsrahmen und ein Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) erörtert (Deutschland, Österreich, Tschechische Republik).

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können nur dann eine Strategie für Kompetenzentwicklung verfolgen, wenn sie Zugang zu allen notwendigen Informationen und Beratungsleistungen haben und diese Informationen und Orientierungshilfen auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Mit diesem Ziel vor Augen leiteten die Sozialpartner eine Überprüfung ihrer bestehenden Informations- und Beratungssysteme ein, um diese an den Arbeitsmarktbeford anzuweisen.

Folgende Aktivitäten wurden besonders hervorgehoben:

- Einflussnahme auf die Konzeption der nationalen Strategie für Beratungsangebote, z. B. die Entwicklung von Orientierungshilfe für Erwerbstätige (Österreich, Deutschland, Finnland, Niederlande, Norwegen, Polen);
- Maßnahmen zur Schärfung des Bewusstseins für Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktbeford mit dem Ziel, Angebot und Nachfrage von Fähigkeiten besser aufeinander abzustimmen (Zypern, Finnland, Frankreich, Tschechische Republik, Belgien, Griechenland, Polen);
- Maßnahmen zur Schärfung des Bewusstseins für Lernchancen und individuelle Entwicklungspläne, um Anreize für leistungsstarke Mitarbeiter zu schaffen (Dänemark);
- Maßnahmen zur Stärkung der Lernmotivation der Mitarbeiter unter besonderer Berücksichtigung spezieller Zielgruppen, wie z. B. gering Qualifizierte, jüngere und ältere Beschäftigte und Arbeitslose, oder bestimmter Fähigkeiten, wie z. B. IT-Kompetenzen (Dänemark, Finnland, Frankreich, Luxemburg, Litauen, Norwegen);
- Bereitstellung von Beratungsdiensten für Unternehmen, z. B. Hilfestellung für Unternehmen bei der Nutzung von Finanzierungsprogrammen im Bereich der Kompetenzentwicklung (Luxemburg, Portugal, Schweden);
- Auszeichnungen für Unternehmen, um Spitzenleistungen und die Verbreitung bewährter Verfahren zu fördern (Vereinigtes Königreich);
- Entwicklung und/oder Finanzierung von Informations-, Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen, z. B. Berater, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern Orientierungshilfe bieten, Ausbildungsbeauftragte der Gewerkschaften, One-Stop-Shops, elektronische Information usw. (Italien, Frankreich, Niederlande, Vereinigtes Königreich);
- Tarifverträge und/oder Leitlinien für bewährte Verfahren mit Vorschriften über praktische Instrumente zur Information über Lernchancen und zur Verbesserung der Arbeitnehmermotivation, z. B. Mitarbeitergespräche in Unternehmen zur Förderung der persönlichen Entwicklung, Ausbilder oder Kompetenztests für ältere Arbeitnehmer (Deutschland, Luxemburg, Niederlande, Vereinigtes Königreich, Belgien);
- Zuschnitt der Maßnahmen auf die Bedürfnisse von KMU (Deutschland, Vereinigtes Königreich);
- Maßnahmen, um den Bildungssektor stärker an die Arbeitswelt heranzuführen, indem Lehrkräfte Schulungen in Unternehmen absolvieren (Österreich).

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

Die Mobilisierung von Ressourcen für die lebenslange Kompetenzentwicklung ist ein zentrales Anliegen, das nicht allein den Sozialpartnern überlassen werden darf. In allen Ländern erörtern die Sozialpartner mit den Behörden Möglichkeiten zur effizienteren Mobilisierung von Ressourcen und zur Erschließung neuer und diversifizierter Investitionsquellen (Finanzierung, Zeit, Humanressourcen). Je nach den Gegebenheiten im jeweiligen Land wurde eine Reihe

spezifischer Maßnahmen im Rahmen von Tarifverträgen oder anderen Instrumenten eingeleitet.

In mehreren Ländern entwickelten die Sozialpartner Win-win-Strategien, um die Verantwortung für und Investitionen in die Kompetenzentwicklung zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Behörden zu teilen. Beispiele hierfür sind:

- Entwicklung individueller Lernkonten (Österreich, Niederlande, Vereinigtes Königreich);
- steuerliche Anreize und Abzugsmöglichkeiten für Unternehmen und Einzelpersonen, die an Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung teilnehmen (Österreich, Tschechische Republik, Niederlande, Spanien, Griechenland);
- Bündelung von Ressourcen zur Maximierung der Effizienz in einer einzigen Stelle für Kompetenzentwicklung auf regionaler Ebene in enger Zusammenarbeit mit den verschiedenen Branchen (Belgien);
- Absenkung der Auszubildendenvergütung, um die Auszubildendenzahl in Unternehmen zu steigern (Deutschland);
- Entwicklung eines Lehrlingsausbildungssystems für Studierende zur Maximierung des Austauschs von Kenntnissen und Fachwissen (Niederlande).

Die Finanzierung der lebenslangen Kompetenzentwicklung ist ein ständiges Anliegen der Sozialpartner. Auf diesem Gebiet wurden zahlreiche unterschiedliche Initiativen in die Wege geleitet, darunter:

- Einflussnahme auf die Konzeption/Reform der Finanzierungssysteme für die allgemeine und berufliche Bildung (Tschechische Republik, Finnland, Spanien);
- Entwicklung von Instrumenten zur Erleichterung des Zugangs zu Bildung, wie z. B. Bildungsgutscheine, Bildungsurlaub, Lernbeihilfen, E-Learning (Österreich, Dänemark, Deutschland, Finnland, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Schweden, Vereinigtes Königreich);
- Beobachtung und Stärkung der Investitionen von Unternehmen in die Kompetenzentwicklung, z. B. durch die tarifvertragliche Vereinbarung von Mindestinvestitionen (Frankreich, Zypern, Schweden, Belgien, Irland);
- Maßnahmen zur Bekanntmachung der verfügbaren Finanzierungsquellen für Unternehmen und/oder Beschäftigte (Vereinigtes Königreich, Luxemburg, Schweden);
- Zusammenarbeit mit Bildungsträgern auf Sektor-/Regionalebene (Schweden);
- Entwicklung zweiseitiger oder dreiseitiger Berufsbildungsfonds zur Finanzierung betrieblicher Berufsbildungsprogramme (Spanien, Italien, Tschechische Republik, Zypern, Niederlande, Belgien, Griechenland, Polen);
- Inanspruchnahme der EU-Strukturfonds (Zypern, Litauen, Niederlande, Irland, Polen);
- Entwicklung eines gewerkschaftlichen Bildungsfonds (Vereinigtes Königreich).

II./ AUSWIRKUNGEN DES AKTIONSRAHMENS

Der Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen war das erste Instrument seiner Art, das von den europäischen Sozialpartnern angenommen wurde. Am Ende der Verhandlungen der europäischen Sozialpartner stand die Festlegung von vier vorrangigen Maßnahmenbereichen, die für alle Sozialpartner verbindlich sind, und die Ausarbeitung eines Arbeitsplans für das künftige Follow-up. In den meisten Ländern rückten die Sozialpartner dank des deutlichen Signals, das vom Aktionsrahmen ausging, in den Blickpunkt der Öffentlichkeit. Mit Hilfe des Rahmens wurde der Wandel angestoßen, die zuvor bestehenden Maßnahmen der Sozialpartner für die Kompetenzentwicklung wurden gestärkt, und die Durchführung konkreter Maßnahmen zur Unterstützung der lebenslangen

Kompetenzentwicklung wurde in allen Mitgliedstaaten gefördert.

Die europäischen Sozialpartner unterstützen den in Kopenhagen und Maastricht in die Wege geleiteten Kooperationsprozess im Berufsbildungssektor. Dank ihrer Mitarbeit am Aktionsrahmen konnten sie z. B. ihre Vorstellungen in das im Dezember 2004 angenommene Kommuniqué von Maastricht einbringen, in dem die europäischen Leitlinien im Bereich der Berufsbildungspolitik verankert sind. Die Sozialpartner sind der Auffassung, dass der auf europäischer Ebene eingeleitete Prozess der Koordinierung der Politik für alle Beteiligten an Klarheit, Effizienz und Anziehungskraft gewinnen würde, wenn schwerpunktmäßig einige wenige Prioritäten verfolgt würden – so wie dies beim Aktionsrahmen der europäischen Sozialpartner der Fall ist. Die europäischen Sozialpartner fordern die Kommission und den Rat auf, ihre Erörterungen, Vorschläge und Prioritäten auf Arbeitsebene in vollem Umfang zu berücksichtigen.

Was das Follow-up angeht, so wird in den Jahresberichten keine erschöpfende Auflistung aller Initiativen angestrebt; vielmehr sollen die wichtigsten Maßnahmen der Sozialpartner auf einzelstaatlicher, sektorbezogener und betrieblicher Ebene dargestellt werden. Um die erzielten Fortschritte zu veranschaulichen, einigten sich die Sozialpartner auf eine Auswahl von Beispielen, die repräsentativ für die im Rahmen ihrer Arbeit festgelegten Prioritäten sind. Vergleicht man den ersten (2003) und den letzten Bericht (2005), so lässt sich eindeutig eine Weiterentwicklung der berichteten Maßnahmen feststellen. Im ersten Jahr wurde mit einer Vielzahl von Maßnahmen die Verbreitung und die Bekanntmachung des europäischen Textes und der entsprechenden Schwerpunkte auf einzelstaatlicher, sektorbezogener und betrieblicher Ebene verfolgt (Konferenzen, Debatten, Websites, Broschüren, Medien usw.). Im Laufe der Jahre hatten immer mehr Maßnahmen die Förderung der Schwerpunkte selbst zum Gegenstand.

Im Zeitraum 2002-2005 berichteten die Sozialpartner über mehr als 350 Beispiele für relevante Initiativen, die sich wie folgt verteilen:

Schwerpunkt 1: Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen	108
Schwerpunkt 2: Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen	89
Schwerpunkt 3: Information, Unterstützung und Orientierungshilfe	53
Schwerpunkt 4: Mobilisierung von Ressourcen	100

Mehr als 70 dieser Initiativen betrafen Beispiele für bewährte Verfahren von Unternehmen. Zudem haben die Debatten über das Follow-up der Mitgliedstaaten zum europäischen Aktionsrahmen wichtige Entscheidungen über die gemeinsamen Maßnahmen der Sozialpartner in den jeweiligen Mitgliedstaaten herbeigeführt, wie z. B.:

- Schaffung oder Weiterentwicklung von Foren zur Erörterung der nationalen Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik mit öffentlichen Stellen (sieben Initiativen);
- Initiierung oder Wiederbelebung des sozialen Dialogs über lebenslanges Lernen auf nationaler Ebene (fünf Initiativen);
- Organisation europäischer Veranstaltungen zum Austausch bewährter Verfahren mit den Sozialpartnern in anderen Mitgliedstaaten (vier Initiativen);
- Zusammenarbeit bei der Übersetzung und Verbreitung des europäischen Textes (fast alle Länder).

Betrachtet man den Inhalt der berichteten Initiativen, strebten die Sozialpartner offensichtlich zunächst danach, die allgemeine und berufliche Bildung besser auf den Arbeitsmarktbedarf

zuzuschneiden, um sowohl die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer als auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken und die Nachhaltigkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu sichern. Diese Maßnahmen fallen unter die Schwerpunkte 1 und 4. Im Hinblick auf die Mobilisierung von Ressourcen wurde bedauerlicherweise eine relativ begrenzte Anzahl innovativer Lösungsansätze zur Förderung von Koinvestitionen in Form von Finanzierung, Zeit und Humanressourcen entwickelt. Ein weiteres Anliegen der Sozialpartner war die Öffnung der bestehenden Systeme, die Verankerung des Konzepts des lebenslangen Lernens und die vollständige Einbeziehung betrieblicher Lernergebnisse. Diese Maßnahmen fallen unter Schwerpunkt 2. Im Rahmen von Schwerpunkt 3 wurden weniger Maßnahmen durchgeführt. Mehrere Länder räumen ein, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer ihre Anstrengungen zur Verbreitung maßgeschneiderter Informationen und zur Steigerung der Motivation für die Kompetenzentwicklung verstärken müssen.

Zwar war ursprünglich vorgesehen, das Follow-up vornehmlich in den Mitgliedstaaten durchzuführen, jedoch berichteten auch die europäischen Sozialpartner über eine Reihe von Maßnahmen. Es wurde für eine umfassende Verbreitung der entsprechenden Berichte und für die Bekanntmachung der Kernpunkte bei EU-Behörden und in europäischen Sektoren gesorgt. Ferner veranstalteten die europäischen Sozialpartner im Mai 2004 ein spezielles Seminar, um die Sozialpartner aus den neuen Mitgliedstaaten verstärkt einzubinden. Dieses Ziel wurde auch durch die Bekanntmachung der Prioritäten und des Follow-up-Mechanismus im Rahmen ihres gemeinsamen integrierten Programms für technische Hilfe zugunsten der neuen Mitgliedstaaten verfolgt, das im Jahr 2002 aufgelegt wurde. Schließlich wurden Beispiele für bewährte Verfahren aus den verschiedenen Branchen der europäischen Sozialpartner zusammengetragen und bekannt gemacht (elf Initiativen).³

Abschließend ist festzustellen, dass die umfangreichen, von den nationalen und europäischen Sozialpartnern zur Erfüllung ihrer ursprünglichen Verpflichtung geleisteten Arbeiten es ermöglicht haben, das Bewusstsein für die auf einzelstaatlicher, sektorbezogener und betrieblicher Ebene durchgeführten Maßnahmen zu schärfen, Erfahrungen auszutauschen und das Verständnis für die von den Sozialpartnern entwickelten praktischen Lösungen zu verbessern. Die jährlich erfolgte Sammlung gemeinsamer bewährter Verfahren ermöglicht wechselseitiges Lernen aus den Erfahrungen anderer.

Der europäische Prozess hat den Sozialpartnern neue Impulse für die Entwicklung weiterer Maßnahmen verliehen und den Sozialpartnern in den Mitgliedstaaten einen Rahmen für zweiseitige und dreiseitige Erörterungen zur Verfügung gestellt. In einigen Ländern, insbesondere in den neuen Mitgliedstaaten, wurden die Sozialpartner ermutigt, sich an den nationalen Debatten über das lebenslange Lernen zu beteiligen und dafür zu sorgen, dass ihre Stimme in den vornehmlich von öffentlichen Stellen geprägten Debatten Gehör findet.

Wenn auch die Maßnahmen der Sozialpartner weiterhin von der nationalen Politik und dem politischen Gesamtkontext geprägt sind und daher die gegenwärtig schwierige Lage in Europa widerspiegeln, zeigen die Berichte über die Initiativen doch, dass die einzelnen Sozialpartner die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Überalterung der Bevölkerung, der Globalisierung der Märkte und dem rasanten technologischen Wandel zunehmend in ähnlicher Weise wahrnehmen und dass überall in Europa mit Erfolg vergleichbare Lösungen entwickelt werden.

³ Weitere Einzelheiten sind dem europäischen Dossier zu entnehmen.

Die Folgemaßnahmen haben zudem die Wahrnehmung verstärkt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein gemeinsames Interesse an der Kompetenzentwicklung haben müssen, und dazu beigetragen, konkrete Lösungen zur Modernisierung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu entwickeln. In den meisten Ländern wurde das wechselseitige Verständnis und die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern eindeutig verbessert und das Gefühl der gemeinsamen Verantwortung gestärkt.

Der Aktionsrahmen wird sich auch weiterhin auf die Maßnahmen der Sozialpartner auswirken. Dies hängt natürlich auch von der Fähigkeit der Sozialpartner auf allen Ebenen ab, die Ergebnisse dieser Bewertung zu verbreiten und bekannt zu machen.

AUSBLICK

Drei Jahre nach der Annahme des Aktionsrahmens haben sich die wirtschaftliche Lage und die Beschäftigungssituation in Europa verschlechtert. Angesichts von nahezu 20 Millionen Arbeitslosen, schwachem Wirtschaftswachstum und geringen Produktivitätssteigerungen ist ein Urteil über die Gesamtauswirkungen des Aktionsrahmens auf das Funktionieren der Arbeitsmärkte nur bedingt möglich.

Die politischen Maßnahmen zum Ausbau der lebenslangen Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen können einen Beitrag zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme leisten; es ist jedoch ebenfalls von entscheidender Bedeutung, dass sämtliche Aspekte der europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung wirksam umgesetzt werden. Die Entwicklung des lebenslangen Lernens ist daher weiterhin eine unverzichtbare Priorität, wenn Europa die wettbewerbsfähigste wissensbasierte Wirtschaft und Gesellschaft der Welt werden soll.

Die europäischen Sozialpartner vertreten die Ansicht, dass die vier im Jahr 2002 festgelegten Schwerpunkte weiterhin ihre Berechtigung haben und wesentliche Eckpfeiler bei der Verbesserung des Funktionierens der europäischen Arbeitsmärkte darstellen. Sie bekräftigen die Notwendigkeit der Fortsetzung des Dialogs und der Vertiefung der Gespräche über die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen. Darüber hinaus richten sie ihren Blick auf das Konzept des lebenslangen Lernens unter dem umfassenderen Aspekt funktionierender Arbeitsmärkte in Europa.

Kapitel II – Nationale Bewertungsberichte

Österreich

Informationsquellen

- Gewerkschaften: ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) und AK (Arbeiterkammer Österreich), EGB-Mitglieder
- Arbeitgeberverbände: IV (Industriellenvereinigung), UNICE-Mitglied; WKÖ (Wirtschaftskammer Österreich), UEAPME-Mitglied; VÖWG (Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs), österreichische Sektion des CEEP

In Österreich haben die Sozialpartner zahlreiche Aktivitäten zur Förderung des lebenslangen Lernens durchgeführt. Neben ihrer Rolle als wichtige Anbieter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen zeichneten vornehmlich die Sozialpartner verantwortlich für die Entwicklung von Strategien für die Förderung des lebenslangen Lernens. Zudem war es eine Organisation der Sozialpartner, nämlich die Industriellenvereinigung, die ein umfassendes Konzept für die Festlegung einer Strategie für das lebenslange Lernen in Österreich entwickelte. Dieses Weißbuch mit dem Titel „Lifelong Learning“ ist das Ergebnis eines intensiven Prozesses, in dessen Rahmen Treffen und Gesprächsrunden mit Sachverständigen durchgeführt wurden und schließlich eine Konferenz über das lebenslange Lernen stattfand, an der Unternehmen, Sozialpartner, Sachverständige und die wichtigsten Akteure auf diesem Gebiet teilnahmen. In dem im November 2004 veröffentlichten Weißbuch Lifelong Learning (vgl. www.iv-net.at) werden Ziele und Eckpfeiler einer Politik im Bereich des lebenslangen Lernens bis 2010 definiert.

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Der Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) hat eine Reihe von Konferenzen über den künftigen Bedarf an Qualifikationen und diesbezügliche Entwicklungen veranstaltet. Die Konferenzthemen wurden gemeinsam mit den Sozialpartnern und ihren Forschungsinstituten ibw und öibf entwickelt. Die Organisationen der Sozialpartner stellten Beiträge von Sachverständigen zur Verfügung und beteiligten sich an der Finanzierung der Konferenzen. Als Ergebnis dieser Konferenzen wurde unter anderem das Qualifikationsbarometer entwickelt, ein Online-Instrument, mit dem Arbeitsmarkttendenzen und -entwicklungen bei der Nachfrage nach Qualifikationen überwacht und einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden (www.ams.or.at/qualifikationsbarometer).

Die Arbeiterkammer veranstaltete insgesamt sieben Konferenzen, die sich mit der neuen Herausforderung durch das lebenslange Lernen befassten, u. a. „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, „Die Folgen von PISA für das Lebenslange Lernen“, „Lebenslanges Lernen: das schwedische Modell“. Diese Konferenzreihe läuft unter der Bezeichnung „LLL“ und wird künftig fortgesetzt.

Die Organisationen der Sozialpartner WKÖ und AK/ÖGB spielen eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen über ihre Fortbildungsinstitute Wifi und bfi. Das Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer (Wifi) bietet jährlich etwa 25 000 Lehrgänge für 300 000 Teilnehmer an, das Berufsförderungsinstitut (bfi) veranstaltet jährlich etwa 15 000 Lehrgänge für insgesamt 160 000 Teilnehmer. Die österreichischen

Gewerkschaften unterhalten darüber hinaus eine Reihe von Fortbildungseinrichtungen für einen oder mehrere Berufe aus dem entsprechenden Wirtschaftszweig, in denen Gewerkschaftsmitglieder an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen und ihre beruflichen Qualifikationen ausbauen oder verbessern können. Die direkte Verbindung zwischen den Sozialpartnern und den angebotenen Fortbildungsmaßnahmen sorgt dafür, dass diese in hohem Maße dem Qualifikationsbedarf auf dem Arbeitsmarkt entsprechen. Das Wfi verfügt über Beiräte, in denen Unternehmensvertreter mitarbeiten, und führt regelmäßig Erhebungen über den Fortbildungsbedarf der Mitgliedsunternehmen der WKÖ durch. Die Arbeiterkammer Tirol hat ein so genanntes Kompetenzzentrum geschaffen, das neben formalen Qualifikationen nicht-formale und informelle Fähigkeiten und Kompetenzen ermittelt. Andere Einrichtungen haben diese Idee aufgegriffen: In Wien führte das bfi im Jahr 2005 den Kompetenz-Check ein.

Des Weiteren wirken die Organisationen der Sozialpartner intensiv an der Modernisierung des dualen Ausbildungssystems mit, sowohl in Bezug auf inhaltliche (Aktualisierung der Lehrpläne und Entwicklung neuer Ausbildungsberufe) als auch auf strukturelle Veränderungen (z. B. durch die aktuellen Vorschläge für eine Modularisierung).

Zur Förderung der Bestrebungen von Unternehmen zur Verbesserung der Qualität und der Durchführung wirksamer Investitionen in die Entwicklung der Humanressourcen hat die Industriellenvereinigung in Österreich den international anerkannten Standard „Investors in People“ (IIP) eingeführt. Dieser Standard ist eines der am weitesten entwickelten, bewährtesten und wirksamsten Instrumente, die Unternehmen bei ihren Bemühungen zur Entwicklung der Humanressourcen zur Verfügung stehen. IIP ist ein zertifizierter Rahmen, der dazu dient, die Leistung zu steigern, das Humankapital der Unternehmen besser zu nutzen und die Humanressourcen weiterzuentwickeln. Am Pilotprojekt, das im März 2004 mit Fördermitteln aus dem Europäischen Sozialfonds in die Wege geleitet wurde, beteiligten sich zwölf Unternehmen aus Industrie und Biotechnologie sowie aus dem privaten und öffentlichen Sektor, die gegenwärtig Hilfestellung erhalten, um bis 2006 das IIP-Zeichen zu erhalten. Das Projekt wurde als bewährtes Verfahren für ESF in Aktion (vgl. www.investorsinpeople.at) ausgewählt.

Studien über das lebenslange Lernen werden regelmäßig von allen Organisationen der Sozialpartner in Auftrag gegeben und finanziert, z. B. „*Company-based Vocational Training in Austria*“ [Betriebliche Ausbildung in Österreich], „*Providers of Lifelong Learning in Vienna*“ [Angebot im Bereich des Lebenslangen Lernens in Wien], „*Educational Leave Schemes in Austria*“ [Bildungsurlaubsregelungen in Österreich], „*The Costs of Second Chance Programmes*“ [Kosten von Programmen des Zweiten Bildungswegs] usw.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Um die Umsetzung des Aktionsrahmens proaktiv auf nationaler Ebene zu fördern, wirkte die Industriellenvereinigung im Rahmen des sozialen Dialogs als Projektpartner an der Berliner Konferenz „Lebenslanges Erlernen von Kompetenzen und Qualifikationen – praktische Anwendung europäischer Rahmenvereinbarungen“ mit, die von der BDA koordiniert und von der Europäischen Kommission unterstützt wurde. Die von den Sozialpartnern vorgelegten Länderberichte über das lebenslange Lernen boten einen aktuellen Überblick über die jüngsten Entwicklungen. Die anschließenden Workshops befassten sich mit den folgenden Schwerpunkten: Qualifikations- und Kompetenzbedarf, Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen, Informations-, Beratungs- und Unterstützungssysteme

sowie Finanzierung des lebenslangen Lernens.

Die Sozialpartner bemühen sich gemeinsam um eine Verbesserung der Durchlässigkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung. Die im Rahmen der dualen Ausbildung erworbenen Qualifikationen werden nunmehr bei der Berufsreifeprüfung, einer der Hochschulzugangsberechtigungen, angerechnet. Dieser neue Weg zur Matura im Rahmen des österreichischen Bildungssystems stößt auf große Resonanz: 8 000 Interessenten bereiten sich gegenwärtig auf die zusätzlichen vier Prüfungen vor (2005), und 5 500 Absolventen haben bereits erfolgreich die Berufsreifeprüfung abgelegt. Hierbei handelt es sich ohne jeden Zweifel um eine der beeindruckendsten bildungspolitischen Initiativen, die von den österreichischen Sozialpartnern angestoßen und gestaltet wurde.

Die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer, in deren Zuständigkeit die Verwaltung der Lehrlingsausbildung und der Lehrabschlussprüfung fällt, haben eine erhebliche Zunahme der Absolventen festgestellt, die im Rahmen außerordentlicher Prüfungen einen berufsqualifizierenden Abschluss erwerben. Aufgrund dieser Prüfungen können Menschen, die ihre Kompetenzen auf informellem Weg erworben haben, dieselbe Qualifikation erhalten wie jene, die eine reguläre Lehrlingsausbildung absolviert haben.

Im Rahmen einer Initiative der Arbeiterkammer wurde eine spezielle Arbeitsgruppe, die unter der Leitung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (bm:bwk) steht und in der die Sozialpartner vertreten sind, mit der Entwicklung eines österreichischen Gütesiegels für Weiterbildung beauftragt.

Wifi und bfi haben Einrichtungen zur Validierung von Kompetenzen mittels internationaler Standards gegründet, die sich insbesondere mit den Bereichen Schweißen und Qualitätsmanagement befassen.

Die Sozialpartner haben die Entwicklung des ECVET genau verfolgt. Neben den regelmäßig vom Ministerium veranstalteten Treffen war ein Sachverständiger des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft ibw in der Arbeitsgruppe der Europäischen Kommission vertreten und an der Entwicklung des Systems beteiligt. Die Sozialpartner bewerten die von dieser Arbeitsgruppe vorgelegten Ergebnisse überaus positiv; dennoch lautet ihre Empfehlung, das System zunächst in Pilotunternehmen zu testen, bevor es flächendeckend eingeführt wird.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

Die professionellere Gestaltung der Orientierungshilfe (für Bildungs- und Karrierepfade) durch die Schaffung unabhängiger Beratungsstellen und die Entwicklung spezieller Schulungsmaßnahmen für Berater und Lehrkräfte ist einer der zehn im Weißbuch Lifelong Learning der Industriellenvereinigung festgelegten Eckpunkte (vgl. oben). Dieses Konzept wird auch von der Arbeiterkammer unterstützt. Vor kurzem wurden die Sozialpartner in die vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur geschaffene Gruppe für Laufbahnberatung einbezogen, um an der Ausarbeitung einer nationalen Beratungsstrategie mitzuwirken.

Die Wirtschaftskammer ist ein wichtiger Träger von Beratungs- und Orientierungsmaßnahmen. Die regionalen Kammern betreiben Beratungsstellen, die jährlich von vielen Tausenden aufgesucht werden. Diese Dienstleistungen stellten traditionell vor allem auf junge Menschen ab. In den letzten Jahren hat die Bedeutung der Erwerbstätigen als Zielgruppe zugenommen,

so dass eine Reihe von speziell auf sie zugeschnittenen Dienstleistungen konzipiert wurde.

Darüber hinaus bieten die Kammern ein umfassendes Online-Informationsinstrument (www.bic.at), das jährlich 160 000 Nutzer verzeichnet. Des Weiteren stellen sie Schullehrern Hilfsmaterial für den Unterricht von Wirtschaftsthemen zur Verfügung. Um Kontakte und gemeinsame Projekte von Schulen und Unternehmen zu fördern, hat die Wirtschaftskammer gemeinsam mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur als wichtigstem Partner das Bildungsclusterbüro eingerichtet.

Die österreichischen Arbeiterkammern bieten in allen Bundesländern berufliche Orientierungshilfe an. Die Wiener Arbeiterkammer ist mit über 20 000 Kontakten jährlich der größte Anbieter und organisiert zudem Veranstaltungen wie *L14* (Wohin führt der Bildungsweg nach der Pflichtschule?) und *Beruf-Baby-Bildung* (mit Schwerpunkt auf Weiterbildungsmaßnahmen für Mitglieder in Elternurlaub). Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Handwerksverbände nahmen an zahlreichen Messen teil, die Beratungs- und Dienstleistungen für alle Bildungsebenen, einschließlich des lebenslangen Lernens, anbieten, darunter an der BeSt, der größten Bildungsmesse in Österreich, sowie an kleineren Regionalmessen. Im Rahmen eines speziellen Projekts mit dem Titel Arbeitswelt & Schule werden Lehrkräfte darin geschult, das Thema Arbeitswelt im Unterricht zu behandeln.

Vergleiche den Abschnitt zu „Investors in People“ oben.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

Im Rahmen des Schwerpunkts Mobilisierung von Ressourcen führte die Regierung weitere, von der Industriellenvereinigung vorgeschlagene steuerliche Anreize für Unternehmen ein, die Investitionen in die allgemeine und beruflichen Bildung tätigen: Diese Unternehmen können bis zu 20 % sowohl von inner- als auch von außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen steuerlich in Abzug bringen. Darüber hinaus können Unternehmen, die zwar Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung tätigen, jedoch aufgrund ihres niedrigen Gewinns nicht vom Steuerabzug profitieren können, das so genannte Weiterbildungsgeld in Höhe von 6 % der tatsächlichen Aufwendungen erhalten. Die Akzeptanz dieser Instrumente wird durch eine Umfrage unter den Mitgliedsunternehmen der Industriellenvereinigung bestätigt, der zufolge 81 % dieser Unternehmen die Anreize in Anspruch nehmen. Des Weiteren teilten 57 % dieser Unternehmen mit, sie hätten ihre Weiterbildungsmaßnahmen in den vergangenen drei Jahren verstärkt (2001-2004).

Darüber hinaus werden Weiterbildungsaufwendungen der Arbeitnehmer im Rahmen der persönlichen Einkommensteuererklärung als abzugsfähige Ausgaben anerkannt. Dieses Instrument ist nun erweitert worden: Aufwendungen für langfristige Weiterbildungsmaßnahmen, die in eine Umschulung münden (also völlig neue Qualifikationen vermitteln), können nunmehr ebenfalls steuerlich in Abzug gebracht werden. Dieser Vorschlag wurde von der Arbeiterkammer eingebracht.

Die Instrumente zur Förderung des lebenslangen Lernens werden weiter ausgebaut: Für die individuellen Lernkonten wurde ein neues Modell vorgeschlagen, das im genannten Weißbuch erwähnt und von der Wirtschaftskammer entwickelt wird. Gemäß diesem Vorschlag sollte der Staat die persönliche Sparleistung für Weiterbildungszwecke mit einer Sonderprämie von mindestens 30 % honorieren. Die Wirtschaftskammer ist der Auffassung, dass dieses System weitere private Ressourcen mobilisieren und damit einen erheblichen Leverage-Effekt für die

Bereitstellung öffentlicher Mittel herbeiführen wird.

Die Arbeiterkammer entwickelte ein Modell für eine nationale einkommensabhängige Förderung von Maßnahmen im Rahmen des lebenslangen Lernens (Staatliche Bildungsprämie). Die Formel ist ganz einfach: 750 EUR minus 2 % des Bruttojahreseinkommens. Dieses Modell ist für einkommensschwächere Gruppen bestimmt, die weder von den steuerlichen Anreizen für Arbeitnehmer profitieren noch hohe Teilnahmegebühren aufbringen können.

Bereits im Jahr 2002 legte die Arbeiterkammer die Initiative AK Bildungsgutschein auf, ein neues nachfrageorientiertes Kofinanzierungsinstrument. Alle drei Millionen Mitglieder der Arbeiterkammer haben Anspruch auf einen Gutschein im Wert von 100 EUR jährlich (mit einem Sonderbonus für Mitglieder im Elternurlaub). Der Gutschein kann für bestimmte Kurse ausgewählter Weiterbildungseinrichtungen eingelöst werden. Dieses neue Instrument hat sich als äußerst wirksame Motivation für das lebenslange Lernen erwiesen: So haben beispielsweise in Wien 24 % aller Teilnehmer erstmals einen Kurs absolviert. Bis Ende 2004 wurden in ganz Österreich 200 000 Gutscheine eingelöst.

Seit 2003 ist die Arbeiterkammer Mitglied im ELAP (*European Learning Account Partners Network* – Netz der europäischen Lernkontopartner), das sich mit Fragen der Finanzierung des lebenslangen Lernens befasst.

Alle österreichischen Gewerkschaften bieten Zuschüsse für Lehrgänge und Seminare zur persönlichen und beruflichen Weiterbildung von Gewerkschaftern und Gewerkschaftsmitgliedern, wobei die Modalitäten der einzelnen Gewerkschaften variieren. Einige Gewerkschaften haben für die Fördermittel Höchstsätze pro Person und pro Jahr festgesetzt, andere bieten einen festen Erstattungsbetrag und wiederum andere halten die Gebühren für ihre Lehrgänge durch hohe Zuschüsse stabil.

Die Initiativen zur Mobilisierung von Ressourcen wurden von mehreren Konferenzen, z. B. „Finanzierung des lebenslangen Lernens“, begleitet.

BEISPIELE AUS UNTERNEHMEN:

- voestalpine: Projekt LIFE

Mit Blick auf die Erweiterung der Kapazitäten in der Unternehmenszentrale in Linz schätzte voestalpine den Bedarf auf etwa 1 000 neue Mitarbeiter. Angesichts der Tatsache, dass es aufgrund der fortschreitenden Alterung der Gesellschaft zunehmend schwieriger wird, neue Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren, misst voestalpine älteren Mitarbeitern höheren Stellenwert bei und hat sich das Ziel gesetzt, diese länger im Berufsleben zu halten.

Im Jahr 2002 einigte sich der Vorstand von voestalpine auf die Durchführung des Projekts LIFE, das in einer sechsmonatigen Analysephase von einem externen Institut konzipiert und anschließend gemeinsam mit acht Sachverständigenteams weiterentwickelt wurde. Das Projekt erhielt zudem Fördermittel der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci.

Kernelement von LIFE ist die so genannte „Formel 33“, nach der alle Mitarbeiter jährlich 33 Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen können (Einzelheiten werden in der Betriebsvereinbarung geregelt). „Formel 33“ bedeutet darüber hinaus „drei Säulen für drei Generationen“, d. h. zur Verbesserung der Teamarbeit werden auch junge

Mitarbeiter einbezogen. LIFE wird in verschiedenen Gesellschaften des Konzerns voestalpine im Rahmen von Betriebsvereinbarungen umgesetzt. Für die 4 500 Schichtarbeiter werden spezielle Modelle entwickelt.

- Wiener Stadtwerke:
- Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen:
 - EDV-gestützte Verfahren zur Ermittlung der Fähigkeiten und Talente sowie des Potenzials der Mitarbeiter;
 - maßgeschneiderte Assessment Centers, Development Centers und Anhörungen;
- Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen:
 - EDV-gestützte Verfahren zur Beschreibung und Evaluierung von Anforderungen, Leistung und Beurteilungen auf der Grundlage von MbO (Management by Objectives – Führung durch Zielvereinbarung);
- Information, Unterstützung und Orientierungshilfe:
 - Führung: Leitlinien für elementare Orientierung;
 - Intranet: Unterrichtung der Mitarbeiter über sämtliche für sie relevanten Angelegenheiten, darunter auch über Vorträge, die von der Abteilung für Personalentwicklung veranstaltet werden;
 - Workshops und maßgeschneiderte Entwicklungsprojekte für spezielle Zwecke;
 - Lehrgänge für Auszubildende, die neben der vorgeschriebenen Berufsschule angeboten werden;
 - spezielle Maßnahmen auf der Ebene von Tochtergesellschaften zur Förderung des arbeitsplatznahen Lernens;
- Mobilisierung von Ressourcen:
 - Anreize zur Erbringung von Spitzenleistungen und -ergebnissen (wird gegenwärtig umgesetzt).

Belgien

Informationsquellen

- Gewerkschaften: FGTB-ABVV (Sozialistischer Gewerkschaftsbund Belgiens), ACV-CSC (Christlicher Gewerkschaftsbund) und CGSLB (Liberaler Gewerkschaftsbund), EGB-Mitglieder
- Arbeitgeberverbände: VBO-FEB (Belgischer Unternehmensverband), UNICE-Mitglied; UNIZO (Verband der Selbstständigen Unternehmer) und UCM (Mittelstandsvereinigung), UEAPME-Mitglieder

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Diese Frage wurde bei der im Oktober 2003 veranstalteten nationalen Konferenz über Beschäftigung eingehend behandelt. Die anlässlich dieser Konferenz zwischen den Sozialpartnern und der belgischen Bundesregierung geschlossenen Vereinbarungen betreffen in erster Linie die Förderung von Berufen, die durch einen Arbeitskräftemangel gekennzeichnet sind. Es ist davon auszugehen, dass durch die Stärkung der Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2004 10 000 Personen eine angemessene Weiterbildung erhalten und finanzielle Anreize für junge Menschen geschaffen werden, die ihnen die Teilnahme an diesen Maßnahmen ermöglichen.

2. Sektorebene

Bei der nationalen Konferenz über Beschäftigung wurden die verschiedenen Sektoren aufgefordert, die Entwicklung von Berufen und Qualifikationen regelmäßig und proaktiv in Verbindung mit Arbeitsvermittlungsdiensten und unter Berücksichtigung der Lage auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt zu verfolgen und spezifische Weiterbildungsmaßnahmen für sensible Unternehmensfunktionen auszubauen. Dahinter steht die konkrete Vorstellung, dass aufgrund der Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs oftmals Berufsbildungsfonds und/oder sektorspezifische Berufsbildungszentren sowie die öffentlichen Akteure im Weiterbildungsbereich zusammengeführt werden und somit das Weiterbildungsangebot auf den branchenspezifischen Bedarf abgestimmt wird. Die Qualifikationszentren, in denen die Sozialpartner mitwirken, spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Die verschiedenen Branchen handeln gegenwärtig Tarifverträge aus, um diesen Prioritäten so weit wie möglich zu entsprechen. Es sei daran erinnert, dass während des Berichtszeitraums bereits Initiativen in die Wege geleitet wurden. Aus den von den einzelnen Branchen im März 2004 vorgelegten Berichten geht hervor, dass im Jahr 2003 44 946 sektorspezifische Weiterbildungslehrgänge eine zentrale Unternehmensfunktion zum Gegenstand hatten. Diese Daten werden derzeit aktualisiert.

Nachstehend werden beispielhaft Initiativen der verschiedenen Sektoren genannt, die direkt auf die Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen abzielen:

- Im Jahr 2003 leiteten die Sozialpartner im Banksektor die Initiative Compas (Qualifikationen im Versicherungssektor) in die Wege. Dieses Instrument bietet den Beschäftigten in der Branche Orientierungshilfe und ermöglicht es ihnen zu bestimmen, welchen Qualifikationen Priorität eingeräumt werden sollte.
- In der Textilbranche führt CEFRET, die paritätische Ausbildungseinrichtung der Branche, Telefonbefragungen und schriftliche Erhebungen durch und besucht Unternehmen der Branche, um die Inhalte der angebotenen Aus- und Weiterbildungslehrgänge zu optimieren.
- Im Jahr 2003 untersuchte Cefora (Berufsbildungszentrum der Nationalen Paritätischen Kommission zur Unterstützung der Arbeitnehmer) die Struktur der Berufe im Großhandelssektor. Damit wurde Unternehmen ein Instrument an die Hand gegeben, um freie Stellen präziser beschreiben und eine Feinabstimmung der innerbetrieblichen Weiterbildungspolitik vorzunehmen.

3. Betriebliche Ebene

In einigen Fällen arbeiten Sektor und Unternehmen eng zusammen, um die Ziele festzulegen und die für die Weiterbildung der Mitarbeiter erforderlichen Ressourcen zu bestimmen. Beispielsweise sehen einige Tarifverträge vor, dass die Unternehmen einen Weiterbildungsplan aufstellen.

Diese Pläne werden jedoch in aller Regel im Rahmen einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern erörtert und ausgearbeitet (oftmals wird auch der Betriebsrat einbezogen).

Mitunter ist auch die Genehmigung des Weiterbildungsplans durch die Sozialpartner auf Sektorebene vorgeschrieben; die Weiterbildungsmaßnahmen können sodann von Berufsbildungsfonds oder sektorspezifischen Berufsbildungszentren durchgeführt werden. Dank der bestehenden Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Sektor, insbesondere bei der Erstellung der Weiterbildungspläne, können Unternehmen ihren Bedarf bekannt machen und in einer Weise auf das Angebot der Weiterbildungseinrichtungen einwirken, die dem tatsächlichen Bedarf vor Ort Rechnung trägt.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Das Kooperationsabkommen vom 24. Juli 2003 über die Validierung von Kompetenzen im Bereich der beruflichen Weiterbildung, das zwischen der Französischen Gemeinschaft, der Region Wallonien und der Kommission der Französischen Gemeinschaft geschlossen wurde, sowie das flämische Dekret vom 20. April 2004 haben den für die Umsetzung des Validierungsprozesses notwendigen Rechtsrahmen geschaffen.

2. Sektorebene

Die Sektoren wurden angehalten, Weiterbildungslehrgänge durch den Einsatz sektorspezifischer Zertifizierungssysteme oder „Weiterbildungspässe“ zu validieren. Die Sozialpartner sind in die Arbeiten einbezogen, im Zuge derer in Kürze die ersten Listen mit vorrangigen Berufen sowohl im Süden als auch im Norden des Landes erstellt werden dürften.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

In diesem Bereich sind in den verschiedenen Sektoren unterschiedliche Verfahren festzustellen. Die Informationen werden in Form von Broschüren und Berichten, über Websites oder im Rahmen zielgerichteter Informationskampagnen verbreitet. In der Regel werden Sektoren, Berufsbildungszentren und Berufsbildungsfonds, Qualifikationszentren oder regionale Arbeitsvermittlungsdienste einbezogen.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

1. Nationale Ebene

Die im Rahmen der letzten branchenübergreifenden Vereinbarungen eingegangenen Verpflichtungen, die bei der im Oktober 2003 veranstalteten nationalen Konferenz über Beschäftigung bestätigt wurden, sollten es ermöglichen, bis Ende 2004 die Gesamtaufwendungen der Unternehmen für Weiterbildungsmaßnahmen auf 1,9 % der Lohnsumme zu steigern. Neben der Einhaltung dieser Verpflichtung müssen zugleich die spezifischen Aufwendungen in Höhe von 0,10 % für die Beschäftigung und/oder Weiterbildung benachteiligter Gruppen beibehalten werden.

Die Evaluierung der für Weiterbildungsmaßnahmen bestimmten Ressourcen wird mit der Schaffung eines neuen Indikators optimiert werden, in dem die Sozialbilanz, die Arbeitskräfteerhebung und der Bericht über die sektorspezifischen Aktivitäten (Follow-up zur Empfehlung Nr. 16 des Nationalen Arbeitsrates, CNT) zusammengeführt werden.⁴

Die nationale Konferenz über Beschäftigung legte die neuen quantitativen Zielsetzungen fest: Die Sozialpartner verpflichteten sich, dafür zu sorgen, dass bis 2010 jeder zweite Arbeitnehmer an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt und alle Beteiligten ihre Anstrengungen verstärken, damit gewährleistet wird, dass darüber hinaus jährlich 60 000 Arbeitnehmer eine Weiterbildungsmaßnahme absolvieren. Gegenwärtig wird alles daran gesetzt, diese Zielsetzungen zu erreichen.

Schließlich entwickelt das wallonische Amt für Arbeitsvermittlung seit 1998 ein regionales Netz von Qualifikationszentren. Diese Zentren sind auf die Aktivitäten eines bestimmten Sektors ausgerichtet und werden daher in aller Regel in unmittelbarer Nähe der betreffenden Unternehmen eingerichtet. Sie bieten Weiterbildungsmaßnahmen gemäß dem Stand von Wissenschaft und Technik in der jeweiligen Branche an und arbeiten mit allen betroffenen Akteuren, wie z. B. dem Amt für Arbeitsvermittlung, branchenspezifischen Organisationen oder Bildungseinrichtungen, zusammen. In einigen Branchen werden außerdem Hochschulen und Forschungseinrichtungen eingebunden. Die Qualifikationszentren bieten Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur für Führungskräfte in der Branche, sondern auch für Arbeit Suchende und Schulen an. Auf diese Weise gelingt es ihnen, Weiterbildungsangebot und Arbeitsmarktbedarf zusammenzuführen. Darüber hinaus spielen diese Zentren eine wichtige Rolle im Bereich zentraler Unternehmensfunktionen. Sie können branchenspezifische Informationen zur Verfügung stellen und sind bestrebt, ihre Zielgruppe für berufliche Tätigkeiten im Bereich der neuen Technologien zu gewinnen. Die Zentren sind über das Amt für

⁴ Im Juni 2004 wurde das Follow-up zu dieser Empfehlung einer ersten Evaluierung durch die Sozialpartner und die Regierung unterzogen. Es wurden etwa 60 Berichte erstellt, die fast 75 % der Arbeitnehmer erfassten und die Einbeziehung der Sozialpartner in die neuen Entwicklungen veranschaulichten. Der nächste Bericht wird für die kommenden Monate erwartet, wobei die Verhandlungen auf Sektorebene noch laufen.

Arbeitsvermittlung miteinander vernetzt. Auch in Flandern richtet das Amt für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung (VDAB) in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern der jeweiligen Branche Qualifikationszentren ein.

Generell ermöglichen diese Zentren den verschiedenen Akteuren eine Bündelung der Ressourcen mit Blick auf die frühzeitige Erkennung, Überwachung und Befriedigung des Weiterbildungsbedarfs von Unternehmen in den unterschiedlichen Sektoren.

Diese Einrichtungen können sich beispielsweise folgender Instrumente bedienen: Erhebung weiterer Beiträge auf Sektorebene (oder eine Erhöhung bestehender Beiträge), die für die Finanzierung neuer beruflicher Weiterbildungsinitiativen durch den belgischen Sozialfonds oder branchenspezifische Berufsbildungsfonds vorgesehen sind, Festlegung eines bestimmten Prozentsatzes der Arbeitszeit, der beruflichen Weiterbildungsprogrammen vorbehalten ist, oder Ausarbeitung von konkreten Weiterbildungs- und Beschäftigungsprogrammen für bestimmte Zielgruppen.

Von den 60 Sektoren, die im März 2004 einen Bericht vorlegten, haben 43 ein Weiterbildungsangebot für Arbeitnehmer ausgearbeitet: 31 im Rahmen der allgemeinen Bildung, 30 für Arbeit Suchende und 27 für Arbeitgeber.

Auf dieser Basis konnten im Jahr 2003 254 208 Arbeitnehmer (durchschnittlich 19 Stunden), 11 314 Arbeit Suchende (durchschnittlich 381 Stunden), 6 022 Auszubildende im Rahmen eines dualen Ausbildungssystems und 32 947 Schüler im Bereich der Vollzeit-Sekundarschulbildung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der verschiedenen Branchen teilnehmen. Ferner sei angemerkt, dass 44 946 Weiterbildungslehrgänge zentrale Unternehmensfunktionen zum Gegenstand hatten.

Unter den zahlreichen von den einzelnen Branchen in die Wege geleiteten Initiativen sollen hier die folgenden beispielhaft genannt werden:

- **Banksektor:** Der Tarifvertrag sieht für jeden Arbeitnehmer das Recht auf Weiterbildung vor. In kleinen und mittleren Banken werden Mitarbeiter zwei Tage pro Jahr freigestellt. In großen Kreditinstituten werden sogar drei Tage gewährt. Um diesen Plan zu fördern und zu unterstützen, wurde die Initiative elanplus (www.elanplus.be) auf den Weg gebracht. Diese Initiative ermöglicht unter anderem die kostenfreie Teilnahme an Seminaren über verschiedene bankenspezifische Themen.
- **Reinigungssektor:** In Zusammenarbeit mit Alphabetisierungsverbänden und -einrichtungen (Lese- und Schreibkenntnisse) haben die Sozialpartner in diesem Sektor vereinbart, kostenfreie Weiterbildungslehrgänge für Arbeitnehmer während der Arbeitszeit und ohne Lohn- oder Gehaltseinbußen einzuführen. Dadurch sollen Arbeitnehmer aus dieser Branche Lese- und Schreibfähigkeiten erwerben, ohne sich wegen ihrer Defizite genieren zu müssen.
- **Arbeitnehmer im Sinne der Nationalen Paritätischen Tariffkommission für Arbeitnehmer (CPNAE oder CP 218):** Der Branchentarifvertrag vom 15. Mai 2003 sieht für den Zeitraum 2004 bis 2005 das Recht auf mindestens vier Tage für Weiterbildungsmaßnahmen vor. Die Maßnahme kann inner- oder außerbetrieblich durchgeführt werden. In Abstimmung mit den Gewerkschaftsvertretern kann der Arbeitgeber einen eigenen Weiterbildungsplan vorlegen oder einen

branchenspezifischen Standardplan übernehmen. Wird die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen entsprechenden Freizeitausgleich gewähren. Hat der Arbeitgeber nach Ablauf des Zeitraums, für den der Tarifvertrag gilt, dem Arbeitnehmer nicht die tariflich vorgesehenen Tage für Weiterbildungszwecke gewährt, erhält der Arbeitnehmer pro nicht freigestelltem Tag einen zusätzlichen bezahlten Urlaubstag.

Cefora (das Berufsbildungszentrum der Nationalen Paritätischen Kommission zur Unterstützung der Arbeitnehmer) führt den „check-up 45+“ durch. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Initiative, an der ein oder mehrere Arbeitnehmer über 45 Jahre und der Arbeitgeber gemeinsam teilnehmen können und im Rahmen derer ein externer Berater den spezifischen Weiterbildungsbedarf dieser Arbeitnehmer analysiert. Bei dieser Weiterbildungsmaßnahme werden schwerpunktmäßig Qualifikationen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer ermittelt, um eine Weiterbildung anbieten zu können, die geeignet ist, dem absehbaren Bedarf zu entsprechen.

Bei Cefora nahmen 3 717 Arbeit Suchende an einer entsprechenden Maßnahme teil, darunter 714 aus dem Großhandelssektor, in dem Stellen besonders schwierig zu besetzen sind. Fast vier von fünf Teilnehmern haben innerhalb von sechs Monaten einen Arbeitsplatz gefunden, und etwa die Hälfte hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen. Innerhalb von drei Jahren erhielten 312 Auszubildende betriebliche Ausbildungsverträge. Im Jahr 2003 schlossen 55 Auszubildende die Ausbildung ab, und 70 % von ihnen haben bereits eine Stelle gefunden, z. B. als Lagerist, Warenpacker oder Schalerverkäufer.

- **Friseurgewerbe und Schönheitspflege (CP 314):** Es wurde ein in hohem Maße strukturiertes Weiterbildungssystem in der Branche eingerichtet, das sich zwar auf die Vergütung auswirkt, die Arbeitsplatzbewertungssysteme jedoch unverändert lässt. Diese Weiterbildung tritt an die Stelle der Schulungen, die im Allgemeinen von den Herstellern der branchentypischen Produkte angeboten werden. Es wurde ein Qualifikationspass für jeden Arbeitnehmer erstellt, in dem nicht nur die Weiterbildungsleistungen eingetragen werden, sondern auch die Entwicklung des Arbeitnehmers verfolgt werden kann. Das System wird vom Sicherheitsfonds der Branche verwaltet, der den Arbeitnehmern zum Jahresende auf der Grundlage der absolvierten Weiterbildungsstunden einen zusätzlichen Bonus gewährt. Die Weiterbildungslehrgänge stehen in engem Zusammenhang mit den beruflichen Tätigkeiten (Friseurhandwerk, Schönheitspflege oder Kommunikationstechniken) und können bei anerkannten Ausbildern durchgeführt werden, deren Namen Interessierte über eine passwortgeschützte Website (<http://www.coiffure.org/>) in Erfahrung bringen können. In das System sind Bildungseinrichtungen eingebunden, und es wird auch den Bedürfnissen der Teilnehmer in diesem Sektor gerecht.
- **Papierproduktion:** Nahezu 95 % der Unternehmen haben ihre Ziehungsrechte auf den Fonds, der von Beiträgen der Unternehmen aus der Branche gespeist wird, in Anspruch genommen. Auf diese Weise konnten über 2 500 Arbeitnehmer an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen. Die Weiterbildungsaufwendungen haben im Jahr 2003 in diesem Sektor 2,62 % der Lohnsumme erreicht.
- **Bauwesen:** In dieser Branche wird großer Wert darauf gelegt, unerfahrene neue Mitarbeiter im Rahmen einer Patenschaft durch qualifizierte Mitarbeiter des Unternehmens zu betreuen.

Die Dauer dieser Ausbildungspatenschaft reicht von einem bis zu sechs Monaten. Im Durchschnitt haben in dieser Branche 3 000 Paten zwei Stunden täglich für die Betreuung junger Berufsanfänger aufgewendet. Parallel dazu wurden die Mittel aus dem Berufsbildungsfonds für verschiedene Arten von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet.

- 1) Zwischen dem branchenspezifischen Berufsbildungsfonds und den Mitgliedsunternehmen wurden 350 Patenverträge geschlossen; die Betreuung im Betrieb wird durch ein- oder zweiwöchige Aus- oder Weiterbildungslehrgänge in einem Berufsbildungszentrum ergänzt.
- 2) Organisation und Finanzierung bezahlter dualer Lehrlingsausbildung (zwei Jahre) für junge Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren (1 400 Verträge jährlich); hierbei erfolgt eine Kofinanzierung durch das betreffende Unternehmen und den branchenspezifischen Berufsbildungsfonds.
- 3) Durchführung hochqualifizierender Weiterbildungsmaßnahmen in einem Zentrum durch den branchenspezifischen Berufsbildungsfonds in Abstimmung mit den Unternehmen (17 000 Begünstigte im Jahr 2003).
- 4) Vertiefte Zusammenarbeit mit Berufs- und Fachschulen im Rahmen von Partnerschaftsvereinbarungen.
- 5) Auszahlung von Zuschüssen an Arbeit Suchende und Berufsbildungszentren bei Umschulungen zu einem Bauberuf.

Alle diese Maßnahmen entsprechen in etwa 2,2 % der Lohnsumme des Sektors, wobei dieser Anteil nicht die von Einzelunternehmen durchgeführten Maßnahmen beinhaltet.

- **Versicherungssektor:** Über 3 400 Beschäftigte aus 40 Unternehmen dieser Branche nahmen an Weiterbildungsmaßnahmen teil, deren Kosten vom branchenspezifischen Berufsbildungsfonds getragen wurden. Darüber hinaus wurden in der Branche über viele Jahre hinweg Anstrengungen zur verstärkten Einstellung und Ausbildung junger Arbeit Suchender unternommen. Im Rahmen des Tarifvertrags 2003-2004 hat sich die Branche verpflichtet, 150 junge Arbeit Suchende für insgesamt ein Jahr einzustellen und ihnen die Teilnahme an zusätzlichen dreimonatigen Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit zu ermöglichen, um ihnen anschließend eine Stelle in der Branche zu vermitteln. Die Durchführung dieses Plans wird regelmäßig von der Paritätischen Tarifkommission evaluiert. Schließlich sieht der Branchentarifvertrag 2003-2004 die Gewährung eines Bildungsgutscheins von jeweils vier Tagen auf betrieblicher Ebene in den Jahren 2003 und 2004 (für inner- oder außerbetriebliche Maßnahmen) vor. Die Anzahl der gutzuschreibenden Tage wurde bei Abschluss des letzten Branchentarifvertrags von drei auf vier aufgestockt. Hierbei handelt es sich um einen „gemeinsamen Topf“, die Verteilung erfolgt entsprechend dem tatsächlichen Bedarf der Arbeitnehmer. Den Betriebsräten wird jährlich ein Bericht zu diesem Thema vorgelegt.
- **Textilsektor:** Der aus Arbeitgeberbeiträgen gespeiste branchenspezifische Berufsbildungsfonds erstattet Unternehmen teilweise die Aufwendungen für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter (so genannte Ziehungsrechte) bis zur Höhe der entrichteten Beiträge auf der Basis eines Aus- und Weiterbildungsplans.

Im Jahr 2003 stellten 368 Unternehmen einen Weiterbildungsplan auf.

Des Weiteren wurden vom branchenspezifischen Berufsbildungsfonds Weiterbildungslehrgänge veranstaltet und finanziert; im Jahr 2003 nahmen 142 Unternehmen (darunter 41 % KMU) an entsprechenden Maßnahmen für Arbeiter und 137 Unternehmen (darunter 39 % KMU) an Maßnahmen für Angestellte teil.

Mit dem Amt für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung (VDAB) und Einzelunternehmen wurden Kooperationsabkommen geschlossen, um Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer der Branche anzubieten.

Der Arbeitgeberverband „Febeltex“ unternahm verstärkte Anstrengungen zur Bekanntmachung der verschiedenen Instrumente über unterschiedliche Kanäle (Rundschreiben, elektronische Nachrichten, Fachpresse). Dabei wurde insbesondere auf Unternehmen, aber auch auf andere Organisationen abgezielt, die womöglich an den Weiterbildungslehrgängen interessiert sein könnten.

- **Stahlsektor:** Aus der jährlichen, in den Unternehmen durchgeführten Erhebung, deren Ergebnisse von den Sozialpartnern der Branche paritätisch evaluiert werden, geht hervor, dass die Arbeiter in dieser Branche 588 790 Stunden für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet haben, was 2,7 % der Gesamtarbeitszeit dieser Arbeitnehmergruppe entspricht. Die Kosten für die Weiterbildungslehrgänge belaufen sich auf 3 % der Lohnsumme der betreffenden Arbeitnehmer.

2. Betriebliche Ebene

Die Unternehmen wirken unmittelbar bei der Mobilisierung von Ressourcen mit (Zahlung von Beiträgen, Verteilung der Arbeitszeit usw.). Es sei daran erinnert, dass Haustarifverträge sich in der Regel an einen Branchentarifvertrag anlehnen und dass in Ermangelung eines solchen die in branchenübergreifenden Vereinbarungen vorgesehenen Bestimmungen unmittelbar Anwendung finden können (dies gilt insbesondere für die Verpflichtungen betreffend benachteiligte Gruppen).

An dieser Stelle seien die folgenden Unternehmensinitiativen hervorgehoben:

- Ein Gewerkschaftsverband hat eine Toolbox mit praktischen Leitfäden für die Aushandlung von Weiterbildungsplänen in Unternehmen entwickelt. Diese Maßnahme basiert auf dem Grundsatz, dass das Recht auf lebenslanges Lernen allen Arbeitnehmern inner- oder außerbetrieblich durch einen Weiterbildungsplan zu gewähren ist, der in Abstimmung mit den Sozialpartnern erstellt wird. Mit dieser Maßnahme nehmen die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Gestalt an, die mit dem Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 0,10 % für benachteiligte Gruppen und der Verpflichtung der Arbeitgeber zur Aufwendung von 1,9 % der Lohnsumme für innerbetriebliche Weiterbildung angedacht waren. Drei Leitfäden befassen sich mit den Zielsetzungen (0,10 %, duale Ausbildung und Aus- und Weiterbildungsplan mit dem Ziel der Umschulung und Weiterbildung), zwei Leitfäden behandeln speziell den betrieblichen Aus- und Weiterbildungsplan.
- Ein Gewerkschaftsverband hat für den Einsatz in der Metall verarbeitenden Industrie einen innerbetrieblichen „Kodex“ für die berufliche Weiterbildung auf der Grundlage folgender Rechte ausgearbeitet: Recht auf berufliche Weiterbildung, um Zugang zur Beschäftigung zu erhalten, den Arbeitsplatz zu behalten, sich beruflich weiterzuentwickeln und sich fortzubilden; Recht aller Arbeitnehmer, ob jung, alt oder

gering qualifiziert, ob Frauen, Immigranten, Zeitarbeitnehmer oder in unsicheren Arbeitsverhältnissen usw., auf angemessene, d. h. tariflich geregelte, vergütete sowie inhaltlich und methodisch zweckdienliche berufliche Weiterbildung.

- In Abstimmung mit dem Amt für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung hat UNIZO die Durchführung des Projekts „Niederländisch lernen im Betrieb“ in KMU angestoßen. Im Rahmen dieses Projekts können KMU den Mitarbeitern, die der niederländischen Sprache nicht mächtig sind – oftmals handelt es sich hierbei um ausländische Arbeitnehmer –, innerbetrieblichen Unterricht in dieser Sprache anbieten.

Zypern

Informationsquellen

- Gewerkschaften: SEK (Zyprischer Gewerkschaftsbund), EGB-Mitglied
- Arbeitgeberverbände: OEB (Zyprischer Arbeitgeber- und Unternehmerverband), UNICE-Mitglied; CCCI (Zyprische Industrie- und Handelskammer), UEAPME-Mitglied

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Wie bereits im letztjährigen Bericht über Zypern erwähnt, werden in diesem Land Maßnahmen zur Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen, soweit sie die erwachsene Bevölkerung betreffen, also die für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen interessante Zielgruppe, in erster Linie von der zyprischen Entwicklungsbehörde für Humanressourcen (HRDA) durchgeführt. Darüber hinaus wirkt hier, wenn auch in wesentlich geringerem Maße, das Zyprische Produktivitätszentrum (CPC) mit.

Aufgabe der staatlichen HRDA ist die Schaffung der notwendigen Voraussetzungen für die geplante und systematische Aus- und Weiterbildung der Humanressourcen in Zypern. Zu den strategischen Hauptzielen der HRDA für den Zeitraum 2004-2006 zählen:

- Mitwirkung an der Konzeption einer nationalen Strategie für die Förderung des lebenslangen Lernens;
- Anpassung des Weiterbildungssystems an den Arbeitsmarktbedarf und Verbesserung der Qualität und Effizienz der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen;
- Formulierung einer integrierten Politik und Förderung der schrittweisen Einrichtung und Anwendung eines Systems beruflicher Qualifikationen in Zypern;
- Durchführung von Forschungsstudien und Erhebungen.

Die Sozialpartner in Zypern (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen) sind im Verwaltungsrat der HRDA vertreten und daher in die Entscheidungsprozesse der Behörde eingebunden. Die HRDA ist eine halbstaatliche Stelle und arbeitet auf dreiseitiger Grundlage.

Die HRDA führt folgende Maßnahmen zur Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen durch:

- Mit Hilfe von Forschungsstudien über Themen von strategischer Bedeutung, die insbesondere die Entwicklung der Humanressourcen sowie Fragen der Wirtschaft insgesamt, der verschiedenen Branchen und der Berufsgruppen untersuchen, werden die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt analysiert. Besondere Bedeutung wird ferner Beschäftigungsprognosen beigemessen. Eine Studie mit dem Titel „*Employment Forecasts in Cyprus 2005-2015*“ [Beschäftigungsprognosen in Zypern 2005-2015] wurde fertig gestellt und im Mai 2005 veröffentlicht. Die Studie behandelt 44 Wirtschaftssektoren und 27 Berufe. Zudem wurden im Jahr 2005 auf der Grundlage derselben Methodik zwei weitere Prognosestudien mit dem Titel „*Forecasts of Prospects of Employment in Higher Level Professions in Cyprus 2005-2015*“ [Prognosen für die Beschäftigungschancen in Führungspositionen in Zypern 2005-2015] (Führungskräfte) für 144 Berufe und „*Forecasts of Prospects of Employment in Medium Level Professions in Cyprus 2005-2015*“ [Prognosen für die Beschäftigungschancen in der mittleren Führungsebene in Zypern 2005-2015] für 90

Berufe veröffentlicht.

- Zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs werden unter Einbeziehung der Sozialpartner jährliche Untersuchungen durchgeführt. Eine derartige Studie wurde ebenfalls im Jahr 2005 erstellt.
- Jährlich wird (im Benehmen mit den Sozialpartnern) ein Dokument ausgearbeitet, das die thematischen Prioritäten für betriebsübergreifende Weiterbildungsprogramme festlegt. Ein derartiges Dokument wurde ebenfalls im Jahr 2005 erstellt.
- Es werden Studien über die Humanressourcen mit Schwerpunkt auf den Merkmalen ausgewählter Gruppen durchgeführt, wie z. B. Beschäftigte, Arbeitslose, Nichterwerbspersonen, Frauen usw. Derartige Studien wurden ebenfalls im Jahr 2005 erstellt. Schließlich werden (im Rahmen des Europäischen Sozialfonds kofinanzierte) Regelungen umgesetzt, mit denen durch maßgeschneiderte Beratung benachteiligten Gruppen, wie z. B. Arbeitslosen, nicht erwerbstätigen Frauen und jungen Schulabbrechern (Sekundarstufe) Kernkompetenzen vermittelt werden.

Die oben genannten Maßnahmen der HRDA ermöglichen allen Akteuren, den Bedarf abzuschätzen und die Ressourcen in die richtige Richtung zu lenken.

Gegenwärtig führt die HRDA erstmals in Zypern eine Erhebung für die Ex-post-Evaluierung der Wirksamkeit und Effizienz ihrer Weiterbildungsprogramme aus dem Zeitraum 1998-2004 durch. Bisher hat keine Weiterbildungseinrichtung in Zypern die Auswirkungen ihrer Maßnahmen in angemessener Weise abgeschätzt. Es gibt zwar einige Indikatoren, sie sind jedoch zu ungenau; spezifische Messungen wurden nicht durchgeführt. In aller Regel evaluieren die Sozialpartner die von ihnen angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen (mittels spezieller Evaluierungsbogen). Dabei werden die Teilnehmer unter anderem gebeten, die erwarteten Auswirkungen der Weiterbildung auf ihr Unternehmen zu bewerten. Die tatsächlichen Auswirkungen werden jedoch nicht gemessen/evaluiert.

Das Zyprische Produktivitätszentrum (CPC) ist eine Abteilung des Ministeriums für Arbeit und Sozialversicherung, die private und öffentliche Einrichtungen bei der bestmöglichen Ausschöpfung der Human- und Kapitalressourcen unterstützt. Ziel ist die Steigerung der Produktivität.

Obwohl das CPC eine Regierungsstelle ist, wurde dem Zentrum die Verantwortung für die Lehrlingsausbildung übertragen. Zuvor lag die Lehrlingsausbildung, die von einem dreiseitigen Rat geregelt wird, im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsverwaltung. Von der Reform werden Verbesserungen und Vorteile für das System erwartet, die der Berufsbildung im Sekundarschulbereich neue Impulse verleihen sollen, da das CPC sowohl über eine größere Personaldecke als auch über umfassendere Fachkenntnisse verfügt. Die Maßnahmen im Rahmen des Systems werden von der HRDA finanziert. Das CPC hat nun für die Lehrlingsausbildung den Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen ermittelt und somit das System weiterentwickelt und auf eine solidere Basis gestellt. Das CPC wird darüber hinaus die Auswirkungen des Systems auf die Wirtschaft evaluieren.

Zudem führen die Sozialpartner jährliche Erhebungen unter ihren Mitgliedern durch, um deren Aus- und Weiterbildungsbedarf festzustellen und auf diese Weise ein maßgeschneidertes Angebot zur Verfügung stellen zu können. Derartige Erhebungen wurden z. B. im Zeitraum 2002-2005 durchgeführt.

2. Sektorebene

In diesem Bereich werden in erster Linie einschlägige Maßnahmen der HRDA durchgeführt, die wie oben dargestellt branchenspezifische Forschungen oder Analysen zum Gegenstand haben.

Des Weiteren führt eine Reihe von Branchenverbänden, wie z. B. der zyprische Reisebüroverband, der zyprische Hotelverband, der Bankenverband, die zyprische Kammer der öffentlich bestellten Abschlussprüfer oder der zyprische Verband der Unternehmerinnen, regelmäßig Befragungen und Untersuchungen unter ihren Mitgliedern durch, um deren Bedarf an Weiterbildung/Kompetenzen/Qualifikationen zu ermitteln.

3. Betriebliche Ebene

Die führenden zyprischen Banken und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften lassen den Weiterbildungs-/Qualifikationsbedarf ihrer Mitarbeiter kontinuierlich durch ihre zuständigen Abteilungen überwachen, wobei insbesondere den Veränderungen in den Bereichen Bank-/Finanzdienstleistungen, Abschlussprüfung und Steuerberatung Rechnung getragen wird, und bieten dem Personal systematisch die erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen an.

Darüber hinaus versuchen immer mehr Unternehmen – vornehmlich Großbetriebe, in geringerem Maße KMU – aktiv den Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen zu ermitteln und ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen, um ihre Kompetenzen zu verbessern. Dadurch soll zum einen die Produktivität gesteigert werden und zum anderen die verbesserten Fähigkeiten der Mitarbeiter in vollem Umfang ausgeschöpft werden.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die HRDA ist (kraft Gesetz) für die Förderung und schrittweise Einrichtung eines Systems beruflicher Qualifikationen zuständig. Konkret sieht das Gesetz ausdrücklich die Befugnis und die Zuständigkeit der HRDA vor, „Standards für berufliche Qualifikationen für alle Gruppen von Beschäftigten festzulegen, Bewertungen vorzunehmen und die einschlägigen Zeugnisse bzw. Diplome über die beruflichen Qualifikationen auszustellen“.

Eines der strategischen Ziele der HRDA für den Zeitraum 2004-2006, das auf der Grundlage der strategischen Ziele Zyperns festgelegt wurde, betrifft die Bewertung der Ergebnisse einer speziellen Durchführbarkeitsstudie, die Formulierung einer integrierten Politik und die Förderung und schrittweise Einrichtung eines Systems beruflicher Qualifikationen in Zypern in Zusammenarbeit mit allen anderen zuständigen Stellen.

Die Durchführbarkeitsstudie wurde im Jahr 2004 durchgeführt; es wurde ein Begleitausschuss eingesetzt, an dem alle Sozialpartner beteiligt sind. Im Jahr 2005 hat die HRDA den allgemeinen Rahmen für das System der beruflichen Qualifikationen in Zypern festgelegt. Gegenwärtig läuft ein Konsultationsprozess mit der Regierung, um den Rahmen für die Umsetzung abzustecken. Dieser Prozess genießt die uneingeschränkte Unterstützung der im Verwaltungsrat der HRDA vertretenen Sozialpartner. Parallel dazu läuft der Konsultationsprozess zum Verfahren über den Europäischen Qualifikationsrahmen, an dem alle

Sozialpartner in Kürze über ihre Mitwirkung im Rahmen des Verwaltungsrats der HRDA hinaus beteiligt werden.

Ferner werden im Rahmen eines Programms der zyprischen Industrie- und Handelskammer (das einzige ihrer Art, das von einer zyprischen Organisation durchgeführt wird) Kompetenzen in einer Reihe EDV-spezifischer Fachgebiete (z. B. Textverarbeitung in Word, Tabellenkalkulation, Datenbanken, Präsentationen usw.) durch hausinterne Fachprüfungen bescheinigt.

Die genannten Maßnahmen haben sich in Bezug auf die Festlegung eines geeigneten Rahmens als überaus wertvoll erwiesen. Die Auswirkungen des Systems beruflicher Qualifikationen werden nach seiner Einführung evaluiert werden. Einer Evaluierung der Industrie- und Handelskammer zufolge waren die Auswirkungen des oben beschriebenen Programms der Kammer auf zyprische Unternehmen außerordentlich positiv.

2. Sektorebene

Zwei gute Beispiele für die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen stammen aus dem Bankwesen und dem Wirtschaftsprüfungssektor.

Der zyprische Bankenverband erkennt im Einvernehmen mit der zyprischen Gewerkschaft der Bankangestellten Qualifikationen an, die vom *Chartered Institute of Bankers* in England und Wales und vom *American Institute of Bankers* verliehen werden.

Ferner erkennt er das Zertifikat „Dokumentenakkreditiv“ der Internationalen Handelskammer an. Mit dieser Anerkennung sind eine Gehaltserhöhung und Aufstiegsmöglichkeiten verbunden.

Ebenso erkennen die zyprische Kammer der öffentlich bestellten Abschlussprüfer und ihre Mitglieder aus dem Wirtschaftsprüfungssektor Qualifikationen an, die vom *Institute of Chartered and Certified Accountants* des Vereinigten Königreichs und vom US-amerikanischen *Institute of Certified Public Accountants* verliehen werden.

Aufgrund dessen sind die Teilnehmerzahlen in diesen Ausbildungsgängen in erheblichem Maße – mit allen sich daraus ergebenden Vorteilen – gestiegen.

Des Weiteren erkennen führende Unternehmen und Organisationen die von der zyprischen Industrie- und Handelskammer verliehenen Diplome, in denen Kompetenzen in EDV-bezogenen Fachgebieten bescheinigt werden, für berufliche Zwecke an.

3. Betriebliche Ebene

Die Beispiele für vorbildliche Verfahren stammen wiederum aus dem Bank- und dem Wirtschaftsprüfungssektor. Die Sektoren insgesamt, aber auch die einzelnen Banken und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, erkennen die im entsprechenden Teil des vorstehenden Abschnitts „Sektorebene“ genannten Qualifikationen an. Die Mehrheit der Angestellten der Banken und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften nehmen an den Programmen der oben genannten Institute bzw. Kammern teil und erweitern damit ihre Qualifikationen. Zugleich schaffen sie für Banken und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und die entsprechenden Sektoren insgesamt einen Mehrwert.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner sind in erster Linie aufgrund ihrer Vertretung im Verwaltungsrat der HRDA in die einschlägigen Tätigkeiten dieser Behörde eingebunden.

Die HRDA hat eine Website mit Informationen und Empfehlungen zu möglichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eingerichtet. Darüber hinaus veröffentlicht sie ihre Forschungsstudien über den Arbeitsmarkt, die mittel- bis langfristige Beschäftigungsprognosen bis zum Jahr 2015 beinhalten. Die HRDA stellt die Ergebnisse dieser Studien und Informationen über ihre Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie die Möglichkeiten vor, die Eltern, Schülern und jungen Absolventen der Sekundarstufe, die ihren Dienst in der Nationalgarde leisten, offen stehen. Zudem strebt die HRDA über ihr Programm für Beratungsleistungen eine Steigerung der Produktivität und eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch die Entwicklung und bessere Ausschöpfung der Humanressourcen an. Dieses Programm leistet Unternehmen Hilfestellung bei der Ermittlung des Aus- und Weiterbildungsbedarfs der Humanressourcen und bei der Ausarbeitung/Umsetzung eines Aus- und Weiterbildungsplans.

Die Jahresberichte zeigen steigende Teilnehmerzahlen bei den verschiedenen Weiterbildungsprogrammen, die nahezu alle Berufe und alle beruflichen Qualifikationsniveaus zum Gegenstand haben.

Darüber hinaus bieten die Sozialpartner ihren Mitgliedern regelmäßig Informationen und Orientierungshilfe zu den in Zypern verfügbaren Weiterbildungsmöglichkeiten an.

2. Sektorebene

Die oben genannten Branchenverbände bieten ihren Mitgliedern einschlägige Informationen und Orientierungshilfe an.

Insbesondere die zyprische Kammer der öffentlich bestellten Abschlussprüfer hat das System der ständigen beruflichen Fortbildung eingeführt. Als Verband verfolgt sie jegliche berufsspezifischen Veränderungen und fördert die Weiterbildung. Ferner veröffentlicht die Kammer quartalsweise ein Magazin mit dem Titel „*Accountancy Cyprus*“ (Wirtschaftsprüfung in Zypern), das alle namhaften Wirtschaftsprüfungsgesellschaften erhalten.

3. Betriebliche Ebene

Mehrere Großunternehmen bieten ihren Mitarbeitern Informationen und Orientierungshilfe. Zu nennen sind hier die führenden Kreditinstitute, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, IT-Unternehmen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sowie private Unternehmen im Gesundheitswesen und im Bereich der Sozialfürsorge (der öffentliche Sektor verfügt über eigene innerbetriebliche Systeme zur Beratung und Unterstützung seiner Bediensteten).

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

1. Nationale Ebene

Die Maßnahmen der HRDA werden durch den Fonds für die Entwicklung von Humanressourcen finanziert, der sich aus Beiträgen der Unternehmen in Höhe von 0,5 % der Lohnsumme speist. Die Mittel werden vornehmlich zur Förderung der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung von Beschäftigten sowie weiteren Entwicklungsmaßnahmen verwendet. Im Jahr 2003 betrugen die Gesamtausgaben der HRDA 5,3 Mio. CYP (9,1 Mio. EUR); davon entfielen 4,8 Mio. CYP (8,3 Mio. EUR) auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Auswirkungen dieser Abgabe auf die Früherkennung von Kompetenzen und die Befriedigung des Aus- und Weiterbildungsbedarfs waren durchaus bemerkenswert.

Eine neue Finanzierungsform ist die Kofinanzierung von Berufsbildungsmaßnahmen mit dem ESF, wie sie im Einheitlichen Programmplanungsdokument für Ziel 3 „Humanressourcen“ für 2004-2006 vorgesehen ist. Im Aus- und Weiterbildungsbereich wurden von der HRDA drei neue Programme entwickelt und umgesetzt, die vom Europäischen Sozialfonds zur Hälfte kofinanziert wurden. Mit diesen Programmen soll die Aus- und Weiterbildung sowie die Beschäftigungsfähigkeit von jungen Sekundarschulabbrechern, Arbeitslosen, Nichterwerbspersonen und Frauen gefördert werden. Die Auswirkungen dieser Programme werden zu einem späteren Zeitpunkt evaluiert.

Es wird geschätzt, dass Arbeitgeber im privaten Sektor neben der an die HRDA entrichteten Abgabe weitere 1 bis 1,5 % der Lohnsumme für Weiterbildungsmaßnahmen zugunsten ihrer Mitarbeiter aufwenden.

Schließlich finanziert die Regierung in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beamte und öffentliche Bedienstete. Im Jahr 2003 wurde schätzungsweise ein Betrag von 0,5 Mio. CYP (0,87 Mio. EUR) für diese Aufgabe aufgewendet.

2. Sektorebene

In Zypern werden Ressourcen größtenteils nicht auf Sektorebene, sondern auf nationaler Ebene über die oben genannte Abgabe an die HRDA mobilisiert.

Darüber hinaus ist jedoch anzumerken, dass private Arbeitgeber (neben dem Beitrag an die HRDA) schätzungsweise 1 bis 1,5 % der Lohnsumme für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aufwenden und die Regierung als Arbeitgeber ebenfalls die Aus- und Weiterbildung von Beamten und öffentlichen Bediensteten finanziert. Im Jahr 2003 wurde schätzungsweise ein Betrag von 0,5 Mio. CYP (0,87 Mio. EUR) für diese Aufgabe aufgewendet. Zudem wird ein Teil der Finanzmittel der großen Banken und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften für die systematische Finanzierung der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten vorgesehen.

3. Betriebliche Ebene

Wie bereits erwähnt, wird ein Teil der Finanzmittel der großen Banken und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften für die systematische Finanzierung der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten vorgesehen.

Tschechische Republik

Informationsquellen

- Gewerkschaften: CMKOS (Tschechisch-mährischer Gewerkschaftsbund), EGB-Mitglied
- Arbeitgeberverbände: SPCR (Industrieverband der Tschechischen Republik), UNICE-Mitglied; Arbeitgeberverband der Tschechischen Republik, CEEP-Mitglied

Ein effizientes und nachhaltiges Konzept für das lebenslange Lernen ist weiterhin eine der wichtigsten Prioritäten der tschechischen Sozialpartner.

Trotz gewisser Bemühungen seitens des Ministeriums für Bildung der Tschechischen Republik wurde das Grundproblem, die Ausarbeitung eines umfassenden Rechtsrahmens für die Weiterbildung und seine Verknüpfung mit der Erstausbildung, bislang noch nicht gelöst. Dieser Umstand, der sich auf allen Ebenen auf die Lage in der Tschechischen Republik auswirkt, wird daher ausführlich in diesem Bericht behandelt.

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPATION DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Im Jahr 2003 wurde in der Tschechischen Republik der Regierungsrat für die Entwicklung der Humanressourcen eingerichtet. Die wichtigsten Aufgaben dieser Stelle sind die Ausarbeitung einer Strategie für die Entwicklung der Humanressourcen und die Gewährleistung ihrer Umsetzung. Diese sollte folgende Punkte umfassen: Vorschlag und Durchsetzung von Veränderungen im Bereich der Rechtsvorschriften über die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, der arbeitsmarktrelevanten Kenntnisse und Fähigkeiten von Schulabgängern und deren Struktur sowie Ergänzung und Erweiterung der Qualifikationen der übrigen Bevölkerung.

Die Vertreter der Sozialpartner äußerten den Wunsch, dass diese Strategie von einem konkreten Umsetzungsplan begleitet werden sollte. Dieser Vorschlag wurde von der tschechischen Regierung angenommen. Der Umsetzungsplan wird in Kürze erstellt werden.

Die tschechischen Sozialpartner haben an der Ausarbeitung des neuen „Schulgesetzes“, des Gesetzes über angestellte Pädagogen und von 21 Durchführungsbestimmungen zu den genannten Gesetzen sowie insbesondere an der präziseren Formulierung der Bestimmungen über die Regionalbildung mitgewirkt.

Folgende konkrete legislative Maßnahmen hatten in jüngster Zeit positive Auswirkungen auf die Entwicklung der Humanressourcen: Das „Weiterbildungsgesetz“, dessen Entwurf sich an die im April 2005 an das „Gesetz über die Validierung und Zertifizierung der Ergebnisse im Bereich der Weiterbildung“ angepasste Vereinbarung der Sozialpartner anlehnte, wurde auf den Weg gebracht. Die Arbeitsmarktgesetze zur Stärkung der Beschäftigungschancen von Schulabbrechern und schwer vermittelbaren Arbeitslosen wurden geändert. Veränderungen bei den neuen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, mit denen Anreize für Arbeitgeber zur

Weiterbildung der Arbeitnehmer geschaffen werden sollen, wurden in die Wege geleitet. Schließlich wurden ferner Veränderungen des Einkommenssteuergesetzes angestoßen. Das genannte Gesetz umfasst jedoch nur einen Teilbereich des lebenslangen Lernens, und daher haben die Sozialpartner im Anschluss angeregt, die Ausarbeitung eines umfassenden Gesetzes über das lebenslange Lernen in Angriff zu nehmen.

Den Sozialpartnern steht insbesondere im Rahmen des genannten Regierungsrats für die Entwicklung der Humanressourcen und der Arbeitsgruppe für Bildung und Entwicklung der Humanressourcen, die ein untrennbarer Bestandteil des Rates für Wirtschafts- und Sozialvereinbarungen der Tschechischen Republik (RHSD CR) ist, die Möglichkeit offen, an der Ausarbeitung der Gesetzentwürfe und -initiativen der einzelnen Ministerien mitzuwirken, die sich auf Erstausbildung und Weiterbildung auswirken.

In folgenden Bereichen haben die Sozialpartner konkrete Beiträge bei der Umsetzung von Rechtsvorschriften geleistet: Sie wirkten in den sektorspezifischen Arbeitsgruppen mit, die unter der Federführung des Nationalen Berufsbildungsinstituts, seinerseits eine der Organisationseinheiten des Ministeriums für Bildung, tätig sind. Die Entwicklung der berufs- und laufbahnspezifischen Qualifikationsanforderungen wird von 25 dieser Arbeitsgruppen überwacht, die an der Definition der Berufsbilder mitwirken und sicher stellen, dass die Kohärenz zwischen Qualifikationsanforderungen und den vorgeschlagenen Lehr- und Ausbildungsplänen gewährleistet ist. Durch die Beteiligung an der Festlegung von Rahmenlehrplänen und durch die Vollendung des so genannten „Integrierten Systems standardisierter Berufe“ tragen die Sozialpartner auf nationaler Ebene dafür Sorge, dass das Profil und die Ausbildung von Absolventen einer bestimmten Schule dem Bedarf der Arbeitgeber entspricht und die Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird.

2. Sektorebene

Die Sozialpartner verfolgen auf Sektorebene die Beschäftigungsentwicklung in den einzelnen Branchen und tragen Informationen über benötigte und nicht benötigte Berufe sowie über den Bedarf an Qualifikationen und Kompetenzen zusammen.

Mit Blick auf den regional unterschiedlichen Bedarf an Berufen werden die Bemühungen zur Einrichtung von Regionalräten für die Entwicklung der Humanressourcen unter Beteiligung der Sozialpartner fortgesetzt. Diese sollten unter anderem die Aufgabe übernehmen, die Schulstruktur in einer bestimmten Region mit dem spezifischen Bedarf der Arbeitgeber an Berufen in Einklang zu bringen und Kontakte zwischen Schulen und Unternehmen zu befördern.

3. Betriebliche Ebene

Die Ermittlung und Antizipierung des betrieblichen Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen ist ganz entscheidend für Unternehmen, wenn sie Wert auf eine ausreichende Anzahl von Mitarbeitern mit den benötigten Qualifikationen legen.

Zu den wichtigsten Maßnahmen zählen unter anderem regelmäßige Erhebungen über die Entwicklung der Belegschaft im Betrieb und über erwartete Änderungen bei den Produktionsplänen, die sich auf die Beschäftigungsstruktur auswirken. Die Sozialpartner im Betrieb prüfen die Weiterbildungspläne und die darin vorgesehenen Maßnahmen für einzelne Mitarbeitergruppen: Absolventen, ältere Arbeitnehmer, hochbegabte junge Führungskräfte usw. Steht eine größere Umstrukturierung der Belegschaft eines Unternehmens an, befassen

sich die betrieblichen Sozialpartner nicht nur mit den Abfindungszahlungen für freigesetzte Arbeitnehmer, sondern auch mit Weiterbildungsprogrammen für jene Beschäftigte, die mit einer Verbesserung ihrer Qualifikationen ihren Arbeitsplatz behalten können.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner wirken unter anderem an der Ausarbeitung der Gesetzentwürfe über die Anforderungen an das Profil der Arbeitnehmer mit und nehmen auf der Grundlage ihrer praktischen Erfahrung Stellung zu diesen Entwürfen. Das genannte Gesetz über die Validierung und Zertifizierung der Weiterbildungsergebnisse trägt dem Bedarf und den Interessen des Arbeitsmarkts Rechnung.

Für die Validierung und Zertifizierung der für den Arbeitsmarkt relevanten Kompetenzen und Qualifikationen war in erster Linie die staatliche Arbeitsverwaltung in Zusammenarbeit mit der Firma Trexima s.r.o. zuständig. Dieses Unternehmen kooperiert seit mehr als fünf Jahren mit zahlreichen Experten aus der Praxis und entwickelt das so genannte „Integrierte System standardisierter Berufe“. Das Verfahren befindet sich nun in der Endphase und wird einer Prüfung durch die Arbeitsverwaltungen unterzogen. Bei der Entwicklung des Systems wurden Qualifikationsprofile von mehr als 1 600 Berufen in einer Weise analysiert, die eine Gegenüberstellung der angebotenen offenen Stellen und der verfügbaren Arbeitskräfte ermöglicht.

Die Fertigstellung des gesamten Systems und dessen Funktionsfähigkeit hängen von den Evaluierungs- und Prüfverfahren ab. In diesem Zusammenhang steht auch die Initiierung des EUROPASS-Projekts in der Tschechischen Republik. Als zuständige Behörde wurde das Nationale Berufsbildungsinstitut benannt.

Der Industrieverband der Tschechischen Republik veranstaltete zwei Seminare mit Schwerpunkt auf der Unternehmensebene, an denen zahlreiche Experten auf diesem Gebiet teilnahmen. Die Vertreter von 20 Schulverbänden (Mitglieder des Arbeitgeberverbands der Tschechischen Republik) und die Delegierten einiger Arbeitgeberverbände arbeiten in nationalen „Validierungsausschüssen“ mit. Sie sind im Wesentlichen dafür verantwortlich, Vorschläge für schulische Lehrpläne zu bewerten und dafür zu sorgen, dass diese den nationalen Rahmenlehrplänen und natürlich auch den tatsächlichen Bedürfnissen des tschechischen Arbeitsmarktes entsprechen. Die Sozialpartner sind Mitglieder des Lenkungsausschusses, der das EUROPASS-Projekt in der Tschechischen Republik vorbereitet und auch an dem Vorschlag für den Europäischen Qualifikationsrahmen mitwirkt.

Die Arbeitgeberverbände und der tschechisch-mährische Gewerkschaftsbund sowie weitere Branchenverbände und Gewerkschaften verfügen über eigene Institute oder Systeme im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, deren Fachkenntnisse in diesem Zusammenhang ebenfalls eingebracht werden.

2. Betriebliche Ebene

Die Maßnahmen hängen von der Größe und den wirtschaftlichen Möglichkeiten des Unternehmens ab. In Großunternehmen ist die Evaluierung der Kompetenzen und

Qualifikationen der Mitarbeiter Teil der betrieblichen Personalpolitik. Die betriebliche Bildungspolitik hat nicht nur die Aus- und Weiterbildung im engeren Sinne zum Gegenstand, sondern auch die Überwachung weiterer Bildungsmaßnahmen der Mitarbeiter, um festzustellen, ob sie zertifiziert und anerkannt sind und damit die arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen der Mitarbeiter verbessern. In kleineren und mittleren Unternehmen, die über keine eigenen Abteilungen für Personalverwaltung und -entwicklung verfügen, ist eine Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen oftmals nicht durchführbar.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

1. Nationale Ebene

Nach wie vor ist der Staat der wichtigste Anbieter von Unterstützungsmaßnahmen, Orientierungshilfe und Informationen in den Bereichen Entwicklung der Humanressourcen, Bildung und Beschäftigungsfähigkeit. Federführend hierbei sind das Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten, die Arbeitsämter in den verschiedenen Regionen der Tschechischen Republik und das Ministerium für Bildung, Sport und Jugend.

Die Sozialpartner nutzen dieses System sowohl über die Beteiligung ihrer Vertreter an den Beratungsgremien der Arbeitsämter als auch über ihre eigenen Beratungsinstrumente im Rahmen regionaler Strukturen.

Orientierungshilfe bei der Berufswahl ist bereits seit mehreren Jahren Bestandteil der Lehrpläne an allgemeinbildenden Pflichtschulen. Damit sollen die Schüler insbesondere motiviert werden, auf dem weiteren Bildungsweg einen Beruf zu wählen, der ihren Fähigkeiten entspricht und der in der entsprechenden Region auch nachgefragt wird.

2. Sektorebene

Die Sozialpartner sind in sektorspezifische Umstrukturierungsprogramme einbezogen (z. B. in der Stahlindustrie, im Energiesektor usw.).

3. Betriebliche Ebene

Information und Orientierungshilfe sind Teil des sozialen Dialogs und der Unternehmenskultur.

Dieser Bereich bedarf jedoch künftig verstärkter Anstrengungen seitens der Sozialpartner.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

Da kaum zu erwarten ist, dass die Arbeitgeber die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung allein übernehmen, werden weiterhin Möglichkeiten der Entwicklung eines neuen Finanzierungssystems für die berufliche Weiterbildung geprüft, das die Finanzlast auf Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Staat verteilt.

Dabei ergeben sich folgende Notwendigkeiten:

- a) Konzeption, Annahme und Durchführung eines Programms für lebenslanges Lernen, das die Motivation aller Beteiligten stärkt (Schulen, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und

Gewerkschaften);

- b) Schaffung von Anreizen für Arbeitgeber durch die Einführung von Präferenzregelungen (Steuerzulagen, rückwirkende steuerliche Abzugsmöglichkeit der Investition, Anrechnung der Aufwendungen für zertifizierte Programme im Rahmen der Steuererklärung);
- c) Fortsetzung der Debatte über die Einrichtung eines Bildungsfonds auf der Grundlage eines an der Lohnsumme bemessenen prozentualen Beitrags im Rahmen des Rates für Wirtschafts- und Sozialvereinbarungen der Tschechischen Republik, wobei die Vorschriften für dessen Einrichtung und Funktionsweise durch neu zu verabschiedende Rechtsvorschriften näher zu bestimmen sind;
- d) Schaffung von Anreizen für Arbeitnehmer zur Kofinanzierung der allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen durch die Abzugsmöglichkeit der Weiterbildungsaufwendungen von ihrem zu versteuernden Einkommen (wie z. B. bei den Instrumenten zur Förderung von Hypothekendarlehen);
- e) Schaffung von Anreizen für Arbeitnehmer, damit sie das lebenslange Lernen im Rahmen eines aktiven Konzepts als unverzichtbare Grundlage für ihre Flexibilität und umfassende Einsatzfähigkeit begreifen.

Abschließend sei an dieser Stelle angemerkt, dass die Frage finanzieller Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer komplexer Natur ist. Die Schaffung eines unabhängigen, im Rahmen von Vereinbarungen auf zwei- oder dreiseitiger Basis verwalteten Berufsbildungsfonds setzt jedoch voraus, dass der Beitrag der Arbeitgeber zur Beschäftigungspolitik gesenkt wird. Sollte dieses Instrument lediglich eine höhere Steuerlast nach sich ziehen, wäre diese Lösung für die Arbeitgeber grundsätzlich inakzeptabel. Die größten Chancen werden der Abzugsmöglichkeit der Kosten für die allgemeine und berufliche Bildung im Rahmen der Einkommenssteuer der Arbeitnehmer eingeräumt.

Dänemark

Informationsquellen

- Gewerkschaften: LO (dänischer Gewerkschaftsbund), FTF (Angestellten- und Beamtengewerkschaft), AC (dänischer Akademikerverband), KTO (Verband der kommunalen Beamten und Angestellten), EGB-Mitglieder, und Ledernes Hovedorganisation (dänischer Verband der Führungskräfte und leitenden Angestellten), CEC-Mitglied
- Arbeitgeberverbände: DA (dänischer Arbeitgeberverband), UNICE-Mitglied; KL (Local government Denmark), Amtsrådsforeningen (Ausschuss der dänischen Regionen) und Personalestyrelsen (Organisation staatlicher Arbeitgeber), CEEP-Mitglieder

Im Rahmen des dänischen Modells entwickeln die Sozialpartner gemeinsam Lösungen für die neuen Herausforderungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung. Darüber hinaus begegnet eine breite Palette von Gremien und Einrichtungen, die speziell für die verschiedenen Teilbereiche der allgemeinen und beruflichen Bildung gegründet wurden, gemeinsam mit den verschiedenen staatlichen Ebenen den Herausforderungen auf diesem Gebiet.

Diese Herausforderungen werden auch insbesondere im Rahmen des Berufsbildungsrates und des Rates für Erwachsenenberufsbildung in Zusammenarbeit mit den nationalen staatlichen Behörden in Angriff genommen. Auf Sektorebene begegnet eine breite Palette von Gremien und Einrichtungen, die speziell für die verschiedenen Teilbereiche der allgemeinen und beruflichen Bildung gegründet wurden, den Herausforderungen auf diesem Gebiet. Da die Sozialpartner seit Jahren im Rahmen dieser zwei- oder dreiseitigen Einrichtungen auf Sektorebene zusammenarbeiten, werden neue Herausforderungen leicht erkannt, so dass die Sozialpartner gemeinsam Lösungen für die neuen Herausforderungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung erarbeiten können.

Das dänische Modell verfügt auch auf betrieblicher Ebene über eine langjährige Tradition der Zusammenarbeit bei der Ausarbeitung von Lösungen für die Entwicklung von Kompetenzen und bietet daher oftmals die Grundlage für eine enge Zusammenarbeit mit lokalen oder regionalen Bildungseinrichtungen.

Im Herbst 2004 setzten die dänische Regierung und die Sozialpartner eine Kommission ein, die bis Ende 2005 eine eingehende Überprüfung des gegenwärtigen Erwachsenen- und beruflichen Weiterbildungsangebots vornehmen wird. Vor dem Hintergrund der Globalisierung lud der dänische Ministerpräsident die Sozialpartner zu Gesprächen über die Möglichkeiten einer Verbesserung der Kompetenzen dänischer Arbeitnehmer ein. Alle für diesen Bericht verantwortlich zeichnenden Sozialpartner waren in dieser Kommission vertreten.

Da die Arbeiten im Rahmen des dänischen Modells seit Jahren innerhalb bestimmter Strukturen ablaufen, wird der Bewertungsbericht anhand dieser Strukturen, also anhand der verschiedenen Arbeitsmarktbereiche gegliedert: Staatssektor, lokaler und regionaler öffentlicher Sektor sowie privater Sektor.

1. Staatssektor

Die Politik für Bedienstete und Führungskräfte im Staatssektor wurde im Jahr 2003

veröffentlicht.⁵ Einen entscheidenden Aspekt stellten dabei die Kompetenzen der Mitarbeiter dar, da ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiter eine zentrale Rolle bei der Erbringung von Dienstleistungen für Bürger und Unternehmen spielen. Gemäß dieser Politik müssen die Kompetenzen in den Institutionen des Staatssektors weiterhin strategisch und systematisch einer kontinuierlichen Verbesserung unterzogen werden. Strategisch bedeutet in diesen Zusammenhang die Umsetzung einer Strategie für die Entwicklung der Kompetenzen auf der Grundlage der Ziele und Aufgaben der Institution; systematisch bedeutet den regelmäßigen Einsatz von Instrumenten wie beispielsweise individuellen Entwicklungsplänen. Durch die Nutzung einer breiten Palette von Verfahren zur Kompetenzentwicklung – von der Schaffung angemessener Rahmenbedingungen für das Lernen im täglichen Arbeitsumfeld bis hin zu erweiterten, zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen – soll gewährleistet werden, dass die staatlichen Bediensteten eine echte Chance erhalten, die dem Anspruch der stetigen beruflichen Weiterentwicklung gerecht wird. Zugleich ist der Staatssektor kontinuierlich bestrebt, durch attraktive, auf jeden einzelnen zugeschnittene Entwicklungsmöglichkeiten Mitarbeiter an sich zu binden, die für die zu erledigenden Aufgaben die beste Eignung mitbringen.

Neben der Unterstützung der Bediensteten bei der Bewältigung von Veränderungen und der kontinuierlichen Entwicklung am Arbeitsplatz wurde im Rahmen eines Aktionsplans, der von 2004 bis 2005 durchgeführt werden sollte, eine Reihe spezifischer Initiativen auf den Weg gebracht.⁶ Diese Initiativen sollen den einzelnen Institutionen des Staatssektors wertvolle Instrumente an die Hand geben, mit denen strategisch an der Entwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Bediensteten gemäß den spezifischen Aufgaben und Zielen der Institution gearbeitet werden kann. In diesem Zusammenhang sind folgende Initiativen zu nennen:

- Einleitung mehrerer Maßnahmen zur Stärkung der Mobilität, die auf die Entwicklung und Konsolidierung der Kompetenzen der Bediensteten im Staatssektor abzielen;
- Ausarbeitung innovativer Vorschläge, die es staatlichen Institutionen ermöglichen, den Bediensteten eine gezielte Laufbahnberatung anzubieten;
- Ausarbeitung von Weiterbildungsprogrammen und weiteren Initiativen für neue und angehende Führungskräfte;
- Einrichtung spezifischer Weiterbildungslehrgänge für Projektmanager und Personalberater;
- Nutzung verschiedener Maßnahmen zur Ermittlung und Entwicklung der persönlichen und beruflichen Talente der Bediensteten des Staatssektors.

Die Sozialpartner sind der Auffassung, dass die Einbindung der Kompetenzentwicklung in die tägliche Arbeit eine Aufgabe von allerhöchster Bedeutung und eine gemeinsame Verantwortung darstellt. Im Jahr 2004 zeigte die Evaluierung des „Kompetenzpakets“ (Teil des Tarifvertrags von 2002), dass die Entwicklung der Kompetenzen der Bediensteten generell gewährleistet ist und dabei an den einzelnen Arbeitsplätzen tiefgreifende Fortschritte erzielt wurden. So wurde an mehreren Arbeitsplätzen die strategische und systematische Kompetenzentwicklung gestärkt, und an fast allen staatlichen Arbeitsplätzen werden Mitarbeiterentwicklungsgespräche durchgeführt, bei denen persönliche Entwicklungsziele schriftlich festgehalten werden. Darüber hinaus stellten mehr als 50 % der Bediensteten fest, dass sie während der letzten beiden Jahre Hilfestellung bei der Ermittlung des Bedarfs an Entwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten hatten. Wichtige Antriebsfedern für die Kompetenzentwicklung sind der persönliche Ehrgeiz und die Wünsche der Bediensteten sowie neue externe Anforderungen. Knapp die Hälfte der Bediensteten berichtet über Hemmnisse für

⁵ Die Politik für Bedienstete und Führungskräfte ist in englischer Sprache auf der Website www.perst.dk verfügbar.

⁶ Der Aktionsplan ist in englischer Sprache auf der Website www.perst.dk abrufbar.

die Kompetenzentwicklung, in den meisten Fällen handelt es sich dabei um fehlende wirtschaftliche Ressourcen und/oder mangelnde Zeit.

Im Zuge der Tarifverhandlungen von 2005 beschlossen die Sozialpartner, die gemeinsamen Anstrengungen zur Stärkung der Kompetenzentwicklung im Staatssektor fortzuführen. Dazu sollte der Tarifvertrag über die strategische und systematische Kompetenzentwicklung erneuert werden. Darin wurde hervorgehoben, dass die gemeinsamen beratenden Ausschüsse eine zentrale Rolle bei der Festlegung der Leitlinien für die Strategie für Kompetenzentwicklung an den einzelnen Arbeitsplätzen spielen. Das Zentrum für die Entwicklung der Humanressourcen und Qualitätsmanagement, das im Rahmen der Tarifverhandlungen von 1999 eingerichtet wurde,⁷ wird seine Arbeit fortsetzen und einen Beitrag zu innovativen Lösungen im Bereich der kontinuierlichen Verbesserung der Kompetenzen und Qualitätssicherungsmaßnahmen in den Institutionen des Staatssektors leisten. Die Sozialpartner vereinbarten darüber hinaus, im Rahmen der folgenden Tarifverhandlungen der Stärkung der Kompetenzen älterer Arbeitnehmer besondere Aufmerksamkeit zu widmen, z. B. durch die Initiierung eines Projekts zur Beleuchtung von Aufstiegsmöglichkeiten. Zudem soll die Kompetenzentwicklung gering qualifizierter Arbeitnehmer besondere Berücksichtigung finden, um ihren Bedürfnissen im Bereich der Entwicklung allgemeiner, technischer und beruflicher Fähigkeiten zu entsprechen und damit auch ihre Stellung im Falle eines Unternehmenswandels oder der Einführung neuer Tätigkeiten zu stärken.

Die Schaffung spezieller Beschäftigungsverhältnisse mit höchstens einjähriger Vertragslaufzeit für ethnische Minderheiten wurden im Rahmen einer Sondervereinbarung geregelt. Diese sah vor, durch eine Verbesserung der Motivation, der Bildungsbasis und der Aussichten der ethnischen Minderheiten auf einen künftigen Arbeitsplatz die Integration zu fördern. 20 % der regelmäßigen Arbeitszeit müssen im Durchschnitt für allgemeine und/oder berufliche Bildungsmaßnahmen aufgewendet werden. Für diese Aktivitäten ist ein Plan verbindlich vorgeschrieben, der zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zu erstellen ist. Die gemeinsamen beratenden Ausschüsse erörtern an den einzelnen Arbeitsplätzen die Leitlinien und Grundsätze der allgemeinen und beruflichen Bildung, und die staatliche Behörde und die Gewerkschaftsvertreter entscheiden gemeinsam über die Besetzung der Stellen. Des Weiteren wurde das Ziel festgelegt, bis 2007 die Zahl der Ausbildungsplätze im Staatssektor um 25 % (von 1 300 auf 1 600) zu erhöhen.

Die Sozialpartner planen, vor Auslaufen des geltenden Tarifvertrags eine Bewertung der Elemente und Initiativen in die Wege zu leiten, die im Jahr 2005 im Bereich der Kompetenzentwicklung vereinbart wurden.

2. Lokaler und regionaler öffentlicher Sektor

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Wie bereits in den Vorjahresberichten festgestellt, erkannte der lokale und regionale öffentliche Sektor bereits Anfang 2002 die Notwendigkeit der Stärkung der Kompetenzen und Qualifikationen. Diese Erkenntnis fand Eingang in den von den unabhängigen Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifvertrag.

⁷ Eingehende Informationen über dieses Zentrum sind in englischer Sprache folgender Website zu entnehmen: www.sckk.dk.

Im Tarifvertrag wird ein Rahmen für die lokalen und regionalen Sozialpartner festgelegt, die ermutigt werden, diesen Rahmen durch lokale Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene auf der Grundlage der spezifischen Bedürfnisse am Arbeitsplatz auszufüllen.

Der Tarifvertrag empfiehlt die Festlegung individueller Ziele für jeden Arbeitnehmer, damit dieser sein Potenzial entwickeln kann.

Ein unabhängiger Berater hat die Nutzung individueller Vereinbarungen über die Kompetenzentwicklung evaluiert. Die Evaluierung zeigt, dass sich in Dänemark ein Großteil der Kompetenzentwicklung auf dem lokalen öffentlichen Arbeitsmarkt vollzieht.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

Alle drei Jahre, diesmal sogar schon nach zwei Jahren, veranstalten die Sozialpartner eine große Konferenz mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarktpolitik, z. B. Bildung und lebenslanges Lernen („Det personale politiske Forum“).

Die allgemeine Erneuerung der Tarifverträge im Jahr 2005 brachte eine Verlängerung der Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens mit sich.

Generell wurde im neuen Tarifvertrag Folgendes vereinbart:

„Für den Erwerb von Zusatzkenntnissen wird Bildungsurlaub von bis zu zwei Monaten unter Fortzahlung der vollen Bezüge oder von bis zu vier Monaten unter Fortzahlung der Hälfte der Bezüge gewährt.“

Die Bekanntheit der tariflichen Vereinbarung über den Erwerb von Zusatzkenntnissen ist im öffentlichen Sektor recht hoch.

Die Ressourcen müssen auf lokaler Ebene in Verbindung mit der Erstellung des individuellen Plans beschafft werden.

Die Sozialpartner auf lokaler und regionaler Ebene haben dem auf europäischer Ebene festgelegten Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen Rechnung getragen. Sein Inhalt entspricht weitgehend der gemeinsamen Haltung der Sozialpartner, die bereits versuchen, die Kompetenzen im Rahmen der Tarifverträge und des sozialen Dialogs zu verbessern.

Zugleich begrüßen die Sozialpartner diese Gelegenheit zur Teilnahme an einem Informationsaustausch über nationale Verfahren, der den Beitrag des sozialen Dialogs zu einem funktionierenden Arbeitsmarkt beleuchtet.

3. Privater Sektor

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Seit langer Zeit ist es bewährte Praxis, die Planung der allgemeinen und beruflichen Bildung auf

die Ermittlung des Bedarfs an künftigen Kompetenzen auszurichten. Hier einige Beispiele:

Die Sozialpartner in der „Elektro- und Installationsbranche“ haben vereinbart, ein neues kohärentes System für die Weiterbildung nach Abschluss der beruflichen Ausbildung der Sekundarstufe II zu entwickeln. Das zugrunde liegende Prinzip sieht vor, innerhalb eines bestimmten Fachgebiets die Grundkenntnisse zu Spezialkenntnissen auszubauen, also z. B. die Weiterentwicklung von Grundkenntnissen in Automatisierungstechnik zu Spezialkenntnissen in programmierbaren Motoren. Das System wurde so gestaltet, dass es Beschäftigten und Unternehmen eine gewisse Flexibilität ermöglicht, damit die Weiterbildungsmaßnahmen mit der strategischen Unternehmensentwicklung koordiniert werden können. Die Sozialpartner stimmen darin überein, dass für Fachgebiete, an denen kein Bedarf besteht, keine Zeit aufgewendet werden sollte.

Der Verband der dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter haben gemeinsam mit dem dänischen Verband der Bauarchitekten und dem Dänischen Technologieinstitut ein Projekt mit dem Titel „Zusammenarbeit und lebenslanges Lernen in der Bauindustrie“ aufgelegt. Eingebunden in die Kooperation sind eine Reihe von Unternehmen und zahlreiche Bildungseinrichtungen, die allgemeine und berufliche Bildung der Sekundarstufe II sowie mittlere und darunter angesiedelte Ausbildungsgänge, einschließlich eines zweiten Bildungsweges, anbieten und damit Arbeitnehmern den Erwerb der entsprechenden Qualifikationen ermöglichen. Die Arbeiten befassen sich konkret mit der „Entwicklung der Arbeitsorganisation und der Weiterbildung – Entwicklung der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens auf Systemebene“. Die Maßnahmen laufen bis Ende 2006. Die Sozialpartner haben bereits mehrere Instrumente für die Planung der betrieblichen Weiterbildung entwickelt.

Führungsqualitäten gelten als ein wichtiger Faktor, wenn es um die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft geht; daher sollte sich jeder die entsprechenden Grundlagen aneignen. Nicht nur Führungskräfte und Manager müssen etwas über Führung und Management wissen. Führungskompetenz muss daher auf allen Bildungsebenen, von der Grundschule bis zur Hochschule, Eingang in jeden Lehr- und Studienplan finden. Die Sozialpartner arbeiten gemeinsam an Modellen zur Einbeziehung dieser Thematik in verschiedene Bildungsebenen. Im Jahr 2004 wurde ein Projekt initiiert, mit dem die Themen Management und Führung in der einen oder anderen Form in die Lehr- bzw. Studienpläne aufgenommen werden sollten, um ein besseres Grundverständnis der Entwicklung von Organisationen zu vermitteln.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Die Sozialpartner sowie die lokalen und regionalen Behörden arbeiten mit dem Ministerium für Bildung zusammen und teilen die Verantwortung für das duale Berufsausbildungssystem. Diese Zusammenarbeit gewährleistet eine dynamische Entwicklung der Berufsbildung und sorgt dafür, dass das System mit dem sich rasant wandelnden Qualifikationsbedarf von Handel und Industrie Schritt hält. Um die Möglichkeit einer formalen Berufsbildung für Erwachsene mit geringer oder gar keiner Ausbildung zu verwirklichen, wurde die so genannte Grundausbildung für Erwachsene (GVU) eingeführt. Im Rahmen dieses Programms kann ein Erwachsener, der über Erfahrung in einem bestimmten Arbeitsgebiet verfügt, seine informellen Qualifikationen (echte Kompetenzen) bewerten und mit den formalen Zielen einer Berufsausbildung vergleichen lassen. Es wird ein maßgeschneiderter Bildungsplan erstellt, durch den der Erwachsene die fehlenden Qualifikationen erwerben und damit sämtliche Bildungsziele einer

bestimmten Berufsausbildung erreichen kann.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

Um praktische Lösungen für die Frage der Orientierungshilfe und Motivation zu entwickeln, wurde eine Reihe von Projekten in die Wege geleitet. Eines davon ist die „Network Locomotive“, die aus etwa 160 privaten und öffentlichen Unternehmen, Gewerkschaften und Bildungseinrichtungen aus der Region Vejle besteht. Im Rahmen dieses Projekts sollen Erfahrungen darüber ausgetauscht werden, wie Arbeitnehmer mit unzureichenden Lese-, Schreib- und Mathematik-Kenntnissen erkannt und motiviert werden können.

Die „Network Locomotive“ bietet Unterricht in Lesen, Schreiben und Mathematik auf dem Niveau der Grundschule und Sekundarstufe I, um die Beschäftigten auf die künftigen Anforderungen am Arbeitsplatz vorzubereiten. Der Unterricht findet entweder am Unternehmenssitz oder in einem der Erwachsenenbildungszentren in der Region statt.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

Im März 2004 wurden die Tarifverhandlungen für den wichtigsten Teil des dänischen Privatsektors abgeschlossen, als die Dachverbände, der dänische Gewerkschaftsbund (LO) und der dänische Arbeitgeberverband (DA), einen Tarifvertrag mit dreijähriger Laufzeit unterzeichneten.

Der Tarifvertrag enthält eine Verpflichtung zur Erörterung von Themen im Zusammenhang mit der Globalisierung und insbesondere dem lebenslangen Lernen. Darin heißt es: „Die Globalisierung bedingt eine Anpassung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, unter anderem durch die Stärkung der Flexibilität und durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts und der Fähigkeiten der Arbeitnehmer. LO und DA betonen die Bedeutung der Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der dänischen Unternehmen. Durch die kontinuierliche Entwicklung eines effizienten Kooperations- und Verhandlungssystems, das durch ein nationales, auf die neuen Anforderungen im Zuge der Globalisierung und auf den Arbeitsmarkt zugeschnittenes Aus- und Weiterbildungssystem ergänzt wird, beabsichtigen sie, einen Beitrag zur Stärkung der Stabilität des Arbeitsmarkts zu leisten.“

Finnland

Informationsquellen

- Gewerkschaften: SAK (Zentralverband der finnischen Gewerkschaften), STTK (Finnischer Zentralverband der technischen Angestellten) und AKAVA (Akademikerverband), EGB-Mitglieder
- Arbeitgeberverbände: EK (Verband der finnischen Industrie), UNICE-Mitglied; VTML (Verband der staatlichen Arbeitgeber), KT (Verband der Arbeitgeber der lokalen Behörden) und der Verband kirchlicher Arbeitgeber der Evangelisch-Lutheranischen Kirche Finnlands, CEEP-Mitglieder

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPATION DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die Einrichtung eines hochrangigen dreiseitigen Nationalen Rats für Arbeit und Bildung (TANKO) durch die Regierung geht auf mehrere Vorschläge der Sozialpartner zurück. Dieser Rat soll den künftigen Bedarf in der Arbeitswelt frühzeitig erkennen und ermitteln und Wege aufzeigen, wie diesem entsprochen werden kann. Die sich gegenwärtig in der Gesellschaft vollziehenden strukturellen Veränderungen sollen die entsprechenden Grundlagen schaffen. Der Rat kann über die Grenzen der einzelnen Ministerien hinaus tätig werden und versucht auf diese Weise, seinen Beitrag zur strategischen Planung der Nutzung der Ressourcen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zu leisten. Der Rat, dessen Vorsitz vom Minister für allgemeine und berufliche Bildung und vom Minister für Arbeit geführt wird, ist seit November 2004 tätig. Unter den Mitgliedern sind alle Organisationen der Sozialpartner vertreten.

Der Verband der finnischen Industrie führt zwei Projekte durch, „Services 2020“ und „Education Intelligence“, um den künftigen Bedarf an Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in Unternehmen festzustellen. Vertreter aller relevanten Akteure wirken aktiv an diesen Projekten mit.

Die Arbeitsgruppe der Sozialpartner verfasste ein Arbeitsdokument über die Herausforderungen, denen sich Erwachsene im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung gegenüber sehen. Die Herausforderungen werden maßgeblich durch die Globalisierung, die rasante technologische Entwicklung, die demografische Entwicklung sowie die sozialen und beruflichen Erwartungen der Menschen geprägt. Die Arbeitsgruppe befasst sich ferner mit konkreten Themen im Bereich der betrieblichen Lehrlingsausbildung.

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts KARTUKE entwickelten das Gesundheitsamt und das Sozialamt der Stadt Kuusamo ein Modell für die Bewertung der Kompetenzen in Verbindung mit der Leistungsbeurteilung; das Sozialamt und das Bildungsamt der Stadt Helsinki entwickelten ein strategisches Kompetenzmodell.

Mit dem nationalen Programm Veto wird die Erhaltung und Stärkung der Attraktivität der Arbeit und des Arbeitslebens angestrebt. Das Programm soll das Wohlbefinden am Arbeitsplatz

verbessern und zu einer Verlängerung des Arbeitslebens beitragen. Verantwortlich für das Programm zeichnet in erster Linie das Ministerium für soziale Angelegenheiten und Gesundheit, das aktiv von den Sozialpartnern unterstützt wird.

Mit dem Programm werden die Projekte zur Entwicklung des Arbeitslebens in Finnland fortgeführt, wie z. B. das Nationale Programm für alternde Arbeitnehmer und das Nationale Programm für Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Veto wurde im Jahr 2003 initiiert und läuft bis 2007. Die Sozialpartner waren und sind an allen Programmen aktiv beteiligt.

Im Rahmen des Programms Tykes zur Arbeitsplatzentwicklung werden Entwicklungsprojekte von „Arbeitsgemeinschaften“ gefördert. Die Projekte fördern zugleich die Produktivität der Arbeit und die Qualität der Arbeitswelt und werden gemeinsam von Geschäftsleitung und Mitarbeitern durchgeführt. Die Konzepte werden von Fachleuten auf der Grundlage neuester Forschungsdaten vor Ort am Arbeitsplatz entwickelt. Es werden Kooperationsnetze zur Vermittlung von Fähigkeiten und Erfahrungen, z. B. im Rahmen von Programmseminaren, unterhalten. Darüber hinaus werden Informationen über Erfolge, vorbildliche Verfahren und Kooperationspotenzial im Rahmen von Kommunikationsaktivitäten und Programmveröffentlichungen verbreitet. An der Verwaltung sind unter anderem Vertreter der Regierung und der Sozialpartner beteiligt. Eines der im Rahmen des Programms Tykes finanzierten und im Großraum Helsinki durchgeführten Teilprojekte der regionalen Strategie zur Entwicklung der Humanressourcen befasst sich mit Prognosen zum allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsbedarf und soll gewährleisten, dass die vermittelten Bildungsinhalte auf die Nachfrage des Arbeitsmarktes zugeschnitten werden.

2. Sektorebene

Die Sozialpartner sind in 32 sektorspezifischen Bildungsausschüssen vertreten, die vom Ministerium für Bildung eingesetzt wurden. Aufgabe dieser Ausschüsse ist die Früherkennung des Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen auf Sektorebene sowie die Entwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildung und die Ausarbeitung der einschlägigen Rechtsvorschriften.

Die Sozialpartner im Telekommunikationssektor haben gemeinsam ein Projekt mit dem Titel „Edutele“ ins Leben gerufen, dessen Hauptziel die Organisation der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte über 40 Jahren ist. Der Sektor durchläuft gegenwärtig einen strukturellen Wandel, und dieses Projekt soll dabei helfen, die Auswirkungen dieses Wandels abzufedern. Das Projekt umfasst drei verschiedene Weiterbildungsprogramme, NetMaster, BcrMaster und IctMaster, die auf die Bedürfnisse der einzelnen Beschäftigten und Unternehmen zugeschnitten werden können. Die Arbeitgeber bestreiten den Großteil der Projektfinanzierung. Der Europäische Sozialfonds steuert über die finnischen Behörden ebenfalls einen Teil zur Projektfinanzierung bei.

3. Betriebliche Ebene

Im Jahr 2002 empfahlen die Sozialpartner ihren Mitgliedsverbänden, bei der Förderung der Erhaltung und Weiterentwicklung beruflicher Kenntnisse und Kompetenzen auf Beispiele für vorbildliche Verfahren zurückzugreifen.

Die Firma M-Real Company Kirkniemi Mills ist Teil eines großen Unternehmens der Papierindustrie. Die Firma verfügt gegenwärtig über eine Jahreskapazität von 600 000 Tonnen Papier, drei Papiermaschinen und eine Belegschaft von 850 Mitarbeitern. Geschäftsleitung und

Mitarbeiter haben ein Projekt mit dem Titel „Die Papierfabrik der Zukunft – Kirkniemi 2005“ vereinbart. Dieses Projekt soll eine Prognose wagen, wie die Papierfabrik der Zukunft aussehen könnte und welche neuen Arbeitsprozesse in der Fabrik zu erwarten sind. Die im Rahmen des Projekts angebotenen umfassenden Weiterbildungsmaßnahmen haben berufliche Mehrfachqualifikationen und Teamfähigkeit zum Gegenstand, die auf die Bedürfnisse der täglichen Arbeitsprozesse und des Kundenbeziehungsmanagements zugeschnitten sind.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner haben eine gemeinsame Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung des kompetenzbasierten Qualifikationssystems eingesetzt. Sie haben dem Ministerium für Bildung spezifische Vorschläge zu dieser Frage vorgelegt, auf deren Grundlage das System ausgearbeitet wurde. Des Weiteren hat die Arbeitsgruppe ein gemeinsames Arbeitsdokument über die Herausforderungen erstellt, denen sich die Erwachsenenbildung und das Weiterbildungssystem gegenüber sehen.

Der wichtigste Teil der Arbeit der Sozialpartner betrifft die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen in Prüfungsausschüssen im Zusammenhang mit dem kompetenzbasierten Qualifikationssystem. In diesem System gibt es mehr als 350 unterschiedliche Qualifikationen.

Das Programm Noste läuft von 2003 bis 2007 und soll den allgemeinen und beruflichen Bildungsstand der Erwachsenen in Finnland verbessern. Die im Rahmen des Programms Noste angebotenen allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen sind für berufstätige Erwachsene zwischen 30 und 59 Jahren bestimmt, die neben der Pflichtschulbildung über keine weiteren Qualifikationen verfügen. Damit soll erreicht werden, dass die Teilnehmer berufliche Qualifikationen der Sekundarstufe II erwerben oder ihre Fähigkeiten und Kompetenzen soweit gestärkt werden, dass sie im Falle eines Strukturwandels über eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit verfügen. Ziel der Berufsverbände ist die Schulung von 800 Menschen, die am Arbeitsplatz als „Botschafter“ für das Programm Noste werben sollen.

2. Sektorebene

Im Jahr 2001 initiierte die finnische Luftverkehrsgesellschaft Finnair das Kompetenzmanagementprogramm. Dieses Programm definiert in jedem Geschäftsbereich Schlüsselkompetenzen für vier Tätigkeitsbereiche: Management, Führungskraft, Experte und Mitarbeiter. Die Schlüsselkompetenzen sind für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche zunächst einmal identisch, die Inhalte wurden jedoch auf die speziellen Anforderungen der einzelnen Tätigkeiten angepasst. Im Rahmen des Entwicklungsgesprächs werden die Weiterbildungsbedürfnisse eines jeden Mitarbeiters ermittelt und aufgrund dessen die entsprechenden Bildungswege aufgezeigt.

Im Jahr 2005 wurden im Zuge des Projekts „Local Jobs 2010“ ein Handbuch über das Kompetenzmanagement im Bereich der Kommunalverwaltung und ein Einstellungsleitfaden veröffentlicht, die sich beide mit dem künftigen Kompetenzbedarf befassen und den Kommunalbehörden als Muster für die Beurteilung der Kompetenzen dienen.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner haben eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit den Informations- und Beratungssystemen befassen soll. Die Arbeitsgruppe schlug vor, junge Menschen sollten im Vergleich zur gegenwärtigen Praxis früher mit Informationen versorgt werden. Man erkannte, dass ältere Arbeitnehmer einen speziellen Beratungs- und Informationsbedarf haben und besondere Unterstützung für ihre Weiterbildung benötigen. Ferner wurde die Notwendigkeit festgestellt, die Beratungsqualität zu verbessern und ein Qualitätssicherungsverfahren einzuführen.

Die Sozialpartner beschlossen die Einsetzung einer weiteren Arbeitsgruppe, die sich mit der Frage befasst, wie der Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt für junge Menschen attraktiver gestaltet werden können. Zu diesem Thema übermittelten sie dem Ministerium für Bildung ein gemeinsames Schreiben, in dem die Bedeutung der Orientierungshilfe auf allen Ebenen nachdrücklich hervorgehoben wurde.

Das Ministerium für Bildung setzte eine Arbeitsgruppe ein, die sich mit dem Vorschlag der Sozialpartner zur Lehrlingsausbildung für die auf dem Arbeitsmarkt am meisten benachteiligten Gruppen auseinander setzen und die Lehrlingsausbildung für Erwachsene optimieren sollte. Die Arbeitsgruppe formulierte mehrere Vorschläge, die nunmehr weitgehend umgesetzt worden sind.

In Finnland wurde 2005 zum Jahr der beruflichen Qualifikationen ausgerufen. Höhepunkt war die Veranstaltung der Berufsweltmeisterschaft, die im Mai in Helsinki stattfand. Die Sozialpartner beteiligten sich aktiv an diesen Veranstaltungen, um die Anziehungskraft der Berufsbildung zu verbessern.

2. Sektorebene

Gemeinsam mit allen einschlägigen Sozialpartnern hat der finnische Verband der Elektro- und Elektronikindustrie ein Projekt mit dem Titel „Mirror“ in die Wege geleitet. Das Projekt ist Bestandteil der Gemeinschaftsinitiative Equal, die vom Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Mit dem Projekt sollen Wege zur Schaffung einer Grundlage aufgezeigt werden, die eine Stärkung der Lernmotivation von Schülerinnen in den mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fächern ermöglicht. Hauptziel ist die Steigerung des Anteils von Schülerinnen, die sich für technische Ausbildungsgänge, insbesondere Maschinenbau, IT und Elektronik, entscheiden. Dies soll durch positive Beispiele und Rollenmuster sowie durch die Entwicklung von Motivationsunterricht und Lernmethoden bewerkstelligt werden.

3. Betriebliche Ebene

Die Evangelisch-Lutheranische Kirche Finnlands hat eine Informationsbroschüre mit dem Titel „Lernen und Beratung in der Arbeitswelt“ verfasst, in der Lernen am Arbeitsplatz und diesbezügliche Beratungstätigkeiten aus der Perspektive der kirchlichen Arbeit beleuchtet werden. In der Broschüre wird auch die Entwicklung von Führungsqualitäten thematisiert.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner haben vereinbart, den Zuschuss des Bildungsfonds für Teilnehmer an kompetenzbasierten Qualifikationsmaßnahmen um etwa 100 EUR (auf nunmehr 330 EUR) zu erhöhen. Auch wurden einige der für diesen Zuschuss geltenden Altersbeschränkungen geändert.

Im Jahr 2004 einigten sich die Sozialpartner auf ein funktionsfähiges Modell für Beschäftigung und Bewältigung des Wandels, das nun in Gesetzesform gegossen wurde. Dieses neue System bietet entlassenen Personen höhere Leistungen für Weiterbildungszwecke.

Die Sozialpartner haben die Regierung aufgefordert, die staatliche Mittelausstattung für die allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung aufzustocken. Insbesondere äußerten die Sozialpartner den Wunsch, dass die Regierung bestimmte Quoten im kompetenzbasierten Qualifikationssystem erhöhen sollte.

In der Berufsausbildung für junge Menschen wird ein neues System eingeführt, in dessen Rahmen Auszubildende die erworbenen Kompetenzen in einer realen Arbeitssituation vorführen. Dieses neue System erfordert besondere Maßnahmen und Ressourcen, daher haben die Sozialpartner die Regierung um entsprechende Mittel gebeten.

Die Sozialpartner haben ferner die Regierung ersucht, hinreichende Mittel für die Hochschulbildung bereit zu stellen, um die Kapazitäten für eine hochwertige allgemeine und berufliche Bildung auszubauen. Zudem forderten sie die Regierung auf, die Möglichkeiten auszuloten, wie eine private Rentenversicherung für Weiterbildungszwecke eingesetzt werden könnte.

Im Jahr 2004 wurde eine Empfehlung für die Weiterbildung der Arbeitnehmer im Gesundheitswesen im Rahmen nationaler Entwicklungsprojekte im Sozial- und Gesundheitssektor ausgesprochen. Diese Empfehlung basiert auf dem Kompetenzmanagement. Die Rechtsvorschriften über die Sozial- und Gesundheitsdienste wurden geändert und sehen nun eine so genannte „Weiterbildungspflicht“ vor. Für das Gesundheitswesen wurde im Jahr 2004 eine drei- bis zehntägige Weiterbildungspflicht eingeführt. Die lokalen Behörden können für diese Projekte staatliche Beihilfen erhalten.

2. Betriebliche Ebene

Das Unternehmen „UPM-Kymmene Corporation, Kaukas mills“ in Lappeenranta hat gemeinsam mit der Belegschaft ein Weiterbildungsprogramm ausgearbeitet, mit dem das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert werden soll. Das Programm beinhaltet Führungsschulungen für Supervisoren sowie Möglichkeiten zur genaueren Abfassung einer Arbeitsplatzbeschreibung und zur Problemlösung. Ca. 60 % der Mitarbeiter der Zellstofffabrik haben an diesem Programm teilgenommen.

Frankreich

Informationsquellen

- Gewerkschaften: CFDT/UNSA (Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund), CGT (Allgemeiner Gewerkschaftsbund), CGT-FO (Force Ouvrière), CFTC (Französischer Bund Christlicher Arbeiter), CFE-CGC (Französische Gewerkschaft für Fach- und Führungskräfte), EGB-Mitglieder
- Arbeitgeberverbände: MEDEF (Französischer Unternehmensverband), UNICE-Mitglied; CGPME (KMU-Verband) und UPA (Handwerksverband), UEAPME-Mitglieder

Einleitung

Die am 20. Dezember 2000 aufgenommenen Verhandlungen über die Anpassung des Systems der beruflichen Aus- und Weiterbildung wurden mit der Vereinbarung vom 20. September 2003 abgeschlossen. Diese Vereinbarung wurde von allen repräsentativen Berufs- und Gewerkschaftsverbänden auf nationaler und branchenübergreifender Ebene unterzeichnet. Der Text wurde anschließend in alle ausgehandelten geltenden Bestimmungen aufgenommen und diente als Grundlage für die nationale branchenübergreifende Vereinbarung vom 5. Dezember 2003 über den Zugang der Arbeitnehmer zum lebenslangen Lernen. Der entsprechende Plan ist diesem Bericht als Anlage beigefügt.

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Mit dieser Vereinbarung wollten die Sozialpartner in allen Berufsfeldern Verhandlungen über die Bedingungen für die Einrichtung einer zukunftsweisenden Beobachtungsstelle für Berufe und Qualifikationen initiieren, die Unternehmen bei der Festlegung ihrer Aus- und Weiterbildungsrichtlinien und Beschäftigte bei der Ausarbeitung ihrer beruflichen Vorhaben begleiten soll.

Die Vereinbarung sieht ferner vor, dass die in jedem Berufsfeld eingerichteten nationalen paritätischen Ausschüsse für die Beschäftigung (CPNE) regelmäßig die quantitative und qualitative Entwicklung von Arbeitsplätzen und Qualifikationen in ihrem Bereich untersuchen und dabei insbesondere die von der zukunftsweisenden Beobachtungsstelle für Berufe und Qualifikationen geleistete Arbeit berücksichtigen.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung sowie die von den CPNE gezogenen Schlussfolgerungen und ausgesprochenen Empfehlungen zu den Prioritäten im Bereich der Berufsbildung werden den Geschäftsleitungen, den Betriebsräten und Personalvertretungen sowie den zuständigen Gremien in dem jeweiligen Berufsfeld zur Verfügung gestellt.

2. Sektorebene

Ende Juni 2005 wurden gemäß der nationalen branchenübergreifenden Vereinbarung vom

5. Dezember 2003 über 250 Branchenvereinbarungen abgeschlossen. Diese Vereinbarungen legen die Bedingungen für die Einrichtung der zukunftsweisenden Beobachtungsstelle für Berufe und Qualifikationen fest.

Sie definieren des Weiteren die beruflichen Weiterbildungsprioritäten gemäß den Vorgaben der nationalen branchenübergreifenden Vereinbarung vom 5. Dezember 2003.

Die Branchenverträge über die berufliche Aus- und Weiterbildung befassen sich im weitesten Sinne mit folgenden Themen:

- Aufstellung der Berufsabschlüsse und -bezeichnungen sowie der von den CPNE festgelegten oder im Branchentarifvertrag anerkannten Qualifikationen, die für eine vorrangige finanzielle Förderung im Rahmen der betreffenden zugelassenen paritätischen Ausbildungskasse (OPCA) in Betracht kommen;
- spezielle Zielgruppen oder bestimmte Diplome bzw. Bescheinigungen oder Ausbildungsgänge, für die die Dauer des Berufsausbildungsvertrags auf 24 Monate verlängert werden kann;
- Förderung der Bereitschaft, aus berufsbildungstechnischen Gründen junge Menschen in Unternehmen zu integrieren;
- Ziele und Prioritäten im Bereich der Lehrlingsausbildung in Bezug auf Ausbildungsberufe, Ausbildungsniveaus und Anzahl der Auszubildenden sowie Bedingungen für die Durchführung von Lehrverträgen;
- Gruppen von Beschäftigten, die vorrangig die berufliche Weiterbildung in Anspruch nehmen können, und Art der Weiterbildungsmaßnahmen und der spezifischen Zielsetzungen der beruflichen Weiterbildung für diese Zielgruppen;
- Entwicklung von Informationen für Führungskräfte von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Handwerksbetrieben über das Aus- und Weiterbildungssystem sowie der spezifischen Finanzierungsmodalitäten durch die jeweiligen OPCA für Maßnahmen zur Unterrichtung von jungen Menschen und Arbeitnehmern;
- Suche nach geeigneten Lösungen für besondere Aus- und Weiterbildungsprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen und insbesondere in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern;
- allgemeine Bedingungen für die Übernahme der spezifischen Vorbereitungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die betreffenden OPCA, von denen Ausbilder profitieren können;
- Definition von Weiterbildungszielen und -prioritäten, denen die Unternehmen bei der Erstellung ihres Aus- und Weiterbildungsplans Rechnung tragen;
- Art und Priorität der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen;
- Anerkennung von im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahmen erworbenen Qualifikationen;
- für Gewerkschaftsdelegierte und Betriebsräte vorgesehene Mittel zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Bereich der Weiterbildung;
- notwendige Weiterbildungsmaßnahmen für gering qualifizierte Arbeitnehmer, insbesondere mit Blick auf die Förderung ihrer beruflichen Entwicklung;
- Berücksichtigung der Frage der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei Weiterbildungsmaßnahmen;
- Regelung der Weiterbildungsdauer (Dauer der Freistellung, finanzielle Sanktionen usw.) unter Beachtung der betrieblichen Besonderheiten in der Branche;
- Auswirkungen von Arbeitszeitänderungen auf den Weiterbildungsbedarf;
- Regelungen für Unternehmen, damit den Bestimmungen von Branchenverträgen Rechnung getragen wird, die aus den genannten Verhandlungen hervorgehen;
- Festlegung von Prioritäten für die Finanzierung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten durch die betreffende OPCA;

- Umsetzung von Verfahren zur Validierung der erworbenen Erfahrung und zur Ausstellung von Bescheinigungen/Zugnissen;
- Bedingungen für die Konsultation der Organisationen der Arbeitnehmervertreter vor der Vereinbarung von Verpflichtungen zur Förderung der Weiterbildung und von Zielverträgen sowie Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter in das entsprechende Follow-up;
- Verfahren zur Berücksichtigung der europäischen Weiterbildungsdimension.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner haben die Entwicklung des kraft Gesetz vom 17. Januar 2002 eingeführten neuen Systems für die Validierung der erworbenen Berufserfahrung begleitet.

In diesem Zusammenhang haben sie 111 200 Validierungsmaßnahmen finanziert, von denen die Arbeitnehmer profitiert haben und die von 2002 bis 2005 im Rahmen des Systems der individuellen Bildungsurlaube durchgeführt wurden.

Die Vereinbarung vom 5. Dezember 2003 hat den Weg für vorrangige Maßnahmen zur Validierung der erworbenen Berufserfahrung freigemacht und ein Recht auf die Bewertung der außerhalb der Arbeitszeit erworbenen Fähigkeiten begründet. Dieses Recht steht allen Arbeitnehmern nach zwanzigjähriger Berufstätigkeit und in jedem Fall ab dem 45. Geburtstag zu.

2. Sektorebene

Berufsabschlüsse und -bezeichnungen bilden zusammen mit den Bescheinigungen über berufliche Qualifikationen (CQP) ein von den Berufsverbänden auf Branchenebene entwickeltes Zertifizierungssystem.

Von 2002 bis 2005 wurden in mehreren Berufsfeldern zahlreiche Bescheinigungen über berufliche Qualifikationen geschaffen oder geändert.

Darüber hinaus waren Vertreter von Berufs- und Gewerkschaftsverbänden der verschiedenen Branchen im Rahmen der beratenden Berufsausschüsse (CPC) an der Schaffung oder Erneuerung von Berufsabschlüssen und -bezeichnungen beteiligt.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner haben 400 Fachkräfte im Bereich Personalentwicklung finanziert, die von den branchenspezifischen oder branchenübergreifenden zugelassenen paritätischen Ausbildungskasse (OPCA) eingestellt wurden.

Diese Fachkräfte haben die von den OPCA-Experten im Bereich der Personalentwicklung durchgeführten Informations- und Beratungsmaßnahmen unterstützt.

Im jeweils letzten Quartal der Jahre 2003, 2004 und 2005 bezogen sich diese Informationen auf den Inhalt des am 5. Dezember 2003 geschlossenen nationalen branchenübergreifenden Vertrags und insbesondere auf die vertragliche Laufzeit und die Dauer der Berufsausbildung sowie auf das individuelle Recht auf Weiterbildung (DIF) und die verschiedenen Kategorien des Aus- und Weiterbildungsplans.

Mit Hilfe einer speziellen Finanzierung haben die Gewerkschaftsverbände Informationskampagnen für Gewerkschaftsdelegierte aus den Unternehmen, aber auch für Betriebsräte und Personalvertretungen durchgeführt. Diese Informationskampagnen wurden in Form von Weiterbildungstagen, Comic Strips, Leitfäden oder Informationsblättern durchgeführt, in denen alle neuen Mechanismen der Reihe nach beschrieben wurden.

Die Sozialpartner haben ferner beschlossen, von September 2005 bis 2006 eine Kommunikationskampagne durchzuführen, um junge Menschen, Arbeit Suchende, Arbeitnehmer und Führungskräfte über die Ziele der Berufsbildungsreform und über die verfügbaren innovativen Instrumente zu unterrichten, mit denen sie die Vorbereitung eines beruflichen Projekts für jeden Mitarbeiter, die Integration junger Menschen und Arbeit Suchender in Unternehmen sowie die Stärkung der Geschäftsentwicklung des Unternehmens fördern können.

2. Sektorebene

Nach Abschluss des Branchenvertrags haben die Gewerkschaftsverbände aller beteiligten Branchen umfassende Informationskampagnen durchgeführt, die zum einen für die Geschäftsleitung und zum anderen für Gewerkschaftsdelegierte und Betriebsräte bzw. Personalvertretungen bestimmt waren.

Wie auch auf nationaler Ebene, wurden diese Informations- und Kommunikationskampagnen in unterschiedlicher Form durchgeführt (Weiterbildungslehrgänge, Treffen, Informationsblätter usw.).

Diese branchenbezogenen Informationen wurden anschließend von den einzelnen sektorspezifischen und branchenübergreifenden OPCA für Geschäftsleitung und Betriebsräte bzw. Personalvertretungen weiter entwickelt.

3. Betriebliche Ebene

Die Mitglieder der Weiterbildungsausschüsse und Betriebsräte bzw. Personalvertretungen wurden im Rahmen von Konsultationen zur Durchführung des Weiterbildungsplans für 2004 und zum Entwurf des Weiterbildungsplans für 2005 vorab über das neue System der beruflichen Weiterbildung informiert.

Im Jahr 2004 unterrichtete darüber hinaus eine ganze Reihe von Unternehmen ihre Mitarbeiter über die eingeführten Bedingungen in Bezug auf das individuelle Recht auf Weiterbildung (DIF) für 2005.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

1. Nationale Ebene

Den neuesten Zahlen zufolge gingen die Aufwendungen für Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten zwischen 2001 und 2003 von 7,38 Mio. EUR auf 7,275 Mio. EUR zurück. Tatsächlich verschleiert diese relative Stagnation der Gesamtaufwendungen für Weiterbildungsmaßnahmen eine wichtige Verbesserung, da in diesem Zeitraum die Weiterbildungsausgaben von Unternehmen mit mehr als 2 000 Mitarbeitern abnahmen, die Aufwendungen in kleineren Unternehmen jedoch gesteigert wurden.

Dennoch bestehen offensichtlich weiterhin erhebliche Unterschiede: Im Jahr 2002 verzeichneten Unternehmen mit zehn bis 19 Mitarbeitern im Durchschnitt Weiterbildungsaufwendungen in Höhe von 1,64 % ihre Lohnsumme, während Unternehmen mit mehr als 1 000 Mitarbeitern 4,07 % ihrer Lohnsumme in die Weiterbildung investierten.

Gemäß dem Vertrag vom 5. Dezember 2003 haben die Sozialpartner beschlossen, dass die Mindestausgaben für Weiterbildung in Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern von 0,25 % der Lohnsumme auf 0,40 % im Jahr 2004 und schließlich 0,55 % im Jahr 2005 aufgestockt werden sollten.

2. Sektorebene

In einer Reihe von Branchen wurden insbesondere für Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern Quoten ausgehandelt, die über den in der nationalen branchenübergreifenden Vereinbarung vom 5. Dezember 2005 festgelegten Sätzen liegen.

3. Betriebliche Ebene

Zwar betrugen die Mindestsätze für Weiterbildungsaufwendungen 1,5 %, die Unternehmen wenden jedoch unmittelbar oder über eine OPCA wesentlich höhere Beträge für Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen auf. Dies ist nicht einfach auf ihre Größe zurückzuführen, sondern hängt auch mit der jeweiligen Branche zusammen.

Deutschland

Informationsquellen

- Arbeitgeberverbände: BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), UNICE-Mitglied; ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks), UEAPME-Mitglied; Verband Kommunaler Arbeitgeber (VKA), CEEP-Mitglied
- Gewerkschaften: DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), EGB-Mitglied

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Das Bildungssystem in Deutschland ist mit zahlreichen Problemen konfrontiert:

25 % aller Schulabgänger verfügen nach Abschluss der regulären Pflichtschule nicht über die erforderlichen Grundfertigkeiten, die ihnen die Aufnahme einer regulären Ausbildung ermöglichen. Eine abgeschlossene Berufsausbildung legt jedoch den Grundstein für das lebenslange Lernen und für die Maßnahmen der Sozialpartner zu seiner Stärkung. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, können die Sozialpartner das lebenslange Lernen nur in sehr unzureichendem Maße fördern.

Die deutschen Sozialpartner engagieren sich stark im nationalen Netz für die Ermittlung und Früherkennung von Qualifikationserfordernissen und des Aus- und Weiterbildungsbedarfs der Unternehmen, FreQueNz. Im Rahmen dieser Tätigkeit arbeiten sie zudem eng mit den entsprechenden europäischen Netzen und Wissenschaftsprojekten, wie z. B. SkillsNet, zusammen.

Darüber hinaus verleiht das Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, eine nationale Einrichtung, in der die Sozialpartner in starkem Maße vertreten und eingebunden sind, jährlich den Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP). Dadurch sollen Unternehmen zur Auflegung von Weiterbildungsprogrammen bewegt werden, die auf zukunftsorientierte Qualifikationsanforderungen abstellen.

2. Sektorebene

Zwischen 2002 und 2005 haben die deutschen Sozialpartner unter Einbeziehung von Berufsbildungsexperten aus den Branchenverbänden und Unternehmen gemeinsam 107 Ausbildungsordnungen, 26 nationale und zahlreiche regionale Fortbildungsregelungen sowie mehrere Meisterprüfungsordnungen für Handwerksberufe entwickelt und überarbeitet. Es wurden 23 neue Berufsbilder geschaffen und damit neue Ausbildungsmöglichkeiten eröffnet, z. B. im Fitness- und Wellness- sowie im Call-Center-Bereich. Hauptziel dieser Tätigkeit ist die Anpassung der Berufe an die veränderten geschäftlichen und technologischen Rahmenbedingungen.

Zwischen 2002 und 2005 wurden von den Sozialpartnern mehrere Tarifverträge abgeschlossen, die unter anderem das Thema Erstausbildung zum Gegenstand hatten. Ein gutes Beispiel ist der Tarifvertrag in der westdeutschen Chemieindustrie:

Im Rahmen des 2003 abgeschlossenen Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung“ vereinbarten die Sozialpartner eine Verbesserung der Erstausbildungssituation: Sollten die Chemieunternehmen im Jahr 2004 die Zahl der Ausbildungsplätze gegenüber 2003 um 1,7 % steigern, wären die Sozialpartner verpflichtet, über das Einfrieren der Ausbildungsvergütungen zu verhandeln. Im Jahr 2004 wurde das Ausbildungsplatzangebot in der westdeutschen Chemiebranche gegenüber dem Vorjahr um 4 % ausgeweitet. Daher vereinbarten die Sozialpartner im Jahr 2004, die Ausbildungsvergütungen für ein Jahr einzufrieren. Darüber hinaus einigten sie sich auf eine Erhöhung der Ausbildungsplätze um 2 % im Jahr 2005. Von 2003 bis 2007 soll die Zahl der Ausbildungsplätze um 7 % gesteigert werden. Im Rahmen des Tarifvertrags vom Juni 2005 vereinbarten die Sozialpartner für 2006 eine Erhöhung der Ausbildungsplätze um 1,6% und für 2007 um 1,7 %.

3. Betriebliche Ebene

In mehreren teilweise mit EU-Mitteln finanzierten Projekten förderten Arbeitgeber und Gewerkschaften das Konzept der Weiterentwicklung von Qualifikationserwerb und Beratung. Bei einigen Großunternehmen wurde eine spezielle innerbetriebliche Stelle eingerichtet, die mit der Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen betraut ist.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die deutschen Sozialpartner arbeiten sowohl an der Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens als auch an der Schaffung eines deutschen Rahmens intensiv mit. Dabei werden auch Maßnahmen zur Validierung des informellen und nicht-formalen Lernens sowie früher erworbener Kenntnisse bzw. Kompetenzen ermittelt. Darüber hinaus leisten sie Beiträge zur Debatte über die Durchlässigkeit der nationalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und fördern entsprechende Projekte; dazu gehört auch die Schaffung offener Bildungswege und der Zugang zu Weiterbildungsangeboten.

In einer gemeinsamen Erklärung bei der Ministertagung in Maastricht am 13. Dezember 2004 verliehen die deutschen Sozialpartner im Sinne der Verbesserung der Transparenz ihrer Forderung nach Einführung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) und ihrer Bereitschaft zur Beteiligung an den Erörterungen auf EU-Ebene Nachdruck. Sie begrüßten den Europass als nützliches Instrument zur Stärkung der Mobilität der Arbeitnehmer.

Die deutschen Sozialpartner und Kammerorganisationen bieten Beratung zu Arbeit und Ausbildung im Ausland und fördern in diesem Zusammenhang auch den Europass.

Gemeinsam mit den jeweiligen Bundesministern haben die Sozialpartner eine deutsch-französische und eine deutsch-österreichische Erklärung über die gegenseitige Validierung/Anerkennung beruflicher Abschlüsse ausgearbeitet. Diese Erklärung konnte dank der engen Zusammenarbeit mit diesen Partnern im Berufsbildungsbereich unterzeichnet werden.

2. Sektorebene

Die deutschen Kammerorganisationen bieten die Validierung informellen und nicht-formalen

Lernens über den Zugang und die Zulassung zu amtlichen Prüfungen (so genannte Externenprüfung).

3. Betriebliche Ebene

Der „Ausbilder-Wettbewerb“ gibt Ausbilderinnen und Ausbildern in der chemischen Industrie die Möglichkeit, sich im Wettbewerb innovativer Ideen zu messen. Der Wettbewerb wurde 1988 ins Leben gerufen, fand 2004 zum 11. Mal statt und wird vom BAVC und der IGBCE, den Sozialpartnern in der chemischen Industrie, getragen.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner wirken im Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung mit und haben ein Leitdokument (vgl. Anlage) unterzeichnet.

2. Sektorebene

Die deutschen Kammerorganisationen und branchenspezifischen Unternehmensverbände bieten auch für KMU Beratungs- und Konsultationsdienste im Bereich der Entwicklung der Humanressourcen und des individuellen beruflichen Aufstiegs an. Seit 2001 haben 820 000 Metallbeschäftigte in Baden-Württemberg laut Tarifvertrag das Recht auf Mitbestimmung in Bezug auf Weiterbildung; dieses Recht wird in regelmäßigen Gesprächen mit dem Arbeitgeber über die Weiterbildungsbedürfnisse und -wünsche des Mitarbeiters umgesetzt. Diese Gespräche sollten möglichst einmal jährlich stattfinden. Mitarbeiter sind für die für notwendig erachteten Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen, wobei der Arbeitgeber die entsprechenden Kosten trägt. Eine spezielle Einrichtung, die „Agentur Q“, bietet KMU Hilfestellung auf diesem Gebiet.

Am 13. September 2005 wurde ein Tarifvertrag für 2,2 Millionen Arbeiter und Angestellte und weitere 100 000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst unterzeichnet. Darin bekräftigen Arbeitgeber und Gewerkschaften die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens. Unter anderem haben Mitarbeiter nun das Recht auf ein persönliches Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, in dem der Qualifikationsbedarf festgestellt und geeignete Maßnahmen definiert werden sollen.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

1. Nationale Ebene

Bei der Weiterbildung gab es in den vergangenen vier Jahren keine einschneidenden Veränderungen in Deutschland. Generell muss die Bereitschaft von Mitarbeitern und Unternehmen zur Aufwendung von Zeit und Mitteln gestärkt werden. Dennoch wurden im Laufe der Jahre einige Instrumente entwickelt und verbessert:

- Ausbildungspakt
- Meister-BAFÖG
- Ausbildungsbeihilfe / Berufsvorbereitungsbeihilfe

2. Sektorebene

Im Rahmen eines Tarifvertrags für die Textil- und Bekleidungsindustrie von 1997, der im Oktober 2004 verlängert wurde, werden Maßnahmen zur Förderung allgemeiner und beruflicher Bildung von bis zu einer Woche jährlich durchgeführt. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden über eine Weiterbildungsabgabe finanziert, die der Arbeitgeber pro Mitarbeiter und Jahr entrichtet. Dieser Tarifvertrag kann als vorbildliches Beispiel für andere Branchen dienen.

3. Betriebliche Ebene

Stärkung der Aus- und Weiterbildung: Private und öffentlich-rechtliche Kreditinstitute weiten das Angebot an Ausbildungsplätzen in den Jahren 2004 und 2005 um insgesamt 3 % aus. Bei Volkswagen wurde im Rahmen eines Haustarifvertrags vereinbart, die Ausbildungsvergütungen zu kürzen, um weitere 185 Auszubildende einstellen zu können.

Griechenland

Informationsquellen

- Gewerkschaften: GSEE (Dachverband der Griechischen Gewerkschaften), EGB-Mitglied
- Arbeitgeberverbände: SEV (Verband der Griechischen Industrie), UNICE-Mitglied

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Zunächst erörterten die griechischen Sozialpartner den Aktionsrahmen mit ihren Mitgliedsorganisationen in Seminaren, Konferenzen und internen Ausschüssen auf nationaler und sektorspezifischer Ebene. Im Mittelpunkt der Gespräche stand insbesondere die Umsetzung der vier Schwerpunktbereiche.

Als Follow-up veranstaltete der SEV in Zusammenarbeit mit dem GSEE, der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und dem Cedefop eine zweitägige europäische Konferenz mit dem Titel „Lebenslange Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung der Erwerbsbevölkerung: Aufgaben und Verantwortlichkeiten“, die am 23. und 24. Mai 2003 in Athen stattfand.

Zu den Hauptzielen der Konferenz zählten: a) Schärfung des Bewusstseins und Hervorhebung der Bedeutung der lebenslangen Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung der Erwerbsbevölkerung für die Verwirklichung der Ziele im Rahmen der Lissabon-Strategie sowohl in den alten als auch in den neuen EU-Mitgliedstaaten; b) Hervorhebung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten aller gesellschaftlichen Akteure, die in die Förderung des lebenslangen Lernens einbezogen sind; c) weitere Verbreitung der zentralen Schwerpunkte des „Aktionsrahmens für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen“ gemäß der 2002 zwischen den europäischen Sozialpartnern getroffenen Vereinbarung. An der Konferenz nahmen Regierungsbeamte und Vertreter der Sozialpartner aus den 13 neuen Mitgliedstaaten, der griechische EU-Ratsvorsitz, eine Reihe von Beamten und Experten aus EU-Staaten, die Europäische Kommission, internationale Organisationen sowie lokale und europäische Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen teil.

In der Folge der erwähnten Veranstaltung fand eine Reihe von Treffen zwischen den Sozialpartnern statt, in denen Möglichkeiten zur Verbesserung der Effizienz und der Ergebnisse bei der Nutzung von LAEK ausgelotet wurden, einem gemeinsamen Konto von Eigenmitteln, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen aufgebracht werden. Folgende Ziele wurden verfolgt: a) effizientere Nutzung der verfügbaren Ressourcen und Mittelzuflüsse für die Weiterbildung und b) Entwicklung innovativer Verfahren und Förderung neuer Programme im Bereich des lebenslangen Lernens, die dem tatsächlichen Bedarf des Arbeitsmarktes und der Arbeitskräfte entsprechen.

Die Ergebnisse der Treffen zwischen den Sozialpartnern, bei denen Möglichkeiten zur Verbesserung der Effizienz bei der Nutzung des LAEK und zur Förderung der beruflichen Weiterbildung ausgelotet wurden, führten zur Einleitung konkreter Maßnahmen. Die

Sozialpartner setzten eine Arbeitsgruppe ein, die gegenwärtig an der strategischen Planung zur Verbesserung der Effizienz bei der Nutzung der verfügbaren Ressourcen und Mittelzuflüsse für die Weiterbildung und zur Förderung neuer Programme im Bereich des lebenslangen Lernens, die dem tatsächlichen Bedarf des Arbeitsmarktes und der Arbeitskräfte entsprechen, arbeitet.

Im Jahr 2004 führte der SEV eine Studie mit dem Titel „Nachfrage nach Arbeitsplätzen – Früherkennung des Unternehmensbedarfs 2005-2007“ durch, in deren Rahmen verschiedenen Branchen Fragebogen übermittelt wurden. Mit dieser Studie sollte in erster Linie der spezielle Bedarf der einzelnen Branchen an beruflichen Qualifikationen und Kernkompetenzen im Zeitraum 2005 bis 2007 einem breiteren Publikum bekannt gemacht werden. Weitere Zielsetzungen waren: a) Einflussnahme auf die Organisation und Planung der beruflichen Weiterbildung gemäß diesem Bedarf und auf die Reform des Bildungssystems, insbesondere der Hochschulbildung, um diese auf den Bedarf des Arbeitsmarkts auszurichten; b) Schaffung neuer und besserer Arbeitsplätze.

Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass das Bildungssystem nicht in der Lage ist, erstklassiges Personal mit den Kompetenzen und Qualifikationen auszubilden, die der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt entsprechen.

Die Studie wurde veröffentlicht und wird im Jahr 2007 aktualisiert werden.

Das Arbeitsinstitut des GSEE hat eine Bewertungsstudie über die Auswirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Griechenland durchgeführt. Die Studie wurde im Jahr 2005 veröffentlicht.

2. Betriebliche Ebene

Beispiel für bewährtes Verfahren: Neorion-Werft – Analyse und Antizipierung des Weiterbildungsbedarfs und der Qualifikationsanforderungen

Neorion, die älteste griechische Werft, musste wegen einer rückläufigen Geschäftsentwicklung 723 Mitarbeiter auf der Insel Syros entlassen. Nach der Privatisierung der Werft Ende 1994 gab die neue Geschäftsleitung das Ziel der Reorganisation, schrittweisen Wiederherstellung und vollständigen Wiederaufnahme der Tätigkeit der emblematischsten Werft des Landes aus. Um dieses Ziel zu verwirklichen, wurden im Bereich der Humanressourcen folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Bestandsaufnahme des tatsächlichen Bedarfs an Humanressourcen, aufgeschlüsselt nach Abteilungen und Kompetenzen;
- qualitative Bewertung der Fähigkeiten von 600 Mitarbeitern, die wieder eingestellt werden sollten;
- Schaffung eines Aus- und Weiterbildungsprogramms für diese Arbeitnehmer;
- Einrichtung eines Berufsausbildungszentrums von Neorion, das mit der Konzeption und der Umsetzung dieses Programms betraut wurde.

Folgende positive Ergebnisse wurden seither erzielt:

- Einführung der Mehrfach-Qualifikation in der Produktion;
- Festlegung einer Vielzahl neuer Kompetenzen;
- generelle Verbesserung von Qualifikationen und Kompetenzen der gesamten Belegschaft;
- Anwendung der Grundzüge des Konzepts „Unternehmen als lernende Organisation“.

Im Zuge dieses langwierigen Prozesses wurden folgende Maßnahmen durchgeführt: Entwicklung der Aus- und Weiterbildungsmodule gemäß den Bedürfnissen der wieder eingestellten ehemaligen Mitarbeiter und Umschulung dieser Beschäftigten für die benötigten Arbeitsplätze in der Werft, Begründung der Zusammenarbeit mit Experten aus den Bereichen Hochschule, Humanressourcen, Arbeitnehmerüberlassungsfirmen und Forschungseinrichtungen sowie Einrichtung einer Datenbank mit den beruflichen Profilen aller Mitarbeiter.

Im Rahmen eines kontinuierlichen Bewertungsprozesses, der innerbetrieblich auf regelmäßiger Basis durchgeführt wird, werden neue Erfolgsziele definiert, die weitere Verbesserungen bei der Entwicklung der Kompetenzen der Belegschaft der Werft gewährleisten sollen.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner haben gemeinsam die Grundlagen für einen neuen, vom Staat entwickelten Rahmen mit der Bezeichnung „Nationales System der allgemeinen und beruflichen Bildung im Beschäftigungsbereich“ (ESSEKA) geschaffen. Dieser Rahmen soll das lebenslange Lernen sowie die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen fördern und wurde vom griechischen Parlament im Oktober 2003 verabschiedet. Die Sozialpartner haben maßgeblich am Wortlaut der Bestimmungen des Gesetzes mitgewirkt. Bei der Umsetzung des Gesetzes werden sie voraussichtlich eine noch aktivere Rolle übernehmen.

Im Juli 2005 veranstaltete das Arbeitsinstitut der GSEE einen eintägigen Workshop mit dem Titel: „Validierung von Qualifikationen: europäische Erfahrung und griechische Realität“. An den Erörterungen waren Vertreter des Ministeriums für Beschäftigung, des Ministeriums für Bildung, des Nationalen Zentrums für die Validierung der beruflichen Weiterbildung (EKEPIS), der Berufsbildungsorganisation (OEEK) und der Sozialpartner (FGI, GSBEE, ESEE, GSEE) beteiligt. Hauptziele des Workshops waren: a) Hervorhebung der Notwendigkeit der Bewertung und Validierung des informellen und nicht-formalen Lernens und Stärkung des Bewusstseins für dieses Erfordernis, b) Erörterung der Probleme im Zusammenhang mit der Zusammenführung der Fähigkeiten und Qualifikationen, die über verschiedene Ausbildungswege erworben wurden.

2. Beispiel für ein bewährtes Verfahren auf betrieblicher Ebene: Aluminium de Grèce S.A.

Dieses Unternehmen hat ein Konzept eingeführt, das es selbst als „System des stetigen Fortschritts“ bezeichnet und bei dem die gesamte Belegschaft in einem kontinuierlichen Prozess gemeinsam mit der Geschäftsleitung aktiv, systematisch und effizient Lösungsansätze für betriebliche Probleme und Bedürfnisse entwickelt. Gemeinsam wird in Teams über Aktionspläne, Ziele, neue Mitarbeiter, Weiterbildungsbedarf, Auswahl von Instrumenten und Mitteln sowie Messergebnisse entschieden.

Im Ergebnis hat dieses System zu einer umfassenden Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter in Bezug auf Problemlösung, Kreativität und Teamarbeit, Kommunikation, Lernen lernen (Lernkompetenz) und unternehmerische Initiative sowie zur Verbesserung der Qualität der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens und folglich auch zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und der Ertragssituation beigetragen.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

Nationale Ebene

Um auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnittene Maßnahmen zu entwickeln, die ihnen bei laufbahn- und bildungsspezifischen Entscheidungen Unterstützung und Orientierungshilfe bieten, hat der SEV Initiativen zur Vertiefung der Zusammenarbeit mit dem Nationalen Zentrum für Berufsberatung (EKEP) auf den Weg gebracht.

Das Arbeitsinstitut des GSEE führt seit 2004 eine Umfrage zur Erhebung, Klassifizierung und Verbreitung der offiziellen Standards für die regulierten Berufe in Griechenland durch. Diese Standards werden in einer speziellen Datenbank hinterlegt, die auf der Website des Arbeitsinstituts spätestens im Juni 2006 veröffentlicht werden soll. Alle Berufstätigen und/oder Unternehmen werden Informationen über mehr als 200 regulierte Berufe in Griechenland abrufen können.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

Nationale Ebene

Im Rahmen des Schwerpunkts Mobilisierung von Ressourcen legte der SEV ferner der Regierung einen Vorschlag für steuerliche Anreize für Unternehmen und Beschäftigte vor, mit dem Investitionen für Maßnahmen zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung gefördert werden sollen.

Irland

Informationsquellen

- Gewerkschaften: ICTU (Irischer Gewerkschaftsbund), EGB-Mitglied
- Arbeitgeberverbände: IBEC (Irischer Unternehmer- und Arbeitgeberverband), UNICE-Mitglied

Einleitung

Es besteht einhellige Übereinstimmung darüber, dass der wirtschaftliche Erfolg Irlands in jüngster Zeit maßgeblich von den Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung getragen wurde. Irland steht nun vor der Aufgabe, auf diesen Bildungsinvestitionen aufzubauen und deren Reichweite auf alle gesellschaftlichen Gruppen auszudehnen. Private und öffentliche Bildungsinvestitionen sowie eine Verpflichtung zu herausragenden Leistungen auf allen Stufen des Lernprozesses sind für die Verwirklichung einer wettbewerbsfähigen und integrativen Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung. Mit den technologischen Entwicklungen und gesellschaftlichen Veränderungen gehen Herausforderungen einher, die eine neue Bandbreite von Fähigkeiten erforderlich machen, um allen Menschen eine effizientere Anpassung, Kommunikation, Interaktion und Teilhabe zu ermöglichen.

1. Nationale Ebene

Für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stehen Mittel in Höhe von insgesamt 43,47 Mio. EUR zur Verfügung. Nicht zugerechnet werden hierbei die Aufwendungen für die Lehrlingsausbildung, die im Jahr 2004 130 Mio. EUR betrugen. Etwas mehr als die Hälfte der Mittel für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, 24,45 Mio. EUR, werden von der Training and Employment Authority (FÁS), der staatlichen Behörde für Weiterbildung und Beschäftigung, ausgegeben. Es folgen Skillnets mit 4,67 Mio. EUR und Failte Ireland im Bereich Tourismus/Hotel- und Gaststättengewerbe. Der verbleibende Betrag wird von spezialisierten Agenturen ausgegeben, die auf regionaler oder branchenspezifischer Ebene in der Landwirtschaft und Seefischerei tätig sind.

Die FÁS, das Ministerium für Bildung und Wissenschaft, der IBEC und der ICTU haben bei der Zuweisung von ESF-Mitteln für die betriebliche Weiterbildung ein konzertiertes Konzept verfolgt. Dieser Ansatz sah vor, Mittel für neue Projekte und in einigen Fällen für neue Projektträger bereitzustellen. Der Umsetzung des im Oktober 2002 veröffentlichten Berichts der Taskforce Lebenslanges Lernen wird weiterhin Priorität eingeräumt. Die Expertengruppe für künftigen Qualifikationsbedarf hat mit ihrem geänderten Mandat eine Überprüfung der Bildungsaufwendungen für Erwerbstätige abgeschlossen, die den Maßnahmen der beteiligten Akteure kontinuierlich als Richtschnur dienen wird.

2. Sektorebene

Die FÁS stellt gegenwärtig ihr Angebot auf das Lernen am Arbeitsplatz um. Einzelheiten zu dieser Umstellung werden zu Beginn des neuen Jahres bekannt gegeben. Die Mittel der FÁS wurden aufgestockt, um die betriebliche Weiterbildung im Jahr 2005 zu verbessern. Die Einzelgewerkschaften des ICTU und die einzelnen Berufsverbände und Branchen des IBEC

waren im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung überaus aktiv und haben über die Initiative Skillnets einige Aus- und Weiterbildungsnetze eingerichtet. Diese Initiative wird von Unternehmen getragen und soll das Lernen am Arbeitsplatz fördern. Die FÁS hat einen Aufruf zur Interessensbekundung in die Wege geleitet, in dessen Rahmen groß angelegte vernetzte Projekte an den Arbeitsplätzen des Privatsektors vorgeschlagen werden sollen. Es wurden zahlreiche Interessensbekundungen zu dieser Initiative eingereicht, die im Jahr 2006 umgesetzt werden soll.

3. Betriebliche Ebene

Das Thema Weiterbildung genießt auf betrieblicher Ebene zunehmend verstärkte Aufmerksamkeit und höhere Priorität. Aus der Erhebung des IBEC aus dem Jahr 2004 zur Verwaltung der Humanressourcen geht hervor, dass die durchschnittlichen Aufwendungen für Weiterbildung 3,15 % der Lohnsumme betragen und damit gegenüber dem Jahr 2002 unverändert geblieben sind. Die im letztjährigen Bericht aufgeworfene Problematik der Konzentration von Weiterbildungsmaßnahmen auf Mitarbeiter mit einem höheren Bildungsniveau wurde in Angriff genommen und der Verbesserung geringer Grundfertigkeiten in der politischen Debatte breiter Raum gewidmet.

Als Teil eines verstärkten Engagements für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter stellen viele Unternehmen Fördermittel und Unterstützung für verschiedene Personalentwicklungs- und Bildungslehrgänge zur Verfügung, die zu fachlichen, akademischen oder beruflichen Qualifikationen führen. Nahezu alle Unternehmen, die an der Erhebung des IBEC über die Verwaltung der Humanressourcen teilgenommen haben, bieten ihren Mitarbeitern diese Unterstützung.

Ihrerseits haben die Gewerkschaften ihre Rolle als Vermittler und mitunter als Anbieter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitglieder gestärkt. Das Bestehen eines einheitlichen Qualifikationsrahmens eröffnet ein großes Potenzial für die Bindeglieder des zertifizierten Lernens und die Verleihung von Zertifikaten oder Bescheinigungen. Der ICTU hat ein Grundsatzpapier mit dem Titel „*Lifelong Learning – everybody wins*“ [Lebenslanges Lernen – eine Win-win-Situation] veröffentlicht.

Im Januar 2003 führte die FÁS als Ersatz für das Weiterbildungsförderungsprogramm (TSS) und das Programm für die Schaffung von Anreizen für Weiterbildungsmaßnahmen in der Bauindustrie (CTIS), die zum 31. Dezember 2002 ausgelaufen waren, ein Programm zur Entwicklung der Kompetenzen (CDP) ein. Mit dem neuen Programm sollen die Kompetenzen bestimmter Mitarbeiter in ausgewählten Berufen spezifischer Branchen verbessert werden, um zu gewährleisten, dass der nationale Qualifikationsbestand mit Blick auf ein stetiges Wirtschaftswachstum dem nationalen Bedarf an Humanressourcen entspricht.

Beispiele für bewährte Verfahren

- **Skillnets**

Skillnets, das Programm zur Förderung von Aus- und Weiterbildungsnetzen, wird gegenwärtig durchgeführt und umfasst die im Jahr 2003 genehmigten Netze. Es wurden zahlreiche Projekte über die Auswirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen auf die Kapitalrendite und über die zentrale Frage geringer Grundfertigkeiten durchgeführt. Eine weitere Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für Projekte, die im Jahr 2006 durchgeführt werden sollen, wird gerade veröffentlicht.

- **Bauwesen**

Der Verband der Bauindustrie und die Baugewerkschaften bieten gemeinsam mit der FÁS ein Sicherheitsschulungsprogramm für alle Beschäftigten im Bauwesen an. Die erfolgreiche Teilnahme an diesem Programm ist seit Juni 2003 für alle am Bau beschäftigten Arbeitnehmer verbindlich vorgeschrieben.

- **Neuer Qualifikationsrahmen**

Der nationale Qualifikationsrahmen mit seinen zehn Referenzniveaus wurde nun umgesetzt, und alle neuen Hochschulabschlüsse werden für sämtliche ab Herbst 2004 begonnenen Studiengänge angeboten. Zudem werden gegenwärtig neue Abschlüsse im Bereich der beruflichen Weiterbildung entwickelt. Die Entwicklung des Rahmens obliegt der zuständigen Behörde, der *National Qualifications Authority* of Ireland, und zwei Stellen, die für die Vergabe der Abschlüsse zuständig sind: FETAC (Kommission zur Anerkennung vorangegangener Bildung und Weiterbildung) und HETAC (Kommission zur Anerkennung höherer Bildung und Weiterbildung). Alle Sozialpartner waren in die abschließende Umsetzung des Rahmens mit zehn Referenzniveaus eingebunden. Die Entwicklung dieses Rahmens unterstützt besonders die betriebliche Weiterbildung.

- **Maßnahmen für Arbeitslose**

Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung, der von der irischen Regierung als Reaktion auf die europäischen Beschäftigungsleitlinien angenommen wurde, sieht vor, dass sich die Arbeitsverwaltungen systematischer für die Belange von Arbeitslosen einsetzen müssen. Der Pfeiler Beschäftigungsfähigkeit der EU-Beschäftigungsleitlinien, der auf einer präventiven Strategie basiert, konzentriert sich im Wesentlichen auf die frühzeitige und systematische Durchführung von Maßnahmen für Arbeitslose, die unter anderem durch die Vermittlung der notwendigen Qualifikationen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit eine zügige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglichen sollen.

Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung wurde weiter auf jene Langzeitarbeitslose ausgedehnt, die im Aktionsplan zuvor keine Berücksichtigung fanden, da sie bei Anlaufen des Programms aufgrund der Meldeschwellen nicht erfasst wurden. Im Rahmen dieser Maßnahmen werden alle Personen im Alter von 18 bis 54 Jahren, die zuvor keine Berücksichtigung beim Aktionsplan fanden und länger als sechs Monate arbeitslos gemeldet sind, für ein Gespräch bei der FÁS ausgewählt.

Im Jahr 2005 wurden etwa 60 000 Klienten für ein Gespräch ausgewählt, von denen ca. 40 000 vorstellig geworden sind und eine entsprechende Dienstleistung erhalten haben.

Spezielle, als Reaktion auf den nationalen Aktionsplan für Beschäftigung in die Wege geleitete Initiativen

- **Das Programm Bildungswege**

Das Programm Bildungswege ist eine zweiwöchige Gruppenveranstaltung, die über den Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung ausgewählten Klienten Orientierungshilfe anbietet. Mit dem Programm soll für jeden Teilnehmer der am besten geeignete Weiterbildungsweg ermittelt werden, um einen dauerhaften Arbeitsplatz zu finden. Das Programm wird auf Gruppenbasis durchgeführt, um eine Dynamik anzustoßen, dank derer sich die Klienten

gegenseitig unterstützen und voneinander lernen können.

Das Programm soll eine höchst positive und motivierende Erfahrung bieten. Es verfolgt einen kognitiv-verhaltensorientierten Lernansatz, der auf eine Veränderung der Haltung und Handlungsweise der Teilnehmer im Zusammenhang mit der Beschäftigung abzielt.

Bis Ende 2005 werden schätzungsweise etwa 1 500 Klienten des Aktionsplans für Beschäftigung an dem Programm Bildungswege teilgenommen haben.

- ***High Support Process (HSP)***

Die FÁS hat eine neue Form intensiver Betreuung, den High Support Process (HSP), eingeführt, um den Klienten im Rahmen des Aktionsplans, die aufgrund persönlicher Umstände nur schwer Zugang zur Beschäftigung finden, Hilfestellung zu leisten. Hierbei werden Teams aus verschiedenen Behörden tätig, darunter Vertreter der Gesundheits- und Bildungsbehörden, der Sozialfürsorge oder Bewährungshelfer, um Lösungsansätze für die außerberuflichen Hemmnisse, z. B. Drogenmissbrauch oder fehlende Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse, zu entwickeln.

- **Maßgeschneiderter Weiterbildungsfonds**

Durch die Schaffung des Maßgeschneiderten Weiterbildungsfonds sollten die Beamten der Arbeitsverwaltung größere Flexibilität erhalten, um auf den ermittelten Weiterbildungsbedarf spezifischer Klienten zu reagieren. Die Notwendigkeit dieser Flexibilität wurde im Zuge der Durchführung des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung deutlich, da die FÁS dem speziellen Weiterbildungsbedarf einiger Klienten nicht oder nicht innerhalb einer angemessenen Frist entsprechen konnte.

Das Ministerium für Wirtschaft, Handel und Beschäftigung hat gemeinsam mit der FÁS und dem Ministerium für soziale Angelegenheiten und Familie eine Bewertung der Präventivstrategie des Aktionsplans für Beschäftigung in Auftrag gegeben. Die Erkenntnisse aus dieser Bewertung werden bei der Weiterentwicklung des Programms und ferner bei der Entwicklung angemessener und zeitnaher Maßnahmen/Optionen für Klienten, die aus eigener Initiative im Rahmen des Aktionsplans vorstellig werden, eine wichtige Rolle spielen.

Italien

Informationsquellen

- Gewerkschaften: CGIL (Allgemeiner Italienischer Gewerkschaftsbund), CISL (Verband der Italienischen Arbeitergewerkschaften) und UIL (Italienischer Arbeiterbund), EGB-Mitglieder
- Arbeitgeberverbände: Confindustria (Verband der Italienischen Industrie), UNICE-Mitglied; Confapi (Verband Kleiner und Mittlerer Unternehmen), Confartigianato (Allgemeiner Italienischer Dachverband des Handwerks) und CNA (Nationaler Verband der des klein- und mittelständischen Handwerks), UEAPME-Mitglieder; italienische Sektion des CEEP

Einleitung

Nachfolgend werden die wichtigsten Elemente im Zusammenhang mit der Umsetzung des Aktionsrahmens in Italien während der vergangenen drei Jahre aufgelistet:

- Die italienische Regierung hat ein Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsgesetz, ein Gesetz über die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und mehrere Verordnungen zur Durchführung dieser Reformen verabschiedet. In diesem Zusammenhang spielen die Sozialpartner eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der im Zuge der Arbeitsmarktreform geschaffenen Arbeitsverträge mittels branchenübergreifender Vereinbarungen und nationaler branchenspezifischer Tarifverträge, wobei hier dem CGIL eine besondere Rolle zufällt.
- Die Föderalismusreform im Zuge der Verfassungsänderung hat in Italien zu einer Übertragung der Zuständigkeit für die allgemeine und berufliche Bildung auf die Regionalebene geführt. Infolgedessen haben die italienischen Regionen eine aktivere Rolle übernommen, und in den meisten Regionen wurden verstärkt formale dreiseitige Foren zur Erörterung von Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung mit den Vertretern der Sozialpartner eingerichtet.
- Die italienischen Sozialpartner spielen eine aktive Rolle bei der Zuweisung von Mitteln für die Berufsbildung. Die Einrichtung branchenübergreifender Weiterbildungsfonds begann im Jahr 2003, heute sind hier Branchen wie z. B. Industrie, Handel, Handwerk, Banken/Versicherungen, Genossenschaften und freie Berufe eingebunden. Gemäß den verschiedenen unterzeichneten bilateralen Tarifverträgen tragen diese Fonds nun aktiv zur Initiierung von Weiterbildungsplänen auf branchenspezifischer, regionaler, lokaler oder betrieblicher Ebene bei.

Der vorliegende Bewertungsbericht stellt eine Zusammenfassung und Aktualisierung der bereits in den Vorjahresberichten (2002-2005) enthaltenen Informationen dar. Weitere Einzelheiten können den einzelnen Berichten entnommen werden. Soweit möglich wurden die Informationen um wirtschaftliche Daten und Indikatoren für den jeweiligen Schwerpunktbereich ergänzt.

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Im Hinblick auf den Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen haben die Sozialpartner und

das Ministerium für Arbeit das ISFOL⁸ beauftragt, ein Modell für den Vergleich aller seit 1993 durchgeführten Studien zu entwickeln, um den Kompetenzbedarf in verschiedenen Branchen zu ermitteln und zu antizipieren. Die im Jahr 2004 eingeleiteten Maßnahmen sind jedoch noch nicht abgeschlossen worden.

Im Jahr 2004 wurde die von den Sozialpartnern auf bilateraler Basis in die Wege geleitete und in verschiedenen Branchen durchgeführte Nationale Analyse des Weiterbildungsbedarfs unter Einbeziehung der neuesten Ergebnisse abgeschlossen („*Nationales Paritätisches Zentrum zur Förderung des Handwerks*“, durchgeführt vom EBNA – Nationales Paritätisches Zentrum zur Förderung des Handwerks, das von Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI sowie CGIL, CISL und UIL getragen wird; „*Nationale Analyse des Weiterbildungsbedarfs in KMU*“, durchgeführt von dem ENFEA – Nationales Paritätisches Zentrum für Weiterbildung und Umwelt, das von Confapi und den Gewerkschaften CGIL, CISL, UIL gegründet wurde; und vergleichbare nationale Analysen des Weiterbildungsbedarfs, die von den Sozialpartnern auf bilateraler Basis unter anderem in der Industrie, den Genossenschaften und im Banksektor durchgeführt wurden).

Die branchenübergreifenden Fonds für die Weiterbildung in verschiedenen Sektoren (in der Industrie als „*Fondimpresa*“ und „*Fondirigenti*“, im Handwerk als „*Fondo Artigianato Formazione*“ [Weiterbildungsfonds für das Handwerk], im KMU-Sektor als „*Fondo Formazione PMI*“ [Weiterbildungsfonds für KMU] und „*Fondo Dirigenti PMI*“ [Fonds für KMU-Führungskräfte] bekannt sowie vergleichbare Fonds, die im Handel, im Genossenschaftsbereich, im Bankwesen/Versicherungssektor und bei den freien Berufen geschaffen wurden) haben spezifische Forschungsarbeiten in die Wege geleitet, um den Kompetenzbedarf von Unternehmen und Beschäftigten zu ermitteln und zu antizipieren.

Im Rahmen dieser Forschungsarbeiten wurden das Modell und die Ergebnisse aus der Nationalen Studie über den Weiterbildungsbedarf verwendet, die vor kurzem in verschiedenen Branchen abgeschlossen wurde. Ziel ist die Vertiefung dieser Studie auf regionaler und lokaler Ebene.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Der „Bildungspass“ (auf Italienisch „*Libretto Formativo del cittadino*“, nicht identisch mit dem Kompetenz-Portfolio) wurde vor kurzem vom Staatsrat und vom Regionalrat förmlich gebilligt. Er enthält Informationen und Daten über die im Laufe des beruflichen und sozialen Lebens sowie der allgemeinen und beruflichen Ausbildung gewonnenen Erfahrungen und entsprechende Bescheinigungen und kann vom Einzelnen für Bildungswege, berufliche Weiterentwicklung und Mobilität verwendet werden. Der im Zuge der Arbeitsmarktreform als Instrument zur Erfassung des formalen, nicht-formalen und informellen Lernens eingeführte Bildungspass wurde von einer Arbeitsgruppe ausgearbeitet, an der Vertreter der nationalen und regionalen Behörden sowie der Sozialpartner beteiligt waren, die fachlich von ISFOL unterstützt wurden. Dieses Instrument stellt einen wichtigen Schritt bei der Förderung der Debatte über die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen in Italien dar. Aufgrund des Fehlens eines nationalen Rahmens für Mindeststandards für Kompetenzen ist es nur bedingt möglich, dieses Instrument mit dem Maßnahmenpaket zur Förderung von Transparenz und Mobilität gleichzusetzen, das in dem Vorschlag für eine Entscheidung zum EUROPASS definiert

⁸ Hierbei handelt es sich um ein Forschungsinstitut des Ministeriums für Arbeit.

wurde. Das Instrument wird zunächst bei ausgewählten Zielgruppen im Rahmen einer Versuchsphase umgesetzt, die von den Regionen geleitet und von den Ministerien für Arbeit und Bildung gemeinsam mit den Sozialpartnern kontinuierlich überwacht wird.

Nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahmen wird der branchenübergreifende Weiterbildungsfonds den Teilnehmern eine Bescheinigung ausstellen, die als Beleg für die erworbene Weiterbildung dient.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

In Bezug auf die Maßnahmen im Bereich der Information, Unterstützung und Orientierungshilfe ist hervorzuheben, dass diese in Italien unmittelbar vom öffentlichen Sektor (Staat und Regionen) geleitet werden.

Darüber hinaus sind die Sozialpartner im Rahmen der Beratungs- und Unterstützungstätigkeiten in der Anlaufphase der branchenübergreifenden Weiterbildungsfonds in die Maßnahmen im Bereich der Information, Unterstützung und Orientierungshilfe einbezogen. An den Maßnahmen zur Weiterbildung der Ausbilder der paritätisch organisierten Fonds haben in den Jahren 2005 und 2006 nahezu 2 500 Mitarbeiter der Sozialpartner auf nationaler und lokaler Ebene teilgenommen. Es wurde Hilfestellung und fachliche Beratung geleistet, um die beruflichen Profile zu entwickeln, die für die Wahrnehmung der wichtigsten Aufgaben des Fonds erforderlich waren.

Zudem haben die Sozialpartner auf nationaler und lokaler Ebene an einem Projekt des Ministeriums für Arbeit und des ISFOL teilgenommen, das die Weiterbildung für die Mitarbeiter der Sozialpartner zum Gegenstand hatte und mit Unterstützung von vier Universitäten durchgeführt wurde.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

Im Jahr 2005 veröffentlichten die branchenübergreifenden Fonds für die Weiterbildung in verschiedenen Sektoren (in der Industrie als „*Fondimpresa*“ und „*Fondirigenti*“, im Handwerk als „*Fondo Artigianato Formazione*“ [Weiterbildungsfonds für das Handwerk], im KMU-Sektor als „*Fondo Formazione PMI*“ [Weiterbildungsfonds für KMU] und „*Fondo Dirigenti PMI*“ [Fonds für KMU-Führungskräfte] bekannt sowie vergleichbare Fonds, die im Handel, im Genossenschaftsbereich, im Bankwesen/Versicherungssektor und bei den freien Berufen geschaffen wurden) neue Aufforderungen für die Einreichung von Vorschlägen für Weiterbildungsprojekte.

Mit diesen Projekten sollen die Wünsche und Bedürfnisse in den Bereichen Weiterbildung, Umschulung, Anpassung und Aktualisierung der beruflichen Qualifikationen der Arbeitnehmer befriedigt und die Umstrukturierung von Unternehmen in wirtschaftlichen Krisenzeiten erleichtert werden.

Die italienischen Sozialpartner haben die Gespräche mit den italienischen Institutionen über die Reform des beruflichen Weiterbildungssystems abgeschlossen; somit beträgt gegenwärtig der Gesamtbetrag, der für die Finanzierung der branchenübergreifenden Weiterbildungsfonds bereitgestellt wird, 0,3 % der Lohnsumme.

Sämtliche branchenübergreifenden Fonds haben im vergangenen Jahr ihre Arbeit aufgenommen.

In den Jahren 2005 und 2006 wird die geplante Mittelausstattung für Weiterbildungsmaßnahmen der branchenübergreifenden Fonds etwa 350 bis 400 Mio. EUR betragen und ca. 500 000 Arbeitnehmern zugute kommen.

Litauen

Informationsquellen

- Gewerkschaften: Litauischer Gewerkschaftsbund (LPSK)
- Arbeitgeberverbände: Litauischer Industriellenverband (LPK)

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner sind auf nationaler Ebene in verschiedene Initiativen zur Verwirklichung der Ziele des Aktionsrahmens eingebunden.

Die Struktur des litauischen Bildungssystems und die Arten von Bildungs- und Studieneinrichtungen werden durch das Bildungsgesetz, das Forschungs- und Studiengesetz, das Gesetz über die Berufsbildung, das Gesetz über die nicht-formale Erwachsenenbildung und das Gesetz über die Hochschulbildung definiert. Der Staat reguliert und kontrolliert die formale Bildung, also Aus- und Weiterbildung und Hochschulausbildung, deren erfolgreicher Abschluss zu einem Diplom oder Abschlusszeugnis führt. Die nicht-formale Bildung wird auf der Grundlage der Verfassung der Republik Litauen, des Bildungsgesetzes, des Gesetzes über nicht-formale Bildung und weiterer Gesetze und Rechtsvorschriften geregelt.

Die nationale Strategie für das lebenslange Lernen und der entsprechende Aktionsplan wurden in Litauen am 26. März 2004 angenommen. Vertreter der Sozialpartner waren an der mit der Ausarbeitung der Strategie betrauten Arbeitsgruppe beteiligt.

Die Sozialpartner nahmen an Debatten und vorbereitenden Maßnahmen im Zusammenhang mit den Strategischen Leitlinien für die Bildungsentwicklung 2003-2012 teil, die eine pragmatische Zukunftsperspektive für das litauische Bildungswesen bieten und somit die Qualität der Bildung und des lebenslangen Lernens gewährleisten. Mit den Leitlinien werden unter anderem folgende Ziele verfolgt: Alle in Litauen ansässigen Bürger, die die erforderlichen Kompetenzen oder Qualifikationen nicht erworben haben, werden aufgefordert, an entsprechenden Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, um dies nachzuholen. Dieses Ziel soll auch durch die Verknüpfung formaler, nicht-formaler und informeller Bildung verwirklicht werden: Dabei werden modulare Unterrichtskonzepte in bestimmten Bildungsgängen eingeführt und das Verfahren zur Validierung von Modulen im Bereich der formalen und nicht-formalen Bildung sowie das System für die förmliche Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen entwickelt.

Im Jahr 2004 nahmen die Sozialpartner an der Konferenz „Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen: Herausforderungen und Perspektiven für die neuen Mitgliedstaaten“ teil, bei der der Vorschlag für die Schaffung einer Regelung zur Verwaltung des Nationalen Qualifikationssystems erörtert wurde. Gemäß dieser Regelung sollte ein Qualifikationsausschuss eingerichtet werden, der folgende Aufgaben wahrnimmt: Definition der Standards für den Qualifikationsrahmen und der Entwicklungsgrundsätze, Festlegung und Validierung der Anforderungen für die Qualifikationsstruktur (und Aufnahme in den Rahmen), Festlegung, Koordinierung der Ausarbeitung und Genehmigung der Anforderungen für berufliche Standards, Festlegung und Validierung der Anforderungen für die Einrichtungen, die die Befugnisse zur Bewertung der Qualifikationen von Einzelpersonen erteilen und Überwachung der Tätigkeit dieser Einrichtungen.

Den Vorschlägen zufolge soll der Ausschuss zusammen mit den Einrichtungen, die berufliche Standards konzipieren, den Einrichtungen, die die Befugnisse zur Bewertung der Qualifikationen von Einzelpersonen erteilen, und den Einrichtungen, die für die Bewertung und Verleihung von Qualifikationen zuständig sind, zusammenarbeiten. Diese Einrichtungen sollen an den litauischen Berufsbildungsausschuss Bericht erstatten.

Die Sozialpartner haben die Möglichkeit, im litauischen Berufsbildungsausschuss, im litauischen Ausschuss für Arbeitsbeziehungen, in den regionalen Ausschüssen für Arbeitsbeziehungen und in Arbeitsgruppen mitzuwirken.

Der litauische Gewerkschaftsbund (LPSK) nimmt am EQUAL-Projekt „Unterstützungsnetz für die Wiedereingliederung von Personen im Vorruhestandsalter in den Arbeitsmarkt in den Regionen Vilnius und Utena“ teil. Ziel dieses Projekts ist die Motivierung, berufliche Orientierung und Weiterbildung von Personen im Vorruhestandsalter, die Erarbeitung neuer Umschulungskonzepte sowie die Information, Unterstützung und Beratung dieser Zielgruppe mit Blick auf den Erwerb neuer Kompetenzen und Qualifikationen.

Am 13. Juni 2005 unterzeichneten die Regierung der Republik Litauen, die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen eine Vereinbarung über eine dreiseitige Zusammenarbeit. Eine der Prioritäten dieser Vereinbarung ist die Entwicklung beruflicher Aus- und Weiterbildung und von Qualifikationen sowie die Schaffung von Möglichkeiten für das lebenslange Lernen.

2. Sektorebene

Der litauische Industriellenverband (LPK) veranstaltet Sitzungen seines Präsidiums, Konsultationssitzungen und Seminare über Berufsbildung, an denen Fachleute im Bereich Humanressourcen und Experten aus den Branchen- und Regionalverbänden teilnehmen. Die Seminare werden von einschlägigen Experten aus Litauen und Deutschland durchgeführt.

Mit dem Fonds für Bildungsförderung verfügt der litauische Gewerkschaftsbund (LPSK) über ein eigenes Berufsbildungszentrum. Dieses veranstaltet Schulungen für Gewerkschaftsvertreter, in denen wesentliche Themen aus den Bereichen Rechtsvorschriften, Tarifverhandlungen und nationale Strategiepläne über Bildung behandelt werden.

Einige der Branchengewerkschaften des litauischen Gewerkschaftsbunds, z. B. die litauische Gewerkschaft der Beschäftigten im Bildungssektor und die litauische Krankenpflegergewerkschaft, bieten ihren Mitgliedern Berufsbildungslehrgänge an, die mit anerkannten Diplomen abgeschlossen werden.

3. Betriebliche Ebene

Der litauische Industriellenverband (LPK) hat mit den Hochschulen im Land mehrere Vereinbarungen geschlossen, im Rahmen derer gemeinsame Schulungen und Konsultationstreffen organisiert werden, in denen eine Grundlage für die lebenslange Entwicklung von Qualifikationen der Verbandsmitglieder geschaffen werden soll. Der LPK erkennt in seiner Eigenschaft als Sozialpartner die herausragende Bedeutung der Verbesserung der Weiterbildung und Qualifikationen von Beschäftigten und Führungskräften an. Der LPK ist an verschiedenen Maßnahmen beteiligt, die die Qualität der Bildung in Litauen verbessern sollen.

Der litauische Industriellenverband (LPK) hat eine Reihe von Seminaren über die Möglichkeit veranstaltet, EU-Mittel für die Weiterbildung von Arbeitnehmern in Anspruch zu nehmen.

Sowohl der beruflichen als auch der allgemeinen Bildung, einschließlich Sprachkursen, wird große Bedeutung beigemessen.

Die Mitglieder des litauischen Industriellenverbands (LPK) nehmen regelmäßig an nationalen und internationalen Sitzungen und Seminaren über die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens teil.

Das Berufsbildungszentrum des litauischen Industriellenverbands (LPK) ist auch im Bereich der Erwachsenenbildung tätig. Im Rahmen dieser Maßnahmen können Personen mit unterschiedlichem Bildungsstand und -hintergrund an verschiedenen Programmen teilnehmen, die ihnen lebenslanges Lernen, die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und die Entwicklung von Unternehmen ermöglichen.

Auf betrieblicher Ebene wurde eine Reihe von Haustarifverträgen abgeschlossen. Die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer ist Gegenstand der genannten Tarifverträge.

Der litauische Gewerkschaftsbund bestärkt die Mitgliedsgewerkschaften auf betrieblicher Ebene darin, Fragen der beruflichen Weiterbildung in die Tarifverträge einzubringen (Bedarf, Teilnehmer, Finanzierung, Bildungsurlaub).

Luxemburg

Informationsquellen

- Gewerkschaften: OGB-L/CGT-L (Luxemburgischer Allgemeiner Gewerkschaftsbund) und LCGB (Luxemburgischer Christlicher Gewerkschaftsbund), EGB-Mitglieder
- Arbeitgeberverbände: FEDIL (Luxemburgischer Industriellenverband), UNICE-Mitglied; Handwerksverband; ABBL (Bankenverband); clc (Luxemburgischer Handelsverband); Handelskammer; Handwerkskammer; UEL (Luxemburgischer Unternehmerverband)

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Erstausbildungslehrgänge für Auszubildende und Weiterbildungslehrgänge werden von den Handels- und Handwerkskammern angeboten (z. B. IFCC – *Institut de Formation de la Chambre de Commerce – und Centre de Formation de la Chambre des Métiers*).

Darüber hinaus veranstalten die Arbeitgeberorganisationen Lehrgänge und Konferenzen vor allem über Personalvertretungen und die Freistellung von Arbeitnehmern sowie über luxemburgische Sprachkurse.

Die beiden landesweit vertretenen Gewerkschaften veranstalten über ihr Berufsbildungszentrum IFES (*Institut de formation économique et sociale*) Weiterbildungslehrgänge für Personalvertreter und Gewerkschaftsmitglieder.

Die berufsständischen Vereinigungen haben erkannt, dass Bedarf an neuen Qualifikationen besteht. Um diesem Bedarf zu entsprechen, bieten sie eine breite Palette von Aus- und Weiterbildungslehrgängen an. Der Berufsverband für Angestellte aus dem Privatsektor (CEPL) veranstaltet zudem weiterführende Bildungslehrgänge.

2. Sektorebene

Die Arbeitgeberverbände führen Weiterbildungslehrgänge im Rahmen ihrer spezialisierten Einrichtungen durch, wie z. B. über das *Institut de Formation Bancaire de Luxembourg* (IFBL – Bankwesen) und das *Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment* (IFSB – Bauwesen). Das ISFB wurde im Jahr 2002 vom Bausektor geschaffen und hat Weiterbildungslehrgänge ins Leben gerufen, die speziell auf die Eingliederung der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt abzielen. Seit seiner Gründung hat das IFSB Weiterbildungsmaßnahmen für mehr als 450 Arbeiter und 1 000 Angestellte durchgeführt.

Des Weiteren haben die Sozialpartner im Gesundheitswesen ein Zentrum für die berufliche Weiterbildung geschaffen, das auf paritätischer Grundlage finanziert wird (CFPC Dr Robert Widong).

Im Pflege- und im Sozialbereich wurde ein Tarifvertrag geschlossen. Dieser sieht vor, jährlich eine bestimmte Stundenzahl für Weiterbildungsmaßnahmen der in diesem Sektor

beschäftigten Arbeitnehmer zu verwenden. Ein ähnlicher Tarifvertrag wurde in der Automobilbranche geschlossen.

Darüber hinaus laufen gegenwärtig die Verhandlungen über die Durchführung von Weiterbildungslehrgängen im Finanzsektor.

Im Jahr 2003 hat der Luxemburgische Verband der Zeitarbeitsfirmen (*Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire*, ULEDI) in Zusammenarbeit mit der Handelskammer einen ersten Ausbildungsgang für fest angestellte Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen eingerichtet, der bereits im Jahr 2003 durchgeführt wurde.

Seit 2002 wurden drei Studien über den Arbeitskräftebedarf in Industrie und Handwerk durchgeführt. Darüber hinaus führt der FEDIL in Abstimmung mit der *Association des Banques et Banquiers Luxembourgeois* (ABBL – Bankwesen) und der *Confédération Luxembourgeoise du Commerce* (clc – Handel), der *Association des Professionnels de la Société de l'Information* (APSI – Informationsgesellschaft) sowie in Zusammenarbeit mit der *Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg*, dem luxemburgischen Ministerium für Bildung und Berufsbildung und der Arbeitsverwaltung (ADEM) zum dritten Mal eine Erhebung über den kurz- bis mittelfristigen Bedarf in Berufsfeldern durch, die einen unmittelbarem Bezug zu Informations- und Kommunikationstechnologien haben.

Mit Hilfe dieser Studie sollen junge Menschen optimale Beratung erhalten, indem sie über die kurzfristigen Einstellungsprognosen informiert werden und die berufliche Ausbildung an den Bedarf der Unternehmen angepasst wird.

In einer auf Initiative der Handelskammer und des FEDIL im Jahr 2004 durchgeführten Studie über den Bedarf an beruflicher Weiterbildung in der Industrie konnte der konkrete Bedarf von Unternehmen an Weiterbildungsmaßnahmen ermittelt werden.

Als Reaktion auf den festgestellten Unternehmensbedarf wurden seit dem Jahr 2000 in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung und dem Ministerium für Bildung und Berufsbildung Ausbildungsgänge für Produktionsmitarbeiter, Sicherheitsbeauftragte und Busfahrer eingerichtet, um die berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung von Arbeit Suchenden zu fördern.

Ferner wurden berufliche Weiterbildungslehrgänge im Personenverkehr (Stadt- und Reisebusse) geschaffen, und in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung wurde ein Pool von Ersatzmitarbeitern für den Einzelhandel eingerichtet.

Die vom luxemburgischen Staat in Zusammenarbeit mit dem Banksektor gegründete *Luxembourg School of Finance* bietet hochspezialisierte MBA-Studiengänge im Bereich der Finanz- und Wirtschaftsforschung an.

Jedes Jahr stimmt sich die *Chambre des Métiers* (Handwerk) eng mit den Berufsverbänden des Handwerks ab und führt eine Reihe von Audits nicht-formaler Weiterbildungsmaßnahmen in zahlreichen Unternehmen durch, um den Weiterbildungsbedarf festzustellen. Dieser Ansatz ermöglicht die Anpassung ihres jährlichen Weiterbildungsprogramms an den konkreten Bedarf der Handwerksbetriebe.

Im Pflege- und im Sozialbereich wurde ein Tarifvertrag geschlossen. Dieser sieht vor, jährlich eine bestimmte Stundenzahl für Weiterbildungsmaßnahmen der in diesem Sektor beschäftigten Arbeitnehmer zu verwenden. Ähnliche Tarifverträge wurden auch in anderen Branchen, z. B. in der Automobilbranche, geschlossen.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Sektorebene

In einigen Tarifverträgen wurden die Entgeltsteigerungen zum Teil an die von den Arbeitnehmern absolvierten Weiterbildungsstunden gekoppelt (z. B. Tarifvertrag für Werkstattpersonal und Tarifvertrag für Bauarbeiter).

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

Nationale Ebene

Seit dem 1. Januar 2000 können luxemburgische Unternehmen vom Staat eine Förderung für ihre Investitionen in die berufliche Weiterbildung erhalten. Diese erfolgt in Form einer „Direktbeihilfe“ in Höhe von 10 % der Investitionen in die berufliche Weiterbildung, ohne Steuern, oder einer „Steuergutschrift“ in Höhe von 10 % der genannten Investitionskosten. Zahlreiche Unternehmen haben eine Reihe vor allem verwaltungstechnischer Schwierigkeiten mit der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Das *Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue* (INFPC – berufliche Weiterbildung) bietet in Verbindung mit der *Chambre de Commerce* und der *Chambre des Métiers* eine eintägige Schulung zum Thema Bedingungen und praktische Modalitäten für den Bezug dieser staatlichen Beihilfe.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

1. Nationale Ebene

Im Jahr 2002 handelten die Sozialpartner, also UEL, OGB-L und LCGB, eine Vereinbarung über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung aus, die am 2. Mai 2003 unterzeichnet wurde. Diese Vereinbarung sieht die Einführung einer gewissen Flexibilisierung der Arbeitszeit für Arbeitnehmer vor, die an beruflichen Weiterbildungslehrgängen teilnehmen wollen, unter bestimmten Bedingungen den Anspruch auf sechs Monate unbezahlten Urlaub und individuellen, vom Staat bezahlten Bildungsurlaub, um die Teilnahme an den in der Vereinbarung genannten Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

2. Sektorebene

In einigen Unternehmen haben die Sozialpartner Vereinbarungen ausgehandelt, in denen der Zugang der Mitarbeiter zu Weiterbildungsmaßnahmen geregelt wird, und diese Regelungen in die jeweiligen Tarifverträge übernommen.

3. Betriebliche Ebene

Eines der größten luxemburgischen Unternehmen hat im Anschluss an eine achtwöchige Schulung zu verschiedenen Fachgebieten, in der unter anderem elementare EDV-, Erste-Hilfe- und Chemie-Kenntnisse vermittelt wurden, etwa 50 Arbeitslose eingestellt.

Niederlande

Informationsquellen

- Gewerkschaften: FNV (Niederländischer Gewerkschaftsbund), MHP (Gewerkschaftsverband für Mittlere und Höhere Angestellte) und CNV (Nationaler Christlicher Gewerkschaftsbund), EGB-Mitglieder
- Arbeitgeberverbände: VNO-NCW (Industrie- und Arbeitgeberverband), UNICE-Mitglied; MKB-Nederland (Niederländischer KMU-Verband), UEAPME-Mitglied; LTO (Niederländischer Bauernverband)

Einleitung

Die Erörterungen der Sozialpartner zur Umsetzung des Aktionsrahmens finden im Wesentlichen in der „Stiftung für Arbeit (STAR)“ statt, einer paritätischen Einrichtung der Sozialpartner in den Niederlanden.

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die in der Stiftung für Arbeit vertretenen Sozialpartner unterstützen die Entwicklung einer Politik zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit auf Branchen- und Unternehmensebene, die geeignet ist, die Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeiter zu stärken. Diese Politik muss sowohl dem künftigen Bedarf der Branchen und Unternehmen an arbeitsrelevanten Qualifikationen als auch dem Bedarf der Mitarbeiter an allgemeiner und beruflicher Bildung Rechnung tragen. Dabei können Aus- und Weiterbildungsfonds auf Branchen- und Unternehmensebene eine wichtige Rolle spielen.

Die Sozialpartner halten es für wichtig, dass die Regierungspolitik im Zuge der Gestaltung der wissensbasierten Wirtschaft nicht nur die Wissenschaften (und deren Studium) fördert, sondern auch dem Bildungsstand aller Arbeitskräfte hinreichend Aufmerksamkeit widmet. Dies betrifft nicht nur die Primarschulbildung bis – mindestens – zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss, sondern auch die Möglichkeiten des lebenslangen Lernens im späteren Leben. Die niederländische Regierung ist offensichtlich zu passiv und bürdet die Verantwortung für das lebenslange Lernen allzu sehr zum einen den Sozialpartnern und zum anderen den einzelnen Unternehmen und Arbeitnehmern auf.

Im Jahr 2002 wurden auf Initiative der Stiftung für Arbeit die Investitionen der Sozialpartner in die Weiterbildung und in die Förderung der Erstausbildung untersucht. Der Bericht wurde im Oktober 2002 veröffentlicht. Der Schwerpunkt der Untersuchung lag nicht nur auf quantitativen Daten, sondern auch auf neuen Aspekten auf Branchen- oder Unternehmensebene, die das lebenslange Lernen befördern. Beispiele hierfür sind: gesteigertes Interesse an Instrumenten, die auf Eigenverantwortung abstellen (individuelle Entwicklungsbudgets); Erfassung/Überwachung der Branchenentwicklungen, die neue Kompetenzen erfordern,

Entwicklung der Beurteilung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen, Maßnahmen zur Laufbahnberatung.

Im November 2004 kündigte die Regierung einen Aktionsplan für das lebenslange Lernen an. Infolgedessen wurde Anfang 2005 von der Regierung eine so genannte gemeinsame Projektleitung (Projektmanagementgruppe) „Working&Learning“ eingerichtet, in der sowohl das Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung als auch das Ministerium für Bildung vertreten waren. Daher wurde die ursprünglich im Aktionsplan vorgesehene Idee zur Schaffung einer Taskforce, an der ebenfalls Vertreter der Sozialpartner beteiligt gewesen wären, nicht umgesetzt. Diese hätte den Aktionsplan durchführen und bei den weiteren politischen Maßnahmen im Bereich des lebenslangen Lernens beratend wirken sollen. Die Sozialpartner begrüßten die Entscheidung, von der Schaffung der Taskforce abzusehen und stattdessen die Projektleitung einzurichten: Diese Entscheidung zeigte, dass die Regierung bereit war, künftig größere Verantwortung für das lebenslange Lernen zu übernehmen. Zugleich möchten die Sozialpartner weiterhin in das Thema einbezogen werden; dies könnte künftig über die Schaffung eines dreiseitigen Konsultationsgremiums für das lebenslange Lernen bewerkstelligt werden, in dem sowohl die Projektleitung als auch die Sozialpartner vertreten sind.

Die Taskforce hätte Anreize für private Investitionen in die Entwicklung der Humanressourcen setzen sollen, die auch den Zielen der Lissabon-Strategie Rechnung getragen hätten, wie z. B. die Weiterbildung gering Qualifizierter, um diesen mindestens einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss zu ermöglichen, und die Förderung von Aufbaukursen zum Erwerb von Hochschulqualifikationen. Eine weitere vorgeschlagene Maßnahme sah vor, unter Einbeziehung der Sozialpartner einen digitalen Online-Marktplatz für Weiterbildungslehrgänge zu entwickeln.

2. Sektorebene

In zahlreichen Branchen wurden gemeinsam von den Sozialpartnern so genannte Aus- und Weiterbildungsfonds (O&O-fondsen) geschaffen. Diese bieten Mitarbeitern der Unternehmen aus der betreffenden Branche allgemeine und berufliche Bildungsmaßnahmen, wobei die Finanzierung von eben diesen Unternehmen getragen wird. Daneben entwickeln die genannten Fonds branchenspezifische Arbeitsmarktprojekte, die seit Dezember 2004 mit ESF-Mitteln kofinanziert werden können.

In der oben genannten Untersuchung der Weiterbildung und der Förderung der Erstausbildung durch die Stiftung für Arbeit aus dem Jahr 2002 wird auf eine andere Studie des Forschungsinstituts IVA über Aus- und Weiterbildungsfonds Bezug genommen. In dieser Studie wurde gezeigt, dass etwa die Hälfte der untersuchten Fonds (35) nicht nur allgemeine und berufliche Bildungsmaßnahmen anderer Einrichtungen finanzieren, sondern auch selbst Instrumente zur Unterstützung der Politikgestaltung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung entwickeln.

Im Jahr 2005 untersuchte das Max-Goote-Institut in enger Zusammenarbeit mit der Stiftung für Arbeit branchenspezifische Weiterbildungsvereinbarungen und die Lage der Aus- und Weiterbildungsfonds im Jahr 2004. Es wurde der Schluss gezogen, dass diese Fonds in ihrer gegenwärtigen Form nicht ausreichend darauf hinwirken, dass die allgemeine und berufliche Bildung nicht länger allein als Verantwortung der Arbeitgeber, sondern auch als Verantwortung eines jeden einzelnen Arbeitnehmers angesehen wird.

Um Mitarbeiter für eine verstärkte Teilnahme an allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen zu gewinnen und ihre Eigenverantwortung zu stärken, wurden in den letzten Jahren einige Versuche mit so genannten Persönlichen (Wissens-)Entwicklungskonten (POR, Persoonlijke Ontwikkelingsrekening) durchgeführt. Diese Versuche haben positive Ergebnisse erbracht, und die beteiligten Aus- und Weiterbildungsfonds sind nachgerade begeistert. Die Gewerkschaftsverbände FNV und CNV fordern, die POR in den Tarifverträgen zu verankern und die Rolle der Aus- und Weiterbildungsfonds aufzuwerten, damit sie nicht wie bisher in vielen Fällen eine reine Verteilungsstelle sind.

Die grundlegenden Vereinbarungen zur Schaffung von Aus- und Weiterbildungsfonds wurden infolge branchenspezifischer Tarifverhandlungen geschlossen. Tarifverhandlungen haben jedoch auch zu anderen Ergebnissen geführt. Zum Beispiel enthalten nahezu alle geltenden Tarifverträge Vereinbarungen über die allgemeine und berufliche Bildung, so dass 97 % aller tarifvertraglich erfassten Arbeitnehmer erreicht werden. Darüber hinaus finanzieren etwa 40 % aller Aus- und Weiterbildungsfonds verschiedene Arten von Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der jeweiligen Branche.

In der Untersuchung des Jahres 2005 über branchenspezifische Weiterbildungsvereinbarungen und die Lage der Aus- und Weiterbildungsfonds im Jahr 2004 werden folgende Feststellungen zu den Regelungen über Weiterbildungsmaßnahmen in Tarifverträgen getroffen.

Die tarifvertraglichen Vereinbarungen über die allgemeine und berufliche Bildung haben in erster Linie das betreffende Arbeitsumfeld zum Gegenstand. Beschäftigungsfähigkeit, Weiterbildungspläne, betriebliche Bildungspläne und persönliche Entwicklungspläne (IOP oder POP) spielen eine untergeordnete Rolle. Etwa ein Drittel der untersuchten Tarifverträge sehen die Möglichkeit der Erstattung der Aufwendungen für allgemeine und berufliche Bildung vor, während die Hälfte der Tarifverträge Vereinbarungen über einen Ausgleich für diese Kosten enthält.

Früher sollten Vereinbarungen über allgemeine und berufliche Bildung im Wesentlichen die Leistung der betreffenden Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld steigern. Nunmehr sind diese Vereinbarungen in den Tarifverträgen so weit gefasst, dass die allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen auch zu einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen sollen. Vor diesem Hintergrund wird neuen Aspekten, wie z. B. der Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen (APL – Accreditation of Prior Learning) erheblich größere Aufmerksamkeit gewidmet.

3. Betriebliche Ebene

In der oben genannten Untersuchung der Weiterbildung und der Förderung der Erstausbildung durch die Stiftung für Arbeit aus dem Jahr 2002 werden folgende Schlussfolgerungen gezogen: Spezifische Themen, wie z. B. die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, eine altersbewusste Personalpolitik und die Laufbahnentwicklung, bilden immer mehr den Kontext, in dem Vereinbarungen über die allgemeine und berufliche Bildung geschlossen werden. Dies kommt darin zum Ausdruck, dass diese Vereinbarungen in Tarifverträgen immer breiteren Raum einnehmen. In diesem Zusammenhang gewinnen auch neue Instrumente, wie z. B. betriebliche und persönliche Entwicklungspläne sowie persönliche Entwicklungsbudgets an Bedeutung.

Tatsächlich haben in den letzten Jahren immer mehr Firmen ihren Mitarbeitern allgemeine und berufliche Bildungsmaßnahmen angeboten. Mittlerweile beträgt der entsprechende Anteil etwa 90 %, gemessen an der Gesamtheit der Unternehmen. Insbesondere ist der Anteil der KMU (10-100 Beschäftigte) gestiegen, die ihren Mitarbeitern solche Maßnahmen anbieten (53 %

aller KMU im Jahr 1993; 85 % aller KMU im Jahr 1999). Entsprechend dieser Entwicklung haben die Unternehmen erheblich höhere Aufwendungen für die allgemeine und berufliche Bildung getätigt (vgl. unten).

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die Schaffung eines nachfrageorientierten offenen Marktes für allgemeine und berufliche Bildung, die Förderung der Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen (APL) sowie die Ausarbeitung eines Aktionsplans für Menschen ohne einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss sind wichtige Themen einer Stellungnahme des Sozial- und Wirtschaftsrates mit dem Titel „Neues Lernen“ (Het nieuwe leren) aus dem Jahr 2002.

Dementsprechend empfahlen die Sozialpartner im Jahr 2004 die Verlängerung der Regelung über das nationale Expertenzentrum für APL. Es sollte eine neue Regelung mit einer Laufzeit von drei bis vier Jahren auf der Grundlage der Fortführung der staatlichen Förderung (Ministerien für Bildung, Wirtschaft, soziale Angelegenheiten und Landwirtschaft), aber auch unter Berücksichtigung eines gesteigerten privaten Einkommens infolge dieser Maßnahmen ausgearbeitet werden. Damit soll erreicht werden, dass APL zu einem wichtigen Instrument für das lebenslange Lernen entwickelt und von Unternehmen und Branchen zunehmend genutzt wird.

Die Regierung unterstützte diesen Ansatz im Jahr 2005 mit der Annahme des *Plans für eine verstärkte Verknüpfung von Lernen und Arbeiten 2005-2007* (Plan van aanpak Leren & Werken versterken 2005-2007), der sich schwerpunktmäßig mit APL und Laufbahnberatung befasst. Der Plan wird zunächst in vier Regionen mit der Entwicklung einer kohärenten Infrastruktur für Laufbahnberatung, APL sowie allgemeine und berufliche Bildung umgesetzt. Dabei werden die Regionalpartner, wie z. B. Schulen oder Bildungseinrichtungen, die Agenturen für Beschäftigung und Einkommen (CWI) und die Kommunen partnerschaftlich einbezogen. Vordringliches Ziel ist die Verwirklichung von 12 500 zusätzliche Bildungspfad für die Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen.

2. Sektor- und Betriebsebene

Im Jahr 2003 wurden insbesondere im Bereich der Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen Fortschritte erzielt. Mit Unterstützung des nationalen Expertenzentrums für APL wurden Initiativen zur Umsetzung der Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen auf den Weg gebracht.

Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass die Sozialpartner von dem Mehrwert profitieren, der sich aus der Verknüpfung der Ergebnisse im Bereich der APL mit den landesweit bekannten und anerkannten nationalen Qualifikationen ergibt. Möglicherweise sind zusätzliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich, um fehlende Fähigkeiten zu erwerben, dies ist jedoch erheblich effizienter, als bei Null anzufangen.

In der Untersuchung des Jahres 2005 über branchenspezifische Weiterbildungsvereinbarungen und die Lage der Aus- und Weiterbildungsfonds im Jahr 2004 wird der Schluss gezogen, dass nur wenige Tarifverträge Vereinbarungen über APL enthalten. Für die Mehrheit der unter die untersuchten Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer gelten allerdings Vereinbarungen zur

Ausarbeitung von oder Teilnahme an Weiterbildungsplänen, betrieblichen Bildungsplänen oder persönlichen Bildungsplänen. Darüber hinaus förderten einige der mit den genannten Tarifverträgen verbundenen Aus- und Weiterbildungsfonds Pläne zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.

In dieser Untersuchung wird zudem der Schluss gezogen, dass in den letzten Jahren insbesondere das APL-bezogene Angebot der Aus- und Weiterbildungsfonds zunehmend ausgeweitet wurde. Nahezu die Hälfte aller Aus- und Weiterbildungsfonds ist in irgendeiner Form an APL-spezifischen Maßnahmen beteiligt (1999 galt dies für etwa ein Drittel dieser Fonds). Die in Rede stehenden Aus- und Weiterbildungsfonds stellen den zugehörigen Mitgliedsunternehmen Fördermittel für APL-Maßnahmen bereit, einige von ihnen vermitteln Berater oder einschlägige Instrumente.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

1. Nationale Ebene

Das Zentrum für laufbahnbezogene Dienstleistungen (LDC, Loopbaan Diensten Centrum) bietet Schülern und Studierenden Informationen über mögliche Ausbildungs- und Studiengänge und ist in der Berufsberatung tätig. Während des gesamten Berichtszeitraums erhielten hier auch Arbeitnehmer wertvolle Empfehlungen für ihre Laufbahnentwicklung.

2. Sektor- und Betriebsebene

Die Sozialpartner haben in zahlreichen Tarifverträgen vereinbart, Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten im Hinblick auf Weiterbildungsmöglichkeiten, Laufbahnentwicklung und APL zu beraten. Diese Vereinbarung wird in aller Regel über die oben genannten Aus- und Weiterbildungsfonds umgesetzt. Wenn diese Aus- und Weiterbildungsfonds jedoch nicht zur Verfügung stehen, sorgen die Unternehmen selbst für die Umsetzung der Vereinbarung.

In der Untersuchung des Jahres 2005 über branchenspezifische Weiterbildungsvereinbarungen und die Lage der Aus- und Weiterbildungsfonds im Jahr 2004 wurde ferner festgestellt, dass viele der Aus- und Weiterbildungsfonds auch in Forschungs- und Informationstätigkeiten investieren.

Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die branchenspezifischen Aus- und Weiterbildungsfonds ihre Maßnahmen stärker auf Innovationen in ihrer Branche ausrichten könnten. Einige Fonds beabsichtigen, ihre Maßnahmen stärker auf Inhalte auszurichten und auf diese Weise Wissensanbieter zu werden. Ziel dieser Fonds ist der aktive Erwerb von Wissen, um die Lage ihrer Branche durch die Verbreitung dieses Wissens in eben diesem Sektor zu verbessern.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

1. Nationale Ebene

Im Jahr 2004 berichteten die Sozialpartner über zwei Entscheidungen der Regierung aus dem Jahr 2003 über die Senkung steuerlicher Anreize aufgrund haushaltspolitischer Zwänge, die

von ihnen mit Bedauern aufgenommen wurden. Zum einen wurde die allgemeine steuerliche Regelung betreffend die Abzugsfähigkeit von Weiterbildungskosten der Unternehmen, mit der Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen gefördert wurden, gestrichen. Zudem wurden einige spezielle Maßnahmen abgeschafft, z. B. für Arbeitnehmer über 40 Jahre und für Beschäftigte in Kleinbetrieben. Allein die steuerlichen Anreize für die Erstausbildung und die duale Berufsausbildung wurden beibehalten. Der allgemeine Grundsatz, dass Weiterbildungskosten vom Vorsteuergewinn abgezogen werden können, wurde jedoch nicht geändert. Neue Maßnahmen wurden mit Blick auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verabschiedet, die insbesondere auf Arbeitslose ohne ersten berufsqualifizierenden Abschluss abzielten. In diesem Zusammenhang beschloss die Regierung 2004 eine Steuerbefreiung, um Unternehmen zu fördern, die jungen Menschen einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss ermöglichen. Im Jahr 2005 kam die Regierung jedoch zu dem Schluss, dass diese Steuervorschrift einstweilen nicht besonders häufig in Anspruch genommen wird.⁹ Zum anderen bedauerten die Sozialpartner eine weitere Entscheidung der Regierung von 2003, die eine erhebliche Reduzierung der Förderung von Arbeitnehmersparkonten vorsah. Zuvor hatten die Sozialpartner und andere Akteure (z. B. der Sozial- und Wirtschaftsrat) dieses Instrument als eine Möglichkeit zur Integration individueller Lernkonten angesehen. Angesichts der Politik der Regierung steht dieses Instrument nicht mehr zur Verfügung. Im Jahr 2005 beschloss die Regierung jedoch, im Zeitraum 2005 bis 2007 einen erneuten Versuch mit einem individuellen Lernkonto zu starten, an dem dieses Mal jedoch nur Arbeitnehmer mit extrem niedrigem Ausbildungsstand teilnehmen konnten.

Neben diesen widersprüchlichen politischen Maßnahmen beschloss die Regierung 2005, die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von Finanzierungsinstrumenten für das lebenslange Lernen zu untersuchen. Darüber hinaus werden Beispiele für bewährte Verfahren aus regionalen oder sektorbezogenen Projekten oder Kooperationen zusammengetragen, um die Ergebnisse zu verbreiten.

2. Sektor- und Betriebsebene

Drei Arten betrieblicher Aufwendungen für Maßnahmen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung lassen sich unterscheiden: erstens die Beiträge von Unternehmen zur beruflichen Weiterbildung, zweitens die unmittelbaren Aufwendungen von Unternehmen für die allgemeine und berufliche Bildung der Mitarbeiter und drittens die Aufwendungen für allgemeine und berufliche Bildungsmaßnahmen, die über Sozialfonds und Aus- und Weiterbildungsfonds finanziert werden.

Was die erste Art von Aufwendungen angeht, wird in der oben genannten Untersuchung der Weiterbildung und der Förderung der Erstausbildung durch die Stiftung für Arbeit aus dem Jahr 2002 eine andere Studie des Beratungsunternehmens KPMG BEA zitiert. In dieser Studie wird festgestellt, dass die Nettobeiträge von Unternehmen zur beruflichen Weiterbildung ca. 2,8 Mrd. EUR betragen (zuzüglich der Kosten, die sie für die allgemeine und berufliche Bildung der eigenen Mitarbeiter tragen). In Anbetracht der Annahmen dieser Studie erscheint eine leichte Korrektur dieses Betrags nahe liegend, denn eine zuvor durchgeführte Studie stellte Nettobeiträge von ca. 2,3 Mrd. EUR für die berufliche Weiterbildung fest; dies entspricht etwa 1,9 % der gesamten Arbeitskosten der Unternehmen im Jahr 2001.

Was die zweite Art von Aufwendungen betrifft, nennt das Statistikamt der Niederlande (CBS) für 2001 Aufwendungen in Höhe von 2,7 % der gesamten Lohnsumme der Unternehmen für

⁹ SEOR, WVA-startkwalificatie: uitvoering, gebruik en effecten, Rotterdam, 2005.

die allgemeine und berufliche Bildung der Mitarbeiter.

Im Hinblick auf die dritte Art von Aufwendungen kann aus einer Studie der Arbeitsaufsichtsbehörde der Schluss gezogen werden, dass etwa zwei Drittel der Ressourcen der Sozialfonds (einschließlich Aus- und Weiterbildungsfonds) für allgemeine und berufliche Bildungsmaßnahmen aufgewendet werden. In der Untersuchung des Jahres 2005 über branchenspezifische Weiterbildungsvereinbarungen und die Lage der Aus- und Weiterbildungsfonds im Jahr 2004 wurde festgestellt, dass der durchschnittliche Beitrag, den Sozial- sowie Aus- und Weiterbildungsfonds gemessen an der Lohnsumme erheben, von 0,56 % im Jahr 1998 auf 0,66 % im Jahr 2000 aufgestockt wurde. Seitdem wurde der Beitrag mehr oder weniger stabil gehalten. Somit entsprechen zwei Drittel der Aufwendungen der Sozialfonds (einschließlich Aus- und Weiterbildungsfonds) für allgemeine und berufliche Bildungsmaßnahmen Ausgaben in Höhe von 0,4 % der gesamten Lohnsumme der Unternehmen.

Gemäß geltender Rechtsprechung der EU betrachtet die niederländische Regierung die Beiträge der Sozialpartner für branchenspezifische Aus- und Weiterbildungsfonds als private Beiträge. Dies ist wichtig im Hinblick auf die ESF-Vorschriften. Im Dezember 2004 schloss sich die Europäische Kommission ebenfalls dieser Auslegung an, wodurch die Investitionen dieser Aus- und Weiterbildungsfonds einen Schub erhalten haben.

Fasst man die drei Arten betrieblicher Aufwendungen für allgemeine und berufliche Bildung zusammen, so wird deutlich, dass im Durchschnitt etwa 5 % der gesamten Arbeitskosten für entsprechende Maßnahmen aufgewendet werden. Im Vergleich zur Situation vor einigen wenigen Jahren stellt dies eine erhebliche Steigerung der Aufwendungen dar.

In ihrem gemeinsamen Bewertungsbericht für das Jahr 2004 stellten die Sozialpartner fest, dass effizientere Weiterbildungsprogramme, die den im Rahmen der Berufserfahrung erworbenen Kompetenzen Rechnung tragen, die Kosten für die Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen ausgleichen würden.

Statistik

Quelle: Statistikamt der Niederlande, Voorburg/Heerlen, 2005, Beteiligung am lebenslangen Lernen, 25 bis 64-Jährige

Jahr	Absolut (*1 000 Personen)	Relativ (%)
2000	425	19,6
2001	453	20,1
2002	473	20,2
2003	492	20,9

Norwegen

Informationsquellen

- Gewerkschaften: LO (Landsorganisasjonen i Norge), Norwegischer Gewerkschaftsbund, YS (Dachverband der Berufsverbände), EGB-Mitglied
- Arbeitgeberverbände: NHO (Norwegischer Unternehmer- und Industrieverband), UNICE-Mitglied; NAVO, norwegische Sektion des CEEP, Norwegischer Verband der Handels- und Dienstleistungsunternehmen HSH

Einleitung

Bei ihren Aktivitäten im Bereich des lebenslangen Lernens sind die Sozialpartner in Norwegen überzeugt, dass es wichtig ist, den Arbeitsplatz als Ort des Lernens zu begreifen und für diese Auffassung zu werben. Die sich gegenwärtig am Arbeitsplatz vollziehende Wissensproduktion und Informationsverbreitung gewinnt zunehmend an Bedeutung für die Kompetenzen der Gesellschaft als Ganzes. Wollen wir unser Ziel erreichen, allen Bürgern den Zugang zum lebenslangen Lernen zu ermöglichen, können wir nicht umhin, unsere Bemühungen auf das Lernen am Arbeitsplatz auszurichten; auch muss es uns gelingen, gute und flexible Systeme zu entwickeln, die eine Interaktion zwischen dieser Lernumgebung und dem System der formalen Bildung ermöglichen.

In diesem Zusammenhang haben wir schwerpunktmäßig Maßnahmen in den folgenden vorrangigen Bereichen durchgeführt:

1. Berufliche Ausbildung

Etwa 25-30 % der jungen Menschen erhalten ihre berufliche Ausbildung am Arbeitsplatz. Die Organisation übernehmen Behörden und Unternehmen in enger Zusammenarbeit. Die Sozialpartner arbeiten eng mit den Unternehmen zusammen, um die Zahl junger Menschen in der Berufsausbildung zu erhöhen. Das am stärksten verbreitete Modell sieht eine zweijährige schulische Ausbildung vor, an die sich eine zweijährige betriebliche Ausbildung anschließt; dabei entfällt ein Mannjahr auf Ausbildung und ein Mannjahr auf Wertschöpfung. Die Regierung gewährt den Unternehmen einen finanziellen Ausgleich für ihre Aktivitäten und die Verantwortung, der sie als Träger der beruflichen Ausbildung gerecht werden.

2. Verantwortung der Unternehmen für die Kompetenzentwicklung

Die von den Sozialpartnern geschlossenen Tarifverträge sehen vor, dass Unternehmen und Mitarbeiter gemeinsam für die Bewertung des betrieblichen Bedarfs an erforderlichen und verfügbaren Kompetenzen verantwortlich sind. Das Unternehmen ist für die Durchführung und Finanzierung von Maßnahmen verantwortlich, die geeignet sind, eine mögliche Kluft zwischen vorhandenen und benötigten Kompetenzen zu schließen.

3. Das Kompetenzentwicklungsprogramm (KUP)

Das Kompetenzentwicklungsprogramm (KUP) wurde im Herbst 1999 im Rahmen einer Kooperation zwischen Sozialpartnern und Behörden aufgelegt. Mit dem KUP sollte in erster Linie ein Beitrag zur Innovation und Weiterentwicklung des Marktes für Weiterbildung, nachakademische Ausbildung und Auffrischkurse geleistet werden. Insgesamt wurden im Rahmen des KUP von 2002 bis 2005 Fördermittel in Höhe von 329 Mio. NOK (43 Mio. EUR) für 739 lokale Entwicklungsprojekte bereitgestellt. Das KUP wird vom Ministerium für Bildung und

Forschung finanziert.

4. Dokumentation und Anerkennung der informellen und nicht-formalen Kompetenzen
Reibungslos funktionierende Systeme für die Validierung und Anerkennung des Lernens am Arbeitsplatz sind maßgeblich für eine positive Wechselwirkung zwischen dem Bildungswesen und der Arbeitswelt. Über den Zeitraum 2002-2005 hinweg war dies für die Sozialpartner ein vorrangiger Bereich, in dem auch im Rahmen des KUP mehrere Projekte durchgeführt wurden (vgl. unten).

Auf der Grundlage dieser Schlüsselbereiche wurde eine Reihe von Projekten und Regelungen gemäß den vier im Aktionsrahmen festgelegten Schwerpunkten durchgeführt:

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die unter anderem von den Sozialpartnern und den Hochschulen (norwegische Offene Universitäten) gemeinsam verfassten Berichte bieten einen Überblick und eine Kurzanalyse der Angebote im Bereich der Kompetenzentwicklung in Norwegen.

2. Sektorebene

In Norwegen sind die Sozialpartner in den Verwaltungsbezirken in die Organisation der beruflichen Ausbildung der Sekundarstufe II eingebunden. Bei der Festlegung des Angebots an Ausbildungsgängen beraten die betreffenden Branchen die Behörden hinsichtlich des erwarteten Arbeitsmarktbeararfs.

3. Betriebliche Ebene

Vgl. Punkt 2 oben. Im Rahmen verschiedener Projekte, die durch das KUP finanziert wurden (vgl. Punkt 3), wurden Erhebungen durchgeführt, um den Kompetenzbedarf einzelner Unternehmen festzustellen.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Vgl. Punkte 3 und 4 oben. Im Rahmen des KUP entwickelten Sozialpartner und Behörden gemeinsam mehrere Instrumente für die Dokumentation der informellen und nicht-formalen Kompetenzen.

2. Sektorebene

Auf der Grundlage allgemeiner Vorlagen wurden auf spezielle Branchen zugeschnittene Instrumente für die Dokumentation informeller und nicht-formaler Kompetenzen entwickelt. Es wurde ein System für die Prüfung der beruflichen Qualifikationen eingeführt, das insbesondere für die Dokumentation der Kompetenzen und Qualifikationen von Migranten gedacht ist. Die Sozialpartner beteiligen sich an dieser Maßnahme auf

Verwaltungsbezirksebene im Rahmen ihrer Arbeit im Bereich der beruflichen Ausbildung.

3. Betriebliche Ebene

Vgl. Punkt 2 oben.

Verschiedene Unternehmen verwenden gegenwärtig Instrumente zur Dokumentation informeller und nicht-formaler Kompetenzen (vgl. oben).

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner haben den Behörden im Rahmen einer Initiative die Prüfung neuer Formen der Laufbahn- und Berufsberatung vorgeschlagen. Gegenwärtig werden regionale Versuchsprojekte initiiert.

Im Rahmen des KUP (vgl. oben) wurden mehrere Projekte für Erwachsene mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen (etwa 20 % aller Arbeitnehmer) in die Wege geleitet. Die persönliche Motivation gilt als Schlüssel für die Verbesserung der Lage dieser Gruppe. Daher bilden Beratung und Information einen wichtigen Bestandteil dieser Projekte.

Aufgrund ihrer Anstrengungen im Bereich der beruflichen Ausbildung (vgl. Punkt 1 oben) wirken die Sozialpartner in Norwegen an Maßnahmen mit, mit denen die Verringerung der Quote der Schulabbrecher in der Sekundarstufe II bezweckt wird.

2. Sektorebene

Die oben genannten Maßnahmen werden sowohl auf Sektor- als auch auf Unternehmensebene durchgeführt.

3. Betriebliche Ebene

Die oben genannten Maßnahmen werden sowohl auf Sektor- als auch auf Unternehmensebene durchgeführt.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

1. Nationale Ebene

Im Rahmen des KUP (vgl. Punkt 3 oben) wurde ein Versuchsprojekt durchgeführt, das die Bereitstellung finanzieller Unterstützung zur Bestreitung des Lebensunterhalts für Arbeitnehmer vorsah, denen zur Teilnahme an Weiterbildungslehrgängen oder zum Erwerb von Zusatzkenntnissen Bildungsurlaub gewährt wurde. Das Projekt wird auf dreiseitiger Basis, also von Behörden, Unternehmen und Beschäftigten, finanziert.

Versuchsweise wurden Regelungen eingeführt, die vorsehen, dass Studierende einen Teil ihrer Hochschulausbildung in Unternehmen erhalten. Die Studierenden erhalten abwechselnd Hochschulunterricht an ihrer Universität und betriebliche Ausbildung in den Unternehmen,

wobei stets auf eine enge Abstimmung mit ihrer Hochschule geachtet wird. Damit soll die Kompetenz der Experten sowohl in den Bildungseinrichtungen als auch in den Unternehmen optimal ausgeschöpft werden. Das Projekt wird teilweise durch das KUP, teilweise durch die teilnehmenden Unternehmen finanziert.

Im Zuge der unter dem Motto „Kunnskapsløftet“ (Wissensförderung) eingeleiteten Bildungsreform wurden 3 Mrd. NOK (391 Mio. EUR) für weitergehende Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte und Ausbilder in Unternehmen bereitgestellt, die in der Berufsausbildung mitwirken.

2. Sektorebene

Die oben genannten Maßnahmen werden sowohl auf Sektor- als auch auf Unternehmensebene durchgeführt.

3. Betriebliche Ebene

Die oben genannten Maßnahmen werden sowohl auf Sektor- als auch auf Unternehmensebene durchgeführt.

Polen

Informationsquellen

- Gewerkschaften: NSZZ "Solidarnosc" (Unabhängige Selbstverwaltete Gewerkschaft), EGB-Mitglied
- Arbeitgeberverbände: Polnischer Verband der Privaten Arbeitgeber (PKPP), UNICE-Mitglied; Polnischer Handwerksverband (ZRP), UEAPME-Mitglied; Verband der Polnischen Arbeitgeber (KPP), CEEP-Mitglied

Einleitung

Da die Sozialpartner zahlreiche Maßnahmen auf nationaler Ebene erst vor kurzem eingeleitet haben, ist eine Bewertung der tatsächlichen Auswirkungen des Aktionsrahmens für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen zum jetzigen Zeitpunkt nur begrenzt möglich. In Anbetracht der hohen Arbeitslosigkeit und des demografischen Wandels, der auch für die polnische Gesellschaft zu den aktuellen Herausforderungen zählt, sind die polnischen Sozialpartner der Ansicht, dass die Entwicklung der Fähigkeiten und das lebenslange Lernen unverzichtbar sind, um dem Marktbedarf entsprechen zu können.

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die polnischen Sozialpartner wurden sowohl auf nationaler (Dreiseitige Kommission für Wirtschafts- und Sozialfragen) als auch auf regionaler Ebene eingehend zur Reform des polnischen Bildungssystems konsultiert. Eine hochwertige Grundbildung ist die Voraussetzung für hochqualifizierte Arbeitskräfte.

Die Dreiseitige Kommission ist das Forum, in dem Fragen sowohl der allgemeinen Konzeption der Bildung als auch des lebenslangen Lernens erörtert werden.

Aufgrund der hohen Arbeitslosenquote in Polen tragen die Arbeitsmarktbehörden eine große Verantwortung, die von ihnen rasche und effiziente Reaktionen erfordert. Die Sozialpartner sind auf nationaler Ebene eng in die Debatte über die Reform der Arbeitsmarktbehörden einbezogen. Sie haben gemeinsam darauf hingewirkt, dass die Arbeitsverwaltungen verpflichtet werden, den Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen in den lokalen Arbeitsmärkten zu ermitteln.

Die Sozialpartner haben eine tragende Rolle bei den Beratungen zum Nationalen Entwicklungsplan gespielt. Der polnische Arbeitgeberverband PKPP Lewiatan hat eine Reihe von Konferenzen zu diesem Thema veranstaltet, auf denen die Bedeutung der lebenslangen Entwicklung der Kompetenzen der polnischen Arbeitnehmer unterstrichen wurde. Solidarnosc wurde ebenfalls auf allen regionalen und sektorspezifischen Ebenen der Gewerkschaftsorganisation zum Nationalen Entwicklungsplan konsultiert.

Die Strukturfonds sind eine wichtige Finanzierungsquelle für Unternehmen, die ein Interesse an der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter haben. Die Sozialpartner wirken über ihre Vertreter in den Ausschüssen zur Evaluierung der Weiterbildungsprojekte mit und stellen damit ihren direkten Einfluss auf die Verwendung der EU-Mittel sicher. Die Sozialpartner und die Regierung haben eine nationale Kampagne unter ihren Mitgliedern bzw. in den Medien durchgeführt, um die Möglichkeiten für eine Verwendung von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds für die Finanzierung von Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsprogrammen auszuloten.

2. Sektorebene

Die auf Branchenebene unterzeichneten Tarifverträge sehen Bestimmungen über die Weiterbildung der Beschäftigten und eine gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in diesem Bereich vor.

Im Jahr 2003 gründete der polnische Handwerksverband den Branchenrat des polnischen Handwerks. Eine der Prioritäten dieser Einrichtung ist die Ausarbeitung von Weiterbildungsprojekten für verschiedene Branchen (Handwerksberufe).

Der PKPP Lewiatan fördert im Rahmen regionaler Seminare, die von Experten auf dem Gebiet der Humanressourcen durchgeführt werden, innovative Maßnahmen für die Umsetzung der Weiterbildungspolitik auf Branchenebene. Zahlreiche Branchenverbände haben an diesen informativen Seminaren teilgenommen und Empfehlungen über die im jeweiligen Sektor vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten.

Der Arbeitgeberverband von Niederschlesien (Mitglied des Verbands der polnischen Arbeitgeber) führt derzeit ein Projekt durch, dessen Schwerpunkt auf der Ermittlung und Antizipierung des Weiterbildungsbedarfs in Niederschlesien liegt. Mit Hilfe dieses Projekts sollen Informationen über den Arbeitsmarkt in Niederschlesien und über die Chancen für die Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen in der Region erhoben werden. Gegenwärtig werden 350 Unternehmen analysiert, um maßgeschneiderte Entwicklungspläne auszuarbeiten.

Der Verband der polnischen Arbeitgeber (KPP) ist an einem Projekt beteiligt, das die Analyse des Weiterbildungsbedarfs zum Gegenstand hat. Auf der Grundlage der von den KPP-Mitgliedsunternehmen ausgefüllten Fragebogen konnte eine Bestandsaufnahme des spezifischen Weiterbildungsbedarfs der Unternehmen durchgeführt werden.

Das Engagement von NSZZ Solidarnosc bei Weiterbildungsmaßnahmen ist bemerkenswert. Solidarnosc hat in Warschau und Gdingen Berufsbildungszentren im Bausektor eingerichtet.

Die Weiterbildung ist besonders für jene Sektoren wichtig, die zurzeit einen Strukturwandel durchlaufen, wie z. B. der Schiffbau. Insbesondere im Falle von Massenentlassungen sind Umschulungsmöglichkeiten und die Versetzung an eine andere Wirkungsstätte wichtige Elemente der von den Sozialpartnern unterzeichneten Tarifverträge.

3. Betriebliche Ebene

Viele Mitgliedsunternehmen des PKPP Lewiatan haben das PKPP-Projekt genutzt, das auf die korrekte Antizipierung des Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfs abzielt. Das Projekt „Verbandsmitglieder helfen Verbandsmitgliedern“ leistet Unternehmen Hilfestellung bei der Konzeption maßgeschneiderter Weiterbildungsangebote, die optimal auf den Bedarf der

Unternehmen zugeschnitten sind.

Der KPP arbeitet eng mit Weiterbildungseinrichtungen zusammen und unterstützt Unternehmen bei der Beschaffung von Finanzmitteln für Projekte im Bereich des lebenslangen Lernens.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner haben der polnischen Regierung im Zuge der Erörterungen über die Richtlinie über die Anerkennung von Qualifikationen uneingeschränkte Unterstützung zukommen lassen. Sie unterstützen nachdrücklich die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die mit der Anerkennung von Diplomen und Befähigungsnachweisen von Spitzenfachkräften und geringer qualifizierten Arbeitnehmern einhergehen muss.

2. Sektorebene

Der polnische Handwerksverband (ZRP) ist für die Prüfung zuständig, der sich junge Arbeitnehmer nach Abschluss ihrer praktischen Ausbildung im Betrieb unterziehen. Der ZRP nimmt aktiv am gesamten Prüfungsverfahren und an der Zertifizierung von Kompetenzen in bestimmten Branchen teil. Die Abschlüsse werden von den Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt anerkannt.

Der PKPP Lewiatan erstellt jährlich eine Studie über den branchenspezifischen Bedarf von KMU im Bereich der Weiterbildung. Die Ergebnisse dieser Studien werden interessierten Unternehmen übermittelt, die anschließend in der Lage sind, ihre Dienstleistungen an die speziellen Bedürfnisse des Marktes anzupassen.

NSZZ Solidarnosc unterstützt mit Nachdruck die Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter in den Prozess der Ausarbeitung von Weiterbildungsplänen, damit beide Seiten die Erwartungen des jeweils anderen kennen.

3. Betriebliche Ebene

Großunternehmen haben in aller Regel ein eigenes System für die Validierung von Kompetenzen. Viele Unternehmen investieren jedoch in Mitarbeiterlehrgänge, die mit einer Prüfung abgeschlossen und von den Behörden anerkannt werden. Die im polnischen Arbeitgeberverband KPP organisierten Mitglieder kofinanzieren externe Lehrgänge für Mitarbeiter mit Hochschulausbildung (polnische staatliche Lotterie, polnische Flughäfen). Die Mitarbeiter nehmen an Sprachkursen teil, die mit international anerkannten Prüfungen abgeschlossen werden.

Die im PKPP Lewiatan organisierten Unternehmen der Privatwirtschaft validieren regelmäßig die Kompetenzen der Mitarbeiter und zeichnen diejenigen Beschäftigten aus, die herausragende Ergebnisse vorweisen können.

Der PKPP Lewiatan war eine der Organisationen, die eine Auszeichnung für Investitionen in Humanressourcen ins Leben gerufen haben. Mit ihr sollen Unternehmen gefördert werden, die die Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter aktiv unterstützen und innovative Systeme für die Personalverwaltung einführen.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

1. Nationale Ebene

Die Sozialpartner waren im Jahr 2004 aktiv an der Einleitung des Nationalen Plans für Maßnahmen im Beschäftigungsbereich beteiligt. Eine der Prioritäten dieses Plans ist die Schaffung eines nationalen Informationssystems für Möglichkeiten des lebenslangen Lernens.

Die Sozialpartner haben aktiv an der Förderung von Möglichkeiten für eine europäische Finanzierung von Initiativen für das lebenslange Lernen mitgewirkt. NSZZ Solidarnosc hat sich stark für den Europäischen Sozialfonds als Mittel zur Einführung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik eingesetzt. Arbeitnehmer werden über die Weiterbildungsmöglichkeiten und Finanzierungsformen im Bereich des lebenslangen Lernens unterrichtet. Von den Gewerkschaften unterhaltene Beschäftigungsbüros sind eine gute Informationsquelle in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Branchen.

Die polnische Agentur für die Förderung der unternehmerischen Initiative hat Leitlinien für Unternehmer veröffentlicht, die Fördermittel für Weiterbildungsmaßnahmen beantragen.

Im Zusammenhang mit dem Aktionsrahmen wurde beim PKPP Lewiatan die Kommission der Personalleiter eingerichtet, die regelmäßig die neuen Herausforderungen im Bereich des lebenslangen Lernens und die Entwicklung der Kompetenzen in polnischen Unternehmen erörtert. Das Forum, in dem Fachleute auf dem Gebiet der Humanressourcen zusammenkommen, ist ein Think-Tank für Maßnahmen des PKPP.

2. Sektorebene

Der Handwerksverband (ZRP) führt regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen, Evaluierungen der Kompetenzen und Wettbewerbe über berufliche Kenntnisse und Kompetenzen durch.

Der KPP hat ein Projekt aufgelegt, in dessen Rahmen eine Reihe branchenspezifischer Seminare durchgeführt wurde. Auf der Themenliste stand auch die Weiterbildung der Mitarbeiter. Branchenvertreter hatten Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch mit ausländischen Experten.

Solidarnosc war in die Ausbildung der Ausbilder und Lehrkräfte für EDV-Lehrgänge einbezogen.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

1. Nationale Ebene

Eine große Anzahl von Weiterbildungsinitiativen wird im Rahmen der Haushaltslinien des Europäischen Sozialfonds finanziert. Die Unternehmen bestreiten auf diese Weise einen Teil der Investitionen in die Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter.

Das Zentrum für Sozialpartnerschaft „Dialog“ stellt den Sozialpartnern Räume und Sitzungsausrüstung zu angemessenen Preisen zur Verfügung.

Es wurde ein neues Gesetz über die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktbehörden verabschiedet.

In Artikel 67 69 des genannten Gesetzes werden die Instrumente für die Entwicklung der Humanressourcen aufgelistet. Darin heißt es, dass Arbeitgeber berechtigt sind, in einem Unternehmen einen „Berufsbildungsfonds“ einzurichten, um die Aufwendungen für das lebenslange Lernen zu bestreiten. Das Aus- und Weiterbildungsprogramm des Unternehmens wird mit den Arbeitnehmervertretern beraten. Auf Antrag des Arbeitgebers können die Regionalbehörden 50 % der Weiterbildungskosten erstatten, sofern ein Mitarbeiter gefährdet ist, seinen Arbeitsplatz zu verlieren.

2. Sektorebene

Der ZRP bildet in über 107 Berufen aus.

Der PKPP setzt sich bei seinen Mitgliedsunternehmen aktiv für die Praktikumsprogramme für Studierende ein. Die Sozialpartner unterstützen ihrerseits aktiv Programme für die praktische Ausbildung junger Menschen in Unternehmen (mit öffentlichen Mitteln kofinanzierte Programme).

Der KPP entwickelt in enger Zusammenarbeit mit der Polnischen Personalgesellschaft neue Instrumente zur Förderung des Arbeitsmarkts.

Die KPP-Mitglieder und die für die Weiterbildung zuständigen Unternehmensmitarbeiter beteiligten sich an einer Studienreihe des Cedefop, die die Prüfung von Weiterbildungsmaßnahmen und Methoden im Bereich des lebenslangen Lernens in anderen Ländern zum Gegenstand hatte. Die KPP-Mitglieder Arbeitgeberverband Niederschlesien und Arbeitgeberverband Lebus sowie die deutschen Partner arbeiten an dem Programm „Mentor“ mit, das maßgeschneiderte Lösungen für Unternehmen entwickeln soll.

3. Betriebliche Ebene

Die Kosten für die betriebliche Ausbildung werden von den Unternehmen getragen. Die Unternehmen übernehmen darüber hinaus oftmals einen Teil der außerbetrieblichen Weiterbildungskosten der Mitarbeiter, z. B. bei der Teilnahme an nachakademischen Ausbildungsgängen oder Sprachkursen. Beim KPP wurde eine spezielle Abteilung eingerichtet, die die Mitglieder über europäische Finanzierungsmöglichkeiten für das lebenslange Lernen berät.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer nehmen gemeinsam ESF-Haushaltslinien in Anspruch. Als Beispiel seien hier Beschäftigungsvereine und Personalauffanggesellschaften genannt, die von NSZZ Solidarnosc kofinanziert werden. Diese Initiativen werden gemeinsam mit ausländischen Partnern durchgeführt, und sie werden

Portugal

Informationsquellen

- Gewerkschaften: UGT (Allgemeine Arbeitnehmerunion), CGTP-IN (Allgemeiner Bund der Portugiesischen Arbeitnehmer), EGB-Mitglieder
- Arbeitgeberverbände: CIP (Verband der Portugiesischen Industrie), UNICE-Mitglied und APOCEEP (portugiesische Sektion des CEEP)

Einleitung

Wichtigste Anliegen im Zeitraum 2002 bis 2004 (wobei sich die Laufzeit einiger der genannten Maßnahmen bis August 2005 erstreckt)

Die portugiesischen Sozialpartner haben das große Interesse am europäischen Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen hervorgehoben, das in den nationalen Debatten deutlich wurde, und sie haben darüber hinaus die diesbezüglichen Auswirkungen unterstrichen. Bisher konnte der im Jahr 2001 von den europäischen Sozialpartnern unterzeichnete Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen aufgrund mangelnder Rahmenbedingungen nicht in kohärenter Weise von den portugiesischen Sozialpartnern umgesetzt werden.

Die Sozialpartner haben den Text übersetzt, verbreitet und bei verschiedenen Treffen mit den Mitgliedsunternehmen erörtert, bei denen die Herausforderung der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens in Portugal thematisiert wurde.

In einigen Tarifverträgen wurde der Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen Rechnung getragen.

Auf Sektorebene, z. B. im Tourismus oder im Handel, entwickeln die Sozialpartner derzeit Instrumente, um einige Themenbereiche der dreiseitigen Vereinbarung zu behandeln.

Der Verband der Portugiesischen Industrie (CIP) hat darüber hinaus mehrere Treffen mit seinen Mitgliedsverbänden veranstaltet, um Struktur und Funktion der unmittelbar vom Staat und den Arbeitgeberorganisationen verwalteten Berufsbildungszentren zu erörtern und eine stärkere Ausrichtung der Berufsbildung am tatsächlichen Bedarf der Unternehmen zu ermöglichen.

Die APOCEEP hat neben anderen Initiativen ein Projekt ausgearbeitet, das sich schwerpunktmäßig mit dem Thema berufliche Weiterbildung als treibende Kraft für den Wandel befasst und den Erwerb von Kompetenzen in der Informationsgesellschaft zum Gegenstand hat.

Im Jahr 2003 entwickelte die Allgemeine Arbeitnehmerunion (UGT) einen Mustervertrag, der Berufsbildung, Kompetenzen und Qualifikationen einen hohen Stellenwert beimisst. Der Vertrag soll den Gewerkschaften als Orientierungshilfe bei Tarifverhandlungen dienen.

Die Branchengewerkschaften des CGTP-IN verteidigten im Rahmen der Tarifverhandlungen die

Einbeziehung von Themen im Zusammenhang mit der lebenslangen Verbesserung der Kompetenzen im Wege der Durchführung der im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Maßnahmen.

Auf nationaler Ebene erörterte das portugiesische Parlament im Jahr 2003 einen Vorschlag für ein Arbeitsgesetzbuch, der zuvor über einen Zeitraum von etwa sechs Monaten Gegenstand von Verhandlungen zwischen der Regierung und den portugiesischen Sozialpartnern gewesen war.

Dieser Vorschlag sah einige Bestimmungen vor, die bereits Bestandteil des geltenden Gesetzes waren und auf die sich die Sozialpartner und die Regierung zuvor im Rahmen der im Februar 2001 unterzeichneten Vereinbarung über Beschäftigung und Berufsbildung größtenteils geeinigt hatten. Allerdings waren sie bis dahin nicht umgesetzt worden.

Das Arbeitsgesetzbuch wurde vom Parlament am 15. Juli verabschiedet und trat am 1. Dezember 2003 in Kraft.

Das Arbeitsgesetzbuch sieht zwei höchst bedeutsame Bestimmungen vor, die bereits Bestandteil der im Februar 2001 unterzeichneten Vereinbarung über Beschäftigung und Berufsbildung waren: Zum einen müssen Unternehmen jährlich mindestens 10 % der Belegschaft eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen, zum anderen müssen Arbeitnehmer im Jahr 2003 für mindestens 20 Stunden und im Jahr 2006 für 35 Stunden zertifizierter Weiterbildung frei gestellt werden.

Der Dialog zwischen der Regierung und den Sozialpartnern sollte ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem Bedarf der Unternehmen an Modernisierung und Anpassung einerseits und dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Sicherheit und Schutz andererseits gewährleisten, doch das abschließende Ergebnis wurde von den Sozialpartnern, dem Verband der Portugiesischen Industrie (CIP) und den Dachverbänden der Gewerkschaften nicht gebilligt.

Nach Verabschiedung des Arbeitsgesetzbuchs wurden neue Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und der Regierung zur Umsetzung des Gesetzes aufgenommen. Es wurden mehr als 38 Gesetzentwürfe erörtert, darunter ein Entwurf über die Berufsbildung. Die Gespräche dauerten weitere sieben Monate an; anschließend nahm das Parlament die genannten 38 Gesetzesvorlagen an.

Vor kurzem wurde eine spezielle Kommission eingesetzt, die zunächst ein Grünbuch und anschließend ein Weißbuch über die Arbeitsbeziehungen in Portugal ausarbeiten soll. Im Rahmen ihres Mandats wird diese Kommission die Gründe dafür analysieren, dass – wie zuvor erwähnt – die Vereinbarung über Beschäftigung und Berufsbildung nicht in vollem Umfang umgesetzt wird.

Am 6. Dezember 2001 wurde der Nationale Beratende Ausschuss für die Berufsbildung mit einer dreiseitigen Struktur geschaffen und mit umfangreichen Kompetenzen ausgestattet.

Dieser Ausschuss, der bereits in der Vereinbarung über Beschäftigung und Berufsbildung vorgesehen war, hat seine Arbeit allerdings noch nicht aufgenommen.

Im Jahr 2003 verabschiedete die Regierung ein Allgemeines Bildungsgesetz, gegen das der Präsident, Herr Jorge Sampaio, sein Veto einlegte. Am 30. August 2005 wurden Änderungen des Bildungsgesetzes (aus dem Jahr 1986) und des Gesetzes über die Finanzierung der Hochschulbildung (aus dem Jahr 2003) bekannt gegeben, die den Zielsetzungen im Rahmen des Bologna-Prozesses Rechnung tragen sollten. Ungeachtet dessen halten es die

Sozialpartner für erforderlich, Änderungen am Berufsbildungssystem und an den einschlägigen Rechtsvorschriften vorzunehmen, um den Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft auf nationaler und internationaler Ebene gerecht zu werden. Diese Änderungen müssen das Ergebnis eines landesweiten Konsenses sein.

Trotz der Tatsache, dass keine der beiden Fassungen des eingebrachten Gesetzesentwurfs über die Berufsbildung jemals verabschiedet wurde, bestand Einigkeit in Bezug auf den in Artikel 4 des ersten Gesetzesentwurfs aufgenommenen Grundsatz, der die Notwendigkeit der Ausarbeitung eines Strategiepapiers mit dem Titel Mehrjahresprogramm für die Entwicklung der Berufsbildung betonte. Es war vorgesehen, dass die Regierung dieses Mehrjahresprogramm gemäß den Empfehlungen des Nationalen Beratenden Ausschusses für Berufsbildung annehmen sollte. Das Mehrjahresprogramm für die Entwicklung der Berufsbildung sollte unter anderem die Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen auf nationaler, regionaler und branchenbezogener Ebene beinhalten.

In den Jahren 2003 und 2004 führte der Ständige Ausschuss für sozialen Dialog eine Debatte über einen möglichen, vom Premierminister vorgeschlagenen Sozialpakt für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Auf diesem Wege sollten Maßnahmen und Strategien ermittelt und durchgeführt werden, die zu einer Steigerung von Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung beitragen und in einigen anderen wesentlichen Bereichen Impulse setzen würden, wie z. B. Innovationen, Berufsbildung, FuE, Sicherheit und Gesundheitsschutz oder Bekämpfung der Steuerhinterziehung. Im Rahmen dieses Sozialpakts wurden drei Arbeitsgruppen geschaffen, darunter eine speziell zur Erörterung von Fragen der Berufsbildung. Infolge eines Regierungswechsels wurde diese Debatte jedoch ergebnislos eingestellt.

Trotz der erfolglosen Versuche, effiziente Vereinbarungen im Berufsbildungsbereich zu schließen, haben die Sozialpartner in jüngster Zeit auf bilateraler Ebene die Gespräche über die wichtigsten Anliegen wieder aufgenommen. Sollte es zu einer Vereinbarung kommen, werden die Sozialpartner versuchen, in dieser Frage die Regierung einzubinden.

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Im Jahr 2004 unterzeichneten verschiedene Behörden gemeinsam mit den einschlägigen Sozialpartnern eine Partnerschaft im Tourismussektor, den „Strategischen Plan für die Entwicklung der Humanressourcen im Tourismus“. Ziel dieser Partnerschaft ist die Ermittlung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen sowie die Entwicklung der Humanressourcen in diesem Sektor über einen Zeitraum von zehn Jahren.

Im Jahr 2005 wurde im Handel eine weitere Partnerschaft ins Leben gerufen, mit der durch die Schaffung von Weiterbildungsmodulen in diesem Sektor das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf jährlich mindestens 20 Stunden zertifizierter Weiterbildung im Jahr 2003 und jährlich 35 Stunden im Jahr 2006 verwirklicht werden sollte. Die Weiterbildungsmodule basieren auf Kompetenzprofilen und beinhalten jährlich 35 Stunden Weiterbildung, wobei die Dauer der entsprechenden Lehrgänge flexibel gestaltet werden kann. Die Module sollen im vierten Quartal 2005 zur Verfügung stehen.

Mehrere berufsspezifische und vorausschauende Studien werden gegenwärtig auf

Branchenebene vom IQF (Institut für Qualität in der Ausbildung) durchgeführt. Diese Studien stellen ein grundlegendes Instrument zur Verbesserung der Berufsbildungsqualität dar, da sie die Schaffung von Bezugsrahmen für die erforderlichen Kompetenzen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ermöglichen.

Darüber hinaus haben die Arbeitgeberverbände und die gemeinsam von der Arbeitsverwaltung (IEFP) und den Arbeitgeberverbänden verwalteten Berufsbildungszentren zahlreiche Maßnahmen entwickelt, um den Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen auf Branchenebene zu ermitteln und frühzeitig zu erkennen. Beispielsweise hat das Berufsbildungszentrum CINEL, das gemeinsam von der IEFP und dem Arbeitgeberverband der Elektro- und Elektronikindustrie (ANIMME) verwaltet wird, bereits im Jahr 2005 den Berufsbildungsbedarf in der Branche ermittelt, die Verfahren zur Durchführung der entsprechenden Berufsbildungsmaßnahmen ausgewählt und verschiedene Handbücher für Aus- und Weiterbildung ausgearbeitet.

Im Tätigkeitsplan der APOCEEP für 2005 ist die Durchführung einer Umfrage unter den Mitgliedsunternehmen vorgesehen, um bewährte Verfahren im Bereich des lebenslangen Lernens zu ermitteln.

In Portugal haben mittlere Unternehmen und Großbetriebe begonnen, ein spezielles System zur Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen umzusetzen. Allerdings sind etwa 98 % aller Unternehmen in Portugal der Gruppe der kleinen und mittleren Unternehmen zuzurechnen, und die große Mehrheit dieser Betriebe führt – abgesehen von nicht-formalen Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter – keinerlei berufliche Bildungsmaßnahmen durch.

Es ist festzuhalten, dass gegenwärtig im Zusammenhang mit europäischen Programmen oder Initiativen eine Reihe von Projekten entwickelt wird, die Unternehmen und Gewerkschaften einbeziehen. Diese Projekte gehen in den meisten Fällen auf Initiativen der gewerkschaftlichen Dachverbände zurück und betreffen sowohl die Früherkennung des Bedarfs als auch die Entwicklung von Berufsbildungsmaßnahmen in folgenden Bereichen: Gleichstellung der Geschlechter; Gleichstellung von Migranten und behinderten Menschen; Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Drogensucht.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

In Portugal sind die Sozialpartner am Nationalen System für die Zertifizierung der Berufsbildung beteiligt. Mit Hilfe dieses Systems sollen die Kompetenzen der Arbeitnehmer zertifiziert werden, unabhängig davon, wie sie erworben wurden, also z. B. durch eine Berufsausbildung, durch Berufserfahrung oder durch eine im Ausland, namentlich in der Europäischen Union, absolvierte Berufsausbildung.

Im Rahmen dieses Systems führten die Vertreter der Sozialpartner und der Arbeitsverwaltung (IEFP) im Jahr 2004 ihre Arbeiten zur Billigung von Berufsbildern und Handbüchern für die Zertifizierung von Arbeitnehmern und Ausbildern in den jeweiligen Bereichen fort. Zwar wurden große Anstrengungen in dieser Hinsicht unternommen, es bleibt allerdings noch viel zu tun.

Das im Rahmen der 2001 unterzeichneten dreiseitigen Vereinbarung über Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und allgemeine und berufliche Bildung geschaffene Netz

von Zentren für die Anerkennung und Validierung lebenslanger Kompetenzen und Qualifikationen wurde gestärkt und erweitert. Diese Zentren werden die Anerkennung und Validierung der Kompetenzen von Personen über 18 Jahren ermöglichen, die über keine Diplome oder Befähigungsnachweise verfügen, obwohl sie im Zuge ihres Arbeitslebens durch informelles und nicht-formales Lernen Kompetenzen erworben haben. Gegenwärtig lässt der Bekanntheitsgrad dieses Netzes noch zu wünschen übrig. Die Sozialpartner sind jedoch vom Nutzen dieses Netzes überzeugt und vermitteln Unternehmen und Beschäftigten diesbezügliche Informationen, da ihnen dieses System die Möglichkeit bietet, im Bereich der Laufbahnentwicklung und neuer Berufsbildungsmaßnahmen Fortschritte zu erzielen.

Einige portugiesische Unternehmen, die Berufsbildungsmaßnahmen durchführen, schließen diese Maßnahmen mit einem Test ab, der zur Anerkennung und Validierung der von den Mitarbeitern erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen beitragen soll. In anderen Unternehmen werden die externen Berufsbildungsmaßnahmen von ordnungsgemäß durch den IQF (Institut für Qualität in der Ausbildung) zertifizierten Berufsbildungseinrichtungen durchgeführt.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

Der Metall-Arbeitgeberverband (AIMMAP) beschafft derzeit Finanzmittel und fachliche Ressourcen, um für seine Mitgliedsunternehmen Beratungsaufgaben im Berufsbildungsbereich zu übernehmen.

CINEL hat das „Programm REDE – Beratung, Ausbildung und Unterstützung für die Führung kleiner Unternehmen“ entwickelt. Über dieses Programm unterstützt CINEL die Unternehmensführung in kleinen Betrieben und bietet Beratungsmaßnahmen zur Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit.

Einige portugiesische Unternehmen führen Berufsbildungsmaßnahmen durch und überwachen den Pfad des lebenslangen Lernens ihrer Mitarbeiter vom Eintritt in das Unternehmen bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb. Andere Unternehmen verbreiten über ihre innerbetrieblichen Kommunikationssysteme (z. B. Intranet) Verfahren und weitere einschlägige Informationen und weisen auf Seminare und Konferenzen über interessante relevante Themen hin, um die Aktivitäten ihrer Mitarbeiter zu fördern und ihnen Orientierungshilfe anzubieten.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

Im Zuge der Erörterung des Gesetzentwurfs über die Berufsbildung und der Verhandlungen über den Sozialpakt für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung vertrat der CIP die Ansicht, dass Unternehmen, die selbst die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter übernehmen, den disaggregierten Teil der für die Berufsbildung vorgesehenen Sozialversicherungsbeiträge einbehalten sollten. Der CGTP-IN lehnte diese Forderung ab und schlug alternativ eine gezielte Unterstützung von KMU nach Kriterien vor, die von dem einzurichtenden Nationalen Beratenden Ausschuss für die Berufsbildung festzulegen wären. Die UGT hat stets die Auffassung vertreten, dass Unternehmen und Beschäftigte in Bezug auf die Berufsbildung im Rahmen des Systems der sozialen Sicherheit gleichermaßen gefördert werden sollten.

Dagegen geht aus einer vor kurzem durchgeführten Studie des IQF mit dem Titel „Finanzierungspraxis im Berufsbildungsbereich in Portugal“ hervor, dass die große Mehrheit der

in der Studie untersuchten portugiesischen Unternehmen, die Berufsbildungsmaßnahmen durchführen, diese im Wesentlichen aus eigenen Mitteln finanzieren. Die Studie belegt, dass 11,8 % der insgesamt untersuchten Unternehmen Berufsbildungsmaßnahmen durchführen. In der jüngsten Erhebung der Generaldirektion Studien, Statistik und Planung (DGEEP) wurde festgestellt, dass nur 18,7 % der Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten (aus einer Stichprobe von 5 284 Unternehmen) ihren Mitarbeitern berufliche Bildungsmaßnahmen anbieten. Bezieht man darüber hinaus Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten ein, ist dieser Anteil noch geringer. Die Sozialpartner zeigen sich sehr besorgt angesichts der Tatsache, dass Portugal das Land mit der geringsten Beteiligung der Arbeitnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen ist.

Einige KMU kofinanzieren Bildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter oder nehmen hierfür öffentliche Mittel in Anspruch.

Wie bereits erwähnt sahen die Vereinbarungen der Unternehmen im Jahr 2005 in der Regel keine spezifischen Bestimmungen zur Berufsbildung vor. Nur ganz wenige enthalten einige Vorschriften, um den gesetzlichen Mindestvorgaben im Hinblick auf die Stundenzahl der jährlich für jeden Mitarbeiter durchzuführenden zertifizierten Berufsbildungsmaßnahmen zu entsprechen. Ungeachtet dessen gibt es durchaus auch einige gute Beispiele.

So wurde z. B. im Buch- und Verlagssektor vereinbart, dass Unternehmen sämtliche Kosten für berufliche Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen übernehmen, sofern diese als relevant für die Tätigkeit der Mitarbeiter eingestuft werden. Diese Unternehmen bieten zudem finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter unter 25 Jahren, die nicht über die Mindestschulbildung verfügen.

In der Speditionsbranche wurde vereinbart, dass Unternehmen mit den Gewerkschaften Kooperationsabkommen über die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsplänen abschließen müssen. Jedes Unternehmen soll dafür Sorge tragen, dass 10 % der Mitarbeiter an Berufsbildungsmaßnahmen (20 Stunden jährlich bis zum Jahr 2005 und 40 Stunden ab dem Jahr 2006) teilnehmen.

Die gewerkschaftlichen Dachverbände sind der Auffassung, dass die betrieblichen Investitionen in die Berufsbildung weiter verstärkt und bekannt gemacht werden sollten, da sie von grundlegender Bedeutung für die Steigerung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit sowie für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter sind.

Der CIP und die APOCEEP vertreten die Auffassung, dass die Sichtbarkeit der Investitionen der Unternehmen in die Berufsbildung, namentlich in die informelle Berufsbildung, verbessert werden sollte.

Trotz des Interesses der Sozialpartner am europäischen Aktionsrahmen sind die praktischen Ergebnisse nicht zufrieden stellend. Dies ist weitgehend auf die schwierige politische und wirtschaftliche Lage in Portugal in den letzten Jahren zurückzuführen.

Slowenien

Informationsquellen

- Gewerkschaften: Slowenischer Verband Freier Gewerkschaften, EGB-Mitglied
- Arbeitgeberverbände: Slowenischer Arbeitgeberverband, UNICE-Mitglied; Slowenische Handwerkskammer, UEAPME-Mitglied

Slowenien steht vor vergleichbaren Veränderungen und Herausforderungen wie die Mehrheit der anderen EU-Mitgliedstaaten: Überalterung der Bevölkerung, kontinuierliche Veränderungen am Arbeitsplatz und im Alltag aufgrund der rasanten technologischen Entwicklung, wissenschaftliche Revolution und Globalisierung. Das Land wird ferner durch eine zunehmende soziale Schichtung geprägt. Gerade die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung können dazu beitragen, diese Unterschiede zu verringern und damit Beschäftigung, Wohlstand, verbesserte soziale Sicherheit und die Entwicklung der Persönlichkeit des Einzelnen zu befördern sowie der Weiterentwicklung, dem Fortschritt und dem sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft Vorschub zu leisten.

Die Sozialpartner arbeiten seit November 2002 aktiv an der Umsetzung der Strategie von Lissabon mit und sind daher mitverantwortlich für die Umsetzung dieser Ziele. Slowenien hat aktiv am Bologna-Prozess und am Brügge-Kopenhagen-Prozess mitgewirkt und setzt den Prozess des lebenslangen Lernens im Rahmen des Berufs- und Privatlebens des Einzelnen und der Gesellschaft als Ganzes um. Obwohl das slowenische System der allgemeinen und beruflichen Bildung recht weit entwickelt ist und einige Zielgrößen und Indikatoren bereits dem EU-Durchschnitt entsprechen oder diesen sogar übertreffen, setzt Slowenien seine Anstrengungen unermüdlich fort und konzentriert sich dabei auf eine Verbesserung der Qualität, Zugänglichkeit und Durchlässigkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung. Die konkreten Ziele, der Bologna- und der Kopenhagen-Prozess sowie der Prozess des lebenslangen Lernens werden auch explizit als Richtschnur für die nationale Politik herangezogen.

Slowenien gehört zu den Mitgliedstaaten, die bereits einen relativ hohen Anteil des BIP für Bildung aufwenden: Im Jahr 2002 betrug der Prozentsatz 6,02 %, im Jahr 2003 wurde ein leichter Anstieg auf 6,09 % verzeichnet. Folglich steht Slowenien, gemessen am Verhältnis Bildungsausgaben/BIP, den führenden Mitgliedstaaten kaum nach.

Im Jahr 2004 wurde unter der Bezeichnung **Koordinierung der allgemeinen und beruflichen Bildung 2010** eine aus Experten bestehende Koordinierungsstelle eingerichtet. Diese Stelle wurde mit der komplexen Aufgabe der Koordinierung der Arbeiten zur Umsetzung der Strategie von Lissabon und zum Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ betraut. In Slowenien zählt hierzu auch die Koordinierung der Arbeiten zur Umsetzung des Bologna-Prozesses, des Brügge-/Kopenhagen-Prozesses und des Prozesses des lebenslangen Lernens.

Slowenien hat in den Jahren 2003 bis 2005 zahlreiche Aktivitäten (Konferenzen, Konsultationen, Workshops und Seminare) zur Förderung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ durchgeführt, da diese Aktivitäten auch eine der wesentlichen Koordinierungsaufgaben darstellen.

Strategien für das lebenslange Lernen

Im Jahr 1996, dem Europäischen Jahr des lebensbegleitenden Lernens, wurde eine umfassende und einschneidende Reform in die Wege geleitet. Dabei wurden alle Bereiche und Ebenen der formalen Bildung erfasst, von der Vorschulerziehung über die Grundschule, die Berufsbildung und die allgemeinbildende Sekundarstufe II, die Musikerziehung sowie Programme für Schüler und Studierende mit besonderen Bedürfnissen bis hin zur beruflichen Ausbildung der Sekundarstufe II und zur Hochschulbildung, die gegenwärtig einer Reform unterzogen wird. In zahlreichen Bereichen war darüber hinaus festzustellen, dass Umbau und Modernisierung des Systems des nicht-formalen Lernens greifen. Die Strategien für die Erwachsenenbildung und die Hochschulbildung wurden ebenfalls angenommen. Das lebenslange Lernen ist weiterhin ein integraler Bestandteil der Bildungs- und Lernsysteme; die Lage lässt sich ohne weiteres mit der Situation anderer EU-Mitgliedstaaten vergleichen.

Das Gesamtsystem des lebenslangen Lernens funktioniert in zufriedenstellender Weise, obwohl bislang keine umfassende und übergreifende Strategie für das lebenslange Lernen ausgearbeitet wurde. Allerdings haben Gesamtkontext und Zweck des lebenslangen Lernens in Rechtsvorschriften Eingang gefunden und sind Bestandteil von Lehrplänen auf allen Bildungsebenen und in allen Bildungsbereichen. Bei der Finanzierung werden auch Netze von Akteuren einbezogen, die an einem zugänglichen und hochwertigen System des Lernens und der Bildung interessiert sind, das über alle erforderlichen Infrastrukturen verfügt (IKT, Informations- und Beratungsstellen, umfassende und zugängliche Netze sowie Lern- und Bildungsformen usw.).

Vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung von IKT von besonderer Bedeutung, da die mit dem Konzept des lebenslangen Lernens verknüpften Zielsetzungen ohne diese Komponente nicht erreicht werden könnten. In Anbetracht dessen hat Slowenien mit der Durchführung des EPPD, des Programms Phare und weiterer Programmen begonnen. Im Rahmen der nationalen Finanzierung mussten spezifische Maßnahmen verabschiedet werden, um die finanzielle Förderung der Ziele zu ermöglichen und den Prozess des lebenslangen Lernens umzusetzen. Dies gilt insbesondere für die Einrichtung des Systems und die Bereitstellung der Strukturen, auf deren Grundlage die Strategie für das lebenslange Lernen verwirklicht werden kann. In diesem Zusammenhang verdienen die folgenden Ziele besondere Erwähnung: Modernisierung des allgemeinen und beruflichen Bildungsangebots, Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte und der Bildungsanbieter, Entwicklung lokaler/regionaler Zentren, Ausweitung des Qualitätssicherungssystems, Bildungsförderung für Erwachsene mit Bildungsdefiziten und Verringerung der Schulabbrecherquote.

Die Sozialpartner verfolgen im Rahmen des nationalen Programms für das lebenslange Lernen strategische Zielsetzungen. Sie stärken die Kultur des lebenslangen Lernens über die Tarifverträge. Sie haben ferner das Bildungsniveau verbessert und durch Bildungsmaßnahmen die strukturellen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt reduziert. In den Unternehmen sind Vertreter der Gewerkschaften aktiv, die die Arbeitnehmer zur Verbesserung ihres Bildungsstands ermuntern und motivieren. Die Sozialpartner streben danach, auf allen Ebenen der Tarifverträge eine Pflicht der Arbeitgeber zur Bereitstellung von und ein Recht des Arbeitnehmers zur Teilnahme an Maßnahmen des lebenslangen Lernens zu verankern.

Spanien

Informationsquellen

- Gewerkschaften: CC.OO. (Gewerkschaftsbund der Betriebsräte); UGT (Allgemeine Arbeitnehmerunion), EGB-Mitglieder, und Confederación de Cuadros (Verband der Führungskräfte), CEC-Mitglied.
- Arbeitgeberverbände: CEOE (Spanischer Arbeitgeberverband), UNICE-Mitglied; CEPYME (Spanischer KMU-Verband), UEAPME-Mitglied

Einleitung

Die Sozialpartner betrachten als Verfasser dieses Berichts den Aktionsrahmen als eine positive Initiative, die es ermöglicht, den sozialen Dialog über die Berufsbildung auf nationaler Ebene zu stärken.

Die wichtigsten, im Kontext des Aktionsrahmens von 2002 bis 2005 durchgeführten Maßnahmen stehen im Zusammenhang mit den folgenden Schlüsselinitiativen:

- Das im Juni 2002 verabschiedete Gesetz über Qualifikationen und Berufsbildung wurde durchgeführt. Das Gesetz sieht ein neues Nationales System für berufliche Qualifikationen vor, das als umfassender Rahmen für das lebenslange Lernen sowie für die Validierung und Anerkennung des formalen, nicht-formalen und informellen Lernens dient.
Die Durchführung dieses Gesetzes steht auf nationaler und sektorbezogener Ebene in engem Zusammenhang mit den Schwerpunktbereichen 1 und 2.
- Das Finanzierungssystem für die Weiterbildung wurde auf der Grundlage von Vereinbarungen im Rahmen des sozialen Dialogs reformiert.
Diese Entwicklungen fallen im Wesentlichen unter Schwerpunktbereich 4.
- Nationale Rahmenvereinbarungen für Tarifverhandlungen wurden von 2002 bis 2005 von den nationalen Sozialpartnern als maßgebliche Richtschnur für Tarifverträge angenommen. In diesen Vereinbarungen werden den für die Führung der Tarifverhandlungen auf Sektor- und Unternehmensebene Verantwortlichen die vier Schwerpunktbereiche in Erinnerung gerufen.
- Im Juli 2004 billigten die wichtigsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen (CEOE, CEPYME, CC.OO. und UGT) gemeinsam mit der amtierenden Regierung die „Erklärung für den sozialen Dialog 2004. Wettbewerbsfähigkeit, sichere Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt“.

Die Verbesserungen auf nationaler und sektorbezogener Ebene sind stärker sichtbar und haben sich erheblich auf die in den Schwerpunktbereichen genannten Zielsetzungen ausgewirkt. Auf betrieblicher Ebene wurden ebenfalls wertvolle Maßnahmen durchgeführt und zahlreiche bewährte Verfahren umgesetzt, hier ist es jedoch schwieriger, die tatsächlichen Auswirkungen und Entwicklungen bei der gesamten Palette von Unternehmen zu bewerten. Dies gilt insbesondere für KMU.

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Die zahlreichen in diesem Zeitraum durchgeführten Maßnahmen sind ein Beleg für die unbestreitbaren Auswirkungen der im Rahmen dieses Schwerpunkts eingeleiteten Aktionen.

Man kann eindeutig unterscheiden zwischen Maßnahmen auf nationaler Ebene unter Federführung der Regierung, die aber auch einen starken sektorspezifischen Bezug haben, und Maßnahmen von Unternehmen, die vornehmlich im Bereich von Managementinstrumenten und Personalpolitik konzipiert wurden. Darüber hinaus gibt es verschiedene Maßnahmen, die von den Sozialpartnern auf Branchenebene durchgeführt wurden.

1. Nationale Ebene

Für das neue Nationale System für berufliche Qualifikationen wurden 26 branchenspezifische Arbeitsgruppen eingerichtet, um den Bedarf zu ermitteln und die Standards für Kompetenzen sowie die diesbezüglichen Ausbildungsmodule festzulegen. Bis 2005 haben diese Gruppen etwa 250 Qualifikationen definiert; bis 2006/2007 soll der endgültige Katalog mit schätzungsweise 580 Qualifikationen fertig gestellt werden.

Die Mitwirkung der Sozialpartner bei dieser Aufgabe erfolgt in Form einer allgemeinen Mitarbeit an der Konzeption des Systems, von Vorschlägen der Experten für die einzelnen Arbeitsgruppen oder der Validierung der ausgearbeiteten Standards.

2. Sektorebene

Neben den Arbeiten zum neuen Qualifikationssystem wurden mit Unterstützung der Dreiseitigen Stiftung für Weiterbildung über 84 Studien über den sektorspezifischen Bedarf erstellt.

Die Studien wurden von paritätischen Branchenausschüssen für Weiterbildung begleitet, die parallel dazu die Festlegung der Weiterbildungsprioritäten fortgesetzt haben.

In einer Reihe von Branchen (Metallindustrie, Bauwesen usw.) haben Arbeitgeber und Gewerkschaften Vereinbarungen unterzeichnet, die die Ermittlung des künftigen Bedarfs und die Schaffung gemeinsamer Gremien zum Gegenstand haben.

3. Betriebliche Ebene

Eine Vielzahl von Verfahren veranschaulicht die Entwicklung betrieblicher Instrumente und Managementverfahren für die Evaluierung von Qualifikationsdefiziten und die Festlegung von Zielen und Strategien für die Entwicklung der Kompetenzen. Dennoch bleibt noch viel zu tun, insbesondere mit Blick auf KMU und gering qualifizierte Arbeitnehmer.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Die Auswirkungen der im Rahmen dieses Schwerpunkts durchgeführten Maßnahmen sind insbesondere auf nationaler Ebene ebenfalls relevant und sichtbar, obwohl die komplexe Natur einiger Initiativen zeigt, dass noch ein weiter Weg zurückzulegen ist.

Wie bereits beim ersten Schwerpunkt ausgeführt, ist auch hier eine Unterscheidung zwischen der nationalen/sektorbezogenen Ebene einerseits und der betrieblichen Ebene andererseits festzustellen.

1. Nationale Ebene

Das Gesetz über Qualifikationen und Berufsbildung sieht die Entwicklung eines Systems zur Validierung und Anerkennung des nicht-formalen und informellen Lernens vor, dem die Nationalen Qualifikationsstandards zugrunde gelegt werden. Im Jahr 2004 wurden die ersten Pilotverfahren abgeschlossen. Gegenwärtig erörtern Regierung und Sozialpartner das festzulegende allgemeine Verfahren.

Im Rahmen der Weiterbildung der Arbeitnehmer würde eine Weiterbildungsmaßnahme, die den Nationalen Qualifikationsstandards entspricht, förmlich anerkannt werden.

2. Sektorebene

Zwar hat eine Reihe von Branchen (Bauwesen usw.) mitunter die Anerkennung auf Sektorebene unterstützt, generell wurde jedoch dem nationalen Ansatz der Vorzug gegeben, sofern dieser auch die Branchenebene mit einbezieht.

3. Betriebliche Ebene

Die Maßnahmen stehen in engem Zusammenhang mit den im Rahmen des ersten Schwerpunktbereichs erwähnten Verfahren, Instrumenten und Managementstrategien. Eine Reihe von Unternehmen hat bewährte Verfahren zur Entwicklung von Richtlinien für die kontinuierliche Bewertung der gesamten Belegschaft eingeführt. Dadurch konnten nicht nur Defizite erkannt und Maßnahmen zur Entwicklung der Kompetenzen definiert werden, es wurde auch das Humankapital bestmöglich ausgeschöpft und die Arbeitsleistung verbessert. Bei diesem Schwerpunkt lässt die Lage der KMU wiederum zu wünschen übrig.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

Die Sozialpartner haben erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Schwerpunktbereiche des Aktionsrahmens über verschiedene Kanäle bekannt zu machen: Seminare, Zeitschriften, elektronischen Medien, Austausch bewährter Verfahren usw. Hierbei spielten auch Information, Unterstützung und Orientierungshilfe für Unternehmen und Bürger eine wichtige Rolle.

Dennoch blieben die Auswirkungen der von den Sozialpartnern im Rahmen dieses Schwerpunkts ergriffenen Maßnahmen im Hinblick auf die Entwicklung ständiger Informations- und Beratungsdienste für Bürger und Unternehmen hinter den bei den anderen Schwerpunkten erzielten Erfolgen zurück.

1. Nationale Ebene

Im Hinblick auf die elektronischen Informationen über Lern- und Bildungsmöglichkeiten, die über die mit Ploteus verbundene nationale Stelle verfügbar sind, wurden Verbesserungen erzielt. Beratungsmaßnahmen für Arbeitslose wurden mit Beteiligung der Sozialpartner in

erheblichem Umfang fortgeführt. Es sind jedoch noch umfangreiche Anstrengungen erforderlich, um gemäß der Empfehlung des Aktionsrahmens einen echten One-Stop-Shop und einen umfassenden Dienst für lebenslange Beratung, insbesondere für Arbeitnehmer, einzurichten.

Bei der Unterstützung von Unternehmen, namentlich KMU, sind nur dürftige Fortschritte erzielt worden.

2. Sektorebene

Die Sozialpartner haben auf Branchenebene mit Unterstützung der Dreiseitigen Stiftung für Weiterbildung und des Ministeriums für Bildung einige Maßnahmen eingeleitet, in deren Rahmen Studien durchgeführt und Instrumente für Informations- und Beratungstätigkeiten entwickelt wurden.

3. Betriebliche Ebene

Die Bekanntmachung des Aktionsrahmens unter Führungskräften, die Entwicklung spezifischer Instrumente und der Austausch bewährter Verfahren waren in den letzten Jahren häufig Gegenstand von Maßnahmen der Arbeitgeberverbände.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

Die wichtigsten Maßnahmen im Rahmen dieses Schwerpunkts betreffen die Reform des Finanzierungssystems für die Weiterbildung. Das System basiert auf nationalen Vereinbarungen im Rahmen des sozialen Dialogs. Es wurde im Jahr 2002 reformiert und wird gegenwärtig einer Analyse unterzogen, um seinen Anwendungsbereich zu erweitern und seine Effizienz zu verbessern.

Das System wartet mit folgenden jahresdurchschnittlichen Zahlen auf: 1 300 000 Arbeitnehmer nehmen an einer Weiterbildungsmaßnahme teil; die Aufwendungen belaufen sich auf 600 Mio. EUR.

1. Nationale Ebene

Im Rahmen der Vereinbarungen über die Weiterbildung werden entsprechende Maßnahmen gefördert und auf branchenübergreifender, branchenspezifischer und betrieblicher Ebene finanziert. Im Jahr 2004 wurde ein System zur Senkung der Sozialversicherungsbeiträge eingeführt, um Anreize für betriebliche Investitionen durch deren Kofinanzierung zu schaffen. Für KMU sind Sonderbedingungen vorgesehen.

2. Sektorebene

Seit 2002 werden jährlich durchschnittlich 250 Mio. EUR für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet, an denen 450 000 Arbeitnehmer teilnehmen. Unterstützend war hierbei die Dreiseitige Stiftung für Weiterbildung tätig. Im Rahmen der Tarifverhandlungen haben bestimmte Branchen neben den vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträgen Investitionen in die Weiterbildung vereinbart.

3. Betriebliche Ebene

Seit 2004 ermöglicht die Regelung über die Weiterbildung den Unternehmen die Senkung der Sozialversicherungsbeiträge durch Investitionen in die Weiterbildung. Bis Juli 2005 hatten nahezu 70 000 Unternehmen diese Anreize genutzt, die ihnen eine Senkung des Beitrags für Berufsbildung ermöglichen. Der entsprechende Prozentsatz wird auf der Grundlage der Größe des Unternehmens berechnet und ist für KMU vorteilhafter als für Großunternehmen.

Schweden

Informationsquellen

- Gewerkschaften: LO (Schwedischer Gewerkschaftsbund), TCO (Schwedischer Verband der Angestellten- und BeamtenGewerkschaften) und SACO (Schwedischer Akademikerverband), EGB-Mitglieder
- Arbeitgeberverbände: Swedish Enterprise (Schwedischer Unternehmerverband), UNICE-Mitglied; Företagarna (Dachverband der Unternehmer), UEAPME-Mitglied; SFCC (Schwedischer Verband der Bezirksräte), SALA (Schwedischer Verband der Kommunalbehörden), CEEP-Mitglieder

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Die Sozialpartner betrachten eine gute Erstausbildung und den Zugang zum lebenslangen Lernen als Grundvoraussetzung für nachhaltiges Wachstum und nachhaltige Entwicklung sowie für die Teilhabe aller Bürger an der Gesellschaft und die berufliche Weiterentwicklung. Die Verbände auf Landes- und Branchenebene und die Unternehmen haben in ihren jeweiligen Bereichen verschiedene Studien zur Ermittlung und Antizipierung des künftigen Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen durchgeführt. Einige nationale Verbände haben ihre Branchenverbände bei den Analysen finanziell unterstützt.

Diese Studien belegen zum einen die Tatsache, dass die Berufsbilder einem rasanten Wandel unterliegen, und zum anderen, dass ein zunehmender Anteil der Arbeitsplätze immer mehr und neue Qualifikationen erfordert. Neue Branchen bringen neue Berufe hervor, deren Bedarf von den regulären öffentlichen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung bislang nicht hinreichend gedeckt werden kann. Arbeitnehmer müssen zunehmend über eine breite und fundierte Qualifikationsbasis verfügen. Es liegt auf der Hand, dass die Lehrpläne der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Sekundarstufe angepasst werden müssen und dass neue postsekundäre Weiterbildungsmaßnahmen sowie Ausbildungsgänge im Hochschulbereich erforderlich sind. Die Sozialpartner haben diese Erkenntnisse und diesen Bedarf der Regierung, den Verwaltungen und Bildungseinrichtungen mitgeteilt.

Auf betrieblicher Ebene stehen die Arbeitgeber vor der schwierigen Aufgabe, die mangelnde Attraktivität von Ausbildungsberufen für junge Menschen zu steigern und die Bürde der vielen gering qualifizierten Erwachsenen in der Belegschaft abzutragen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Die Analyse des künftigen Bedarfs an Qualifikationen und Kompetenzen hat sich zu einem selbstverständlichen Bestandteil der strategischen Planung von Großunternehmen entwickelt. Dabei wird zum einen der Entwicklungsbedarf in Unternehmen geprüft, zum anderen werden notwendige Maßnahmen unter die Lupe genommen. Treibende Kräfte bei der Ermittlung neuer Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen sind der Bedarf und die Erwartungen der Kunden/Patienten/Bürger, die Verbesserungen im technischen, medizinischen und in sonstigen Bereichen sowie die Marktsituation, politische Entscheidungen, struktureller Wandel usw. Kleinere Unternehmen müssen für ihren Bedarf an Qualifikationen flexible Lösungsansätze entwickeln. Inhaber kleinerer Unternehmen benötigen selbst neue Kenntnisse, um neuen Wünschen und Nachfragen gerecht zu werden. Ein Großteil der Arbeitgeber führt mit jedem Mitarbeiter ein

individuelles Gespräch, um den Bedarf an der Entwicklung von Qualifikationen festzustellen.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Auf nationaler Ebene sind die Sozialpartner in die Arbeit der staatlichen Validierungsstelle eingebunden (2004-2007). Auf nationaler und branchenspezifischer Ebene haben die Sozialpartner Projekte zur Validierung branchenbezogener Qualifikationen und zur Feststellung des Bedarfs der Unternehmen an speziellen Qualifikationen in die Wege geleitet. Auf betrieblicher Ebene wird die Validierung in der Regel im Rahmen der individuellen Mitarbeitergespräche, in denen der Qualifikationsentwicklungsbedarf ermittelt werden soll, durchgeführt. In einigen Unternehmen erfolgt die Validierung im Zusammenhang mit einer vom Markt geforderten Zertifizierung der Qualifikationen der Mitarbeiter. Schrittweise werden neue Modelle und Verfahren für die Validierung von Kompetenzen entwickelt.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

Die Sozialpartner auf nationaler und branchenspezifischer Ebene haben Informationen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer übermittelt, und einige Unternehmen haben weitere Informationen erbeten und zusätzliche Analysen durchgeführt. Die Sozialpartner auf Sektorebene arbeiten eng mit den Unternehmen zusammen. In diesem Bereich fungieren Unternehmen und Arbeitgeber als Schrittmacher. Websites, Newsletter, Seminare und Arbeitsgruppen zählen zu den Instrumenten, die sowohl auf Sektor- als auch auf Unternehmensebene genutzt werden. Schwedische Unternehmen nehmen Fragen bezüglich der Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen zunehmend ernst und betrachten diese als Investition in die Zukunft. Allmählich wird die Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen systematischer durchgeführt. Zudem erhöhen die Verbesserungen der Effizienz die Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmer.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften haben ihren Einfluss auf nationaler und branchenspezifischer Ebene geltend gemacht, um Branchen und Unternehmen dazu zu bewegen, sich systematischer mit der Mobilisierung von Ressourcen auseinander zu setzen. Die Zuweisung und Inanspruchnahme von Ressourcen für die Entwicklung von Qualifikationen erfolgt nun nach einem wirtschaftlicheren Konzept. Es werden schrittweise Zentren für Branchenkompetenz (Colleges) aufgebaut, in denen Branchenorganisationen, Unternehmen, Schulen, Universitäten und Weiterbildungseinrichtungen sowie die Kommunen einer Region zusammenarbeiten. Die Zusammenarbeit zwischen Universitäten, Unternehmen und Gewerkschaften wurde vertieft: Die Studiengänge werden nun an den Bedarf in den Regionen und/oder Branchen angepasst.

Mehrere Unternehmen haben ihr Engagement im Bereich der Weiterbildung und Entwicklung der Qualifikationen verstärkt und flexible betriebliche Lernangebote entwickelt. Lokale Lern- und Bildungszentren werden immer stärker genutzt, um Unternehmen und Mitarbeitern flexibles Lernen zu ermöglichen. E-Learning ist auf dem Vormarsch und erleichtert Arbeitnehmern die Verknüpfung von Arbeit und Studium bzw. Weiterbildung.

Vereinigtes Königreich

Informationsquellen

- Gewerkschaften: TUC (Gewerkschaftsbund des Vereinigten Königreichs), EGB-Mitglied
- Arbeitgeberverbände: CBI (Verband der Britischen Industrie) UNICE-Mitglied; FPB (Forum von Unternehmen der Privatwirtschaft), UEAPME-Mitglied; Sektion des Vereinigten Königreichs des CEEP

Während des Berichtszeitraums haben die Sozialpartner großen Wert auf eine effiziente Zusammenarbeit mit der Regierung gelegt, um die Reformen betreffend die Qualifikationsstrategie voranzubringen. Dieser Ansatz wird weiterhin verfolgt. Der CBI und der TUC sind Mitglieder der *Skills Alliance*. Dieses Bündnis für Qualifikationen soll dafür Sorge tragen, dass im Zuge der Umsetzung der Strategie Qualifikationen aufgewertet werden, um den Unternehmenserfolg zu steigern und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Übergeordnetes Ziel der Strategie ist zum einen die Verwirklichung einer größeren Arbeitsmarktkapazität, einer höheren Produktivität und eines verbesserten Unternehmenserfolgs. Zum anderen soll gewährleistet werden, dass die einzelnen Arbeitnehmer über die Qualifikationen verfügen, die sie für Beschäftigung, beruflichen Aufstieg und persönliche Entwicklung benötigen. Für Arbeitgeber, Gewerkschaften, Arbeitnehmer, Regierung und Träger der allgemeinen und beruflichen Bildung wurden folgende zentrale Aufgaben vereinbart:

- Streben nach Vollbeschäftigung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Erwachsener;
- Verbesserung der Kompetenzen der Arbeitnehmer und Erwerb von Qualifikationen auf allen Ebenen;
- Steigerung der Nachfrage nach Qualifikationen im Rahmen der Stärkung der Innovationen und der Verbesserung des Unternehmenserfolgs;
- Verbesserung der effizienten Nutzung und des effektiven Erwerbs von Qualifikationen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf allen Ebenen.

Im Rahmen der Qualifikationsstrategie und der Bemühungen der Sozialpartner um eine effiziente Umsetzung dieser Strategie wird allen im Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen genannten Schwerpunkten Rechnung getragen.

SCHWERPUNKT 1: ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Die *Sector Skills Councils (SSC)*, ein Netz branchenspezifischer Kompetenzbeiräte, sind auf nationaler/sektorspezifischer Ebene das wichtigste Instrument zur Ermittlung der Kompetenzen und Qualifikationen, die erforderlich sind, damit gewährleistet ist, dass die Arbeitskräfte des Vereinigten Königreichs die zur Steigerung des Unternehmenserfolgs und zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit notwendigen Fähigkeiten erwerben. Die ersten SSC wurden im Jahr 2002 eingerichtet. Gegenwärtig haben 23 SSC die erforderliche Genehmigung erhalten, oder es wurde eine entsprechende Empfehlung ausgesprochen; zwei weitere SSC haben eine Genehmigung beantragt und befinden sich im Aufbau. Im

Verwaltungsrat eines jeden SSC sind die Arbeitgeber mehrheitlich, die Gewerkschaften mit mindestens einem Mitglied vertreten. Die Sozialpartner waren eng in die Entwicklung der SSC eingebunden: Der CBI hat eine Reihe von Diskussionsveranstaltungen mit Mitgliedern von Berufsverbänden über den gegenwärtigen und künftigen Kompetenzbedarf in die Wege geleitet, während der TUC an zahlreichen Maßnahmen zur Stärkung der Rolle der Gewerkschaften bei der Formulierung der Agenda im Bereich der branchenspezifischen Qualifikationen beteiligt war; ein Großteil dieser Maßnahmen wurde durch das Gewerkschaftsnetz der Kompetenzbeiräte des TUC ermöglicht.

Jeder SSC hat die Aufgabe, eine Vereinbarung über die branchenspezifischen Kompetenzen (*Sector Skills Agreement – SSA*) auszuarbeiten, in der Arbeitgeber und Gewerkschaften den gegenwärtigen und künftigen Bedarf an Kompetenzen und Produktivität in der jeweiligen Branche ermitteln und die notwendigen Maßnahmen benennen, die zur Befriedigung dieses Bedarfs erforderlich sind. Bislang haben vier SSC eine entsprechende Vereinbarung veröffentlicht: e-skills UK (IT- und Telekommunikationssektor), ConstructionSkills (Bauwesen), SEMTA (Maschinenbau- und Technologiesektor) und Skillset (audiovisuelle Industrie).

Angesichts von 15 Millionen Erwachsenen mit mangelnden Rechenfertigkeiten und fünf Millionen Menschen mit unzulänglichen Lese- und Schreibkenntnissen stellen die *Skills for Life* (Basisqualifikationen) ebenfalls ein wichtiges nationales Thema dar. Die Sozialpartner haben in zahlreichen Aktivitäten auf dieses Problem hingewiesen und dafür Sorge getragen, dass die Bewältigung dieses Problems weiterhin eine Priorität der Regierung bleibt. Im Jahr 2003 veröffentlichten der CBI und der TUC gemeinsam ein Dokument mit Fallstudien, um die Auswirkungen geringer Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse der Arbeitskräfte ins Bewusstsein zu rücken und Wege aufzuzeigen, wie dieses Problem wirksam in Angriff genommen werden kann.

Im Jahr 2004 unterzeichneten die Sozialpartner im Kommunalbereich einen Tarifvertrag mit dreijähriger Laufzeit, in dem ein Rahmen für die Aus- und Weiterbildung abgesteckt wird. Darin werden die Kommunalbehörden aufgefordert, aktiv an der Personalplanung mitzuwirken, die gegenwärtigen Kompetenzen der Mitarbeiter zu erfassen und diese dem künftigen Dienstleistungsbedarf gegenüberzustellen. Auf der Grundlage dieser Informationen sollte ein Entwicklungsplan für die Belegschaft ausgearbeitet werden, damit dem künftigen Qualifikationsbedarf durch angemessene Weiterbildungsmaßnahmen für die derzeitigen Mitarbeiter und die Entwicklung von Einstellungsstrategien entsprochen werden kann.

SCHWERPUNKT 2: ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

Die Sozialpartner haben an der Überprüfung und Reform des nationalen Qualifikationsrahmens in England mitgearbeitet und sichergestellt, dass er den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen entspricht. Ziel der Reform ist die Schaffung eines „*Framework for Achievement*“ (Rahmen für Lernleistungen), eines Qualifikationssystems, das die Anzahl der beruflichen Qualifikationen strafft und sicherstellt, dass alle den Anforderungen gerecht werden und die für die Ausübung eines bestimmten Berufes erforderlichen Qualifikationen vermitteln. Das System soll auf einem Rahmen von Ausbildungsleistungen und Lerneinheiten basieren, der es den Lernenden ermöglicht, sich sowohl horizontal als auch vertikal weiterzuentwickeln, und die Arbeitgeber in die Lage versetzt, jene Qualifikationen oder Teilqualifikationen zu wählen, die dem betrieblichen Bedarf am besten entsprechen und die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter fördern.

Die Konzeption des Rahmens für Lernleistungen lässt sich mit den Vorschlägen für den Europäischen Qualifikationsrahmen und das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) vergleichen. Zudem wird der Rolle der informellen Ausbildung und der Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen, einschließlich der Weiterentwicklung des „*Skills Passports*“ (Qualifikationspasses), Rechnung getragen.

Den SSC obliegt darüber hinaus die Aufgabe, unter Einbeziehung der Beiträge der Sozialpartner berufliche Standards für die jeweilige Branche zu entwickeln, die als Grundlage für nationale Qualifikationen dienen sollen, die den Anforderungen gerecht werden und von Arbeitgebern und Arbeitnehmern positiv aufgenommen werden.

Die Sozialpartner waren an der Arbeit der Taskforce Lehrlingsausbildung beteiligt, die die Akzeptanz von Lehrlingsausbildungsprogrammen stärken und Empfehlungen ausarbeiten soll, wie die Lehrlingsausbildung besser auf die Bedürfnisse von Arbeitgebern und jungen Menschen zugeschnitten werden kann. Die Taskforce wurde im Februar 2003 eingerichtet und veröffentlichte im Juli 2005 ihren Abschlussbericht. Die Taskforce sprach eine Reihe von Empfehlungen aus, darunter die Einführung von „Branchen-Champions“, den Einsatz von Intermediären zur Ermittlung der Chancen der Lehrlingsausbildung, die Förderung überbetrieblicher Ausbildungsvereinigungen, um kleinen Unternehmen und ihren Mitarbeitern den Zugang zu Lehrlingsausbildungsprogrammen zu ermöglichen, die Aufwertung von Information, Beratung und Orientierungshilfe für junge Menschen und die Stärkung der Vielfalt. Die Zahl der Jugendlichen, die eine Ausbildung begonnen haben, stieg von 162 300 jährlich im Ausbildungsjahr 2001/2002 auf 192 400 im Ausbildungsjahr 2003/2004. Die Sozialpartner setzen sich für die Förderung der Lehrlingsausbildung ein: So führt der TUC unter den Gewerkschaften eine Kampagne durch, um das Thema Lehrlingsausbildung in die Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern aufzunehmen und auf diese Weise deren Akzeptanz zu stärken sowie hochwertige Ausbildungsgänge zu gewährleisten.

SCHWERPUNKT 3: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

Die Erfolgsgeschichte des Standards „Investors in People“ (IiP) wurde während der Durchführung dieser Bewertung fortgesetzt. Mehr als 37 000 Organisationen haben sich für den Standard qualifiziert, nahezu 25 000 haben sich verpflichtet, die entsprechenden Voraussetzungen zu erfüllen: Diese Organisationen beschäftigen nahezu 10 Millionen Menschen, also fast 40 % der Arbeitskräfte. Der TUC und der CBI waren eng in die jüngste Überarbeitung des Standards eingebunden, der im November 2004 wieder frei gegeben wurde. Zudem arbeiteten die Sozialpartner intensiv an der Entwicklung der im Jahr 2003 aufgelegten Initiative zur Förderung von Kleinunternehmen (SFEDI) mit, in deren Rahmen Kleinbetrieben geholfen werden sollte, den Standard „Investors in People“ dafür zu verwenden, den Qualifikationsbedarf zu ermitteln und zu befriedigen. Mehr als 8 000 Firmen arbeiten nunmehr mit diesem Standard. Diese Initiative wurde im Anschluss an einen Produktivitätsbericht des CBI/TUC auf den Weg gebracht, der vom Schatzkanzler in Auftrag gegeben wurde. Der CBI und der TUC haben darüber hinaus an einem Leitfaden für Arbeitgeber über „Investors in People“ mitgewirkt, in dem die Notwendigkeit unterstrichen wird, dass alle Arbeitnehmer über die erforderlichen Basisqualifikationen verfügen müssen, um die betrieblichen Lern- und Entwicklungsangebote wahrnehmen zu können.

Das Forum der Privatwirtschaft (FPB) war ebenfalls an zahlreichen Verbreitungsaktivitäten in unterschiedlichen Gremien beteiligt:

- Die *Learning and Skills Councils* [Beiräte für Bildung und Qualifikationserwerb] haben mit dem FPB zusammengearbeitet, um Informationen über die Tätigkeit der *Centres of Vocational Excellence* [Berufliche Leistungszentren] zusammenzustellen und ihr Verhältnis zu lokalen KMU zu entwickeln.
- In Bezug auf die Mitwirkung am Projekt Leonardo da Vinci über lebenslanges Lernen in KMU wird der FPB im November 2005 der Konferenz des *Institute of Small Businesses and Entrepreneurship* [Institut für Kleinunternehmen und unternehmerische Initiative] Bericht erstatten und im Jahr 2006 seine Schlussfolgerungen an der Universität Venedig vorstellen.

Im Tarifvertrag 2004 der Kommunalbehörden wird die Bedeutung der Entwicklung klarer Qualifizierungswege hervorgehoben, mit denen versucht wird, die Aufstiegschancen zu ermitteln und dem benötigten Niveau von Kernkompetenzen gegenüber zu stellen. Ein vergleichbarer Ansatz wird im *Skills Escalator Framework* [„Qualifikations-Rolltreppe“] verfolgt, der von den Sozialpartnern im Nationalen Gesundheitsdienst vereinbart wurde. Darin werden die für den beruflichen Aufstieg erforderlichen Qualifikationen benannt und Anreize zur Teilnahme am lebenslangen Lernen geschaffen.

Mit Unterstützung der Regierung hat der CBI einen Bericht mit dem Titel *„Employers collaborating to raise skills in supply chains and clusters“* [Kooperation der Arbeitgeber bei der Verbesserung der Qualifikationen in Lieferketten und Clustern] veröffentlicht. Das Projekt basierte auf einer Arbeitgebererhebung über aktuelle Beispiele von Unternehmen, die mit ihren Partnern in der Lieferkette zusammenarbeiten, oder mit anderen Firmen, die in sektorspezifischen oder lokalen Clustern kooperieren, um ihren Bedarf an Qualifikationen zu decken. Darüber hinaus werden in dem Bericht 16 eingehende Fallstudien über bewährte Verfahren bei der Zusammenarbeit der Arbeitgeber im Qualifikationsbereich in Unternehmen aller Branchen und Größenordnungen vorgestellt. Der CBI arbeitet gegenwärtig an einem Leitfaden für Arbeitgeber über die Zusammenarbeit im Qualifikationsbereich, der Unternehmen praktische Schritte aufzeigt, mit denen sie von den Verfahren zur Deckung des Qualifikationsbedarfs profitieren können.

Des Weiteren erarbeitet der CBI derzeit den Bericht *„Benchmarking Guidelines on Skills“* [Benchmarking-Leitlinien für den Qualifikationserwerb] auf der Grundlage von etwa 20 Arbeitgeberfallstudien, die vorbildliche Verfahren in der Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern aufzeigen. Diese bilden die Grundlage für einen Leitfaden über bewährte Verfahren für Unternehmen, der bei der Entwicklung von Programmen für die Weiterbildung der Mitarbeiter berücksichtigt werden sollte.

Gegenwärtig beschäftigen die Gewerkschaften nahezu 12 000 Ausbildungsbeauftragte, die Tausenden von Arbeitnehmern im gesamten Land den Weg zur Bildung eröffnen. Dies entspricht einer 50 %-igen Steigerung im Vergleich zum Vorjahr; damit ist das Ziel der Regierung, die Zahl der Ausbildungsbeauftragten bis zum Jahr 2010 auf 22 000 aufzustocken, durchaus greifbar. Allein im letzten Jahr haben 67 000 Personen von gewerkschaftlichen Bildungsmaßnahmen profitiert und an Lehrgängen teilgenommen, die Basisqualifikationen oder berufliche Weiterbildung zum Gegenstand hatten.

Der TUC arbeitet gegenwärtig an der Einrichtung einer Gewerkschaftsakademie, mit der die Gewerkschaften ihren Mitgliedern ein höherwertiges Bildungsangebot zur Verfügung stellen wollen. Die Regierung stellt 4,5 Mio. GBP für die Entwicklungsphase bereit. Diese Gewerkschaftsakademie wird eine einheitliche, kohärente Struktur und Marke für sämtliche gewerkschaftlichen Bildungsmaßnahmen sicherstellen, von der Vermittlung von Basisqualifikationen bis hin zu beruflichen Qualifikationen. Darüber hinaus soll sie den Umfang

der gewerkschaftlichen Bildungsaktivitäten ausweiten und dazu beitragen, die gegenwärtigen Zahlen annähernd zu verdoppeln und binnen fünf Jahren etwa eine Viertelmillion Lernende zu erreichen.

SCHWERPUNKT 4: MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

Die Sozialpartner waren eng in die Konzeption der von der Regierung finanzierten *Employer Training Pilots* [Modellprojekte für betriebliche Weiterbildung] (ETP) eingebunden. Die ersten Modellprojekte dieser Art wurden im Jahr 2002 aufgelegt; gegenwärtig werden in 18 Gebieten der Beiräte für Bildung und Qualifikationserwerb (das entspricht etwa einem Drittel des Landes) ETP durchgeführt, mit denen Möglichkeiten für einen verbesserten Zugang zur Weiterbildung ausgelotet werden und insbesondere Marktversagen behoben werden sollen, die Arbeitgeber daran hindern, den Arbeitnehmern Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, und Mitarbeiter davon abhalten, verfügbare Weiterbildungsangebote anzunehmen. Für diese Projekte kommen Beschäftigte in Betracht, die über eine Erstqualifikation der Stufe 2 verfügen und/oder gar keine Grundqualifikationen vorweisen können.

Bislang haben ca. 15 000 Arbeitgeber und über 100 000 Arbeitnehmer an den freiwilligen Pilotprojekten teilgenommen, mit denen es gelungen ist, kleinere Unternehmen zu erreichen: 70 % der beteiligten Firmen beschäftigen weniger als 50 Mitarbeiter.

Die Sozialpartner haben die Weiterentwicklung der Modellprojekte zum *National Employer Training Programme* [Nationales Weiterbildungsprogramm für Arbeitgeber] (NETP) in vollem Umfang unterstützt, das zwischen April 2006 und 2008 durchgeführt werden wird. Die Sozialpartner begrüßen den höheren Stellenwert, der im Rahmen des NETP einem verbesserten Qualifikationsniveau beigemessen wird; die einschlägigen Intermediäre werden damit betraut, ein Weiterbildungs-„Paket“ für Arbeitgeber zu schnüren, das alle Qualifikationsniveaus umfasst. Einige davon werden mit öffentlichen Mitteln finanziert, andere wiederum werden auf erhöhte Beiträge der Arbeitgeber angewiesen sein. Es wird jedoch wichtig sein, dass im Rahmen des NETP der Schwerpunkt weiterhin auf die Behebung des Marktversagens im Bereich der Weiterbildungsmaßnahmen für gering Qualifizierte gelegt wird. Pilotprojekte über Weiterbildungsmaßnahmen der Stufe 3 werden in zwei Regionen durchgeführt, um Finanzierung und Durchführbarkeit zu bewerten.

Der *Union Learning Fund* (ULF) [gewerkschaftlicher Bildungsfonds] bietet den Gewerkschaften weiterhin einen Rahmen für einen kontinuierlichen Ausbau der Aktivitäten auf dem Gebiet der Bildung und des Qualifikationserwerbs. Der Haushalt beläuft sich gegenwärtig auf 14 Mio. GBP für jedes Rechnungsjahr. Gegenwärtig werden vom ULF unter Einbeziehung von 32 Gewerkschaften 81 Projekte über Basisqualifikationen durchgeführt. Im Zeitraum 2004/2005 nahmen im Rahmen der Projekte über 67 000 Personen an Bildungsmaßnahmen teil, wurden nahezu 20 000 Bewertungen über Basisqualifikationen durchgeführt, fast 10 000 Teilnehmer an Basisqualifikationsmaßnahmen verzeichnet und etwa 4 500 nationale berufliche Qualifikationen der Stufen 1 bis 3 erworben. Im vergangenen Jahr wurden darüber hinaus 278 neue Lernvereinbarungen mit Unternehmen geschlossen.

Die Sozialpartner sind auch im öffentlichen Sektor aktiv. Beispielsweise haben sie einen Rahmen für Kenntnisse und Qualifikationen im Nationalen Gesundheitsdienst vereinbart, der mit jährlichen Gesprächen über die Entwicklung der Mitarbeiter und persönlichen Entwicklungsplänen verknüpft ist. Es wurden Mittel in Höhe von 50 Mio. GBP für die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter und 70 Mio. GBP für Lernkonten beim Nationalen

Gesundheitsdienst, nationale berufliche Qualifikationen und die Verbesserung der Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse sowie der Sprachkompetenz Erwachsener bereitgestellt. Die Sozialpartner haben auch das Ministerium für Gesundheit beim Aufbau der *National Health Service University* unterstützt. Diese Hochschule bietet Weiterbildungsmaßnahmen für alle Bediensteten des Nationalen Gesundheitsdienstes in virtueller Form oder als Präsenzunterricht.

Gemäß dem Tarifvertrag der Kommunalbehörden haben sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte das Recht auf bezahlte Freizeit zur Teilnahme an erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen und auf finanzielle Unterstützung zur Zahlung der entsprechenden Lehrgangskosten. Die Behörden sind angehalten, weitere Finanzierungsmöglichkeiten zu ermitteln, z. B. über die Beiräte für Bildung und Qualifikationserwerb. Die Ausbildungsbeauftragten haben bei der Umsetzung der Entwicklungspläne für die Belegschaft auf lokaler Ebene eine wichtige Rolle gespielt.

Europäische Ebene

Einleitung

Mit der Annahme des Aktionsrahmens verfolgten die Organisationen der europäischen Sozialpartner folgende Zielsetzungen:

- effizienter und gezielter Beitrag zur Verwirklichung des lebenslangen Lernens vor dem Hintergrund der Ziele von Lissabon;
- Schaffung neuer Impulse, damit die Entwicklung von Kompetenzen und der Erwerb von Qualifikationen in allen Mitgliedstaaten als ein gemeinsames Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wahrgenommen werden;
- Bekräftigung der gemeinsamen Verantwortung der Sozialpartner auf allen Ebenen für die Kompetenzentwicklung und die Vertiefung ihrer Zusammenarbeit;
- Anerkennung der Notwendigkeit einer engen Abstimmung mit Behörden und mit den allgemeinen und beruflichen Bildungsträgern auf allen Ebenen.

Die Folgemaßnahmen zu den im Aktionsrahmen genannten vier Schwerpunkten sollten von den Mitgliedsorganisationen von UNICE, UEAPME, CEEP und EGB in erster Linie in den Mitgliedstaaten durchgeführt werden. Die europäischen Sozialpartner haben dennoch eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt, die schwerpunktmäßig die Bekanntmachung des Aktionsrahmens zum Gegenstand hatten, um ein möglichst breites und vielfältiges Zielpublikum zu erreichen und ihren Einfluss auf die europäische Politik geltend zu machen.

Bewertung der Maßnahmen der europäischen Sozialpartner

Unter den Maßnahmen und Projekten, die von den europäischen Sozialpartnern zur Förderung der Schwerpunktbereiche des Aktionsrahmens durchgeführt wurden, seien an dieser Stelle folgende besonders hervorgehoben:

- Im Mai 2004 veranstalteten UNICE, UEAPME, CEEP und EGB ein spezielles Seminar, um die Sozialpartner aus den neuen Mitgliedstaaten über das Follow-up zu unterrichten und vollständig in diesen Prozess einzubeziehen. Die Teilnehmer erörterten den Aktionsrahmen, seinen Inhalt und seine Grundlagen und tauschten anhand konkreter Folgemaßnahmen in verschiedenen Mitgliedstaaten Beispiele für bewährte Verfahren aus.
- Im Zeitraum 2002-2003 führten UEAPME und EGB ein gemeinsames Pilotprojekt über den sozialen Besitzstand und KMU in den Kandidatenländern durch, in dessen Rahmen der Aktionsrahmen erläutert und übersetzt wurde.
- Im Jahr 2003 legten CEEP, UNICE, UEAPME und EGB ein Pilotprojekt auf, um die nationalen Organisationen der Sozialpartner in den Beitrittsländern bei der Vorbereitung auf die vollständige Integration in den europäischen sozialen Dialog ab Mai 2004 zu unterstützen. Dabei wurden der Aktionsrahmen und die Auswirkungen seiner Förderung durch die Sozialpartner auf die Rahmenbedingungen in den einzelnen Mitgliedstaaten erörtert. In den zehn neuen Mitgliedstaaten befindet sich diese Initiative in der zweiten Phase und wird fortgesetzt. Es wurden in erster Linie praktische Instrumente für Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen entwickelt, um die Kompetenzen der Mitarbeiter zu bewerten und auf deren Bedürfnisse zugeschnittene Initiativen für die Kompetenzentwicklung zu konzipieren.

Darüber hinaus haben die Organisationen der europäischen Sozialpartner einzeln oder

gemeinsam an mehreren Seminaren und Konferenzen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung bzw. des lebenslangen Lernens teilgenommen, die von der EU-Kommission bzw. anderen Einrichtungen der EU veranstaltet wurden. Dabei warben die Sozialpartner für den Aktionsrahmen und tauschten Beispiele für bewährte Verfahren aus, die von den Sozialpartnern in den Mitgliedstaaten entwickelt wurden.

EGB, UNICE, CEEP und UEAPME vertreten die Ansicht, dass ihre Arbeit zur Verbreitung von Informationen über den Aktionsrahmen und zu seiner Bekanntmachung als überaus erfolgreich zu bewerten ist. Sie begrüßen z. B., dass an dem Bericht 2005, in den erstmals Beiträge aus den neuen Mitgliedstaaten aufgenommen wurden, Sozialpartner aus neun der zehn betreffenden Mitgliedstaaten gemeinsam mitgewirkt haben.

Sie haben mit großem Interesse festgestellt, dass eine Reihe europäischer Branchen die im Aktionsrahmen festgelegten Schwerpunkte als Inspiration und/oder direkte Referenz für ihre eigenen Debatten und Initiativen über das lebenslange Lernen herangezogen hat. Unter anderem wurden in diesem Zusammenhang gemeinsame Vereinbarungen geschlossen, Erklärungen und/oder Statements abgegeben, gemeinsame Studien und Pilotprojekte durchgeführt, bewährte Verfahren ausgetauscht und das lebenslange Lernen als Bestandteil ihrer gemeinsamen Arbeitsprogramme verankert. Weitere Einzelheiten zu diesen Maßnahmen wurden in den verschiedenen Jahresberichten veröffentlicht.

Die europäischen Sozialpartner konnten darüber hinaus ihren Einfluss auf die politische Entwicklung auf europäischer Ebene geltend machen und insbesondere ihre Vorstellungen in das im Dezember 2004 angenommene Kommuniqué von Maastricht einbringen, in dem die europäischen Leitlinien im Bereich der Berufsbildungspolitik verankert sind.

Schließlich haben die Initiativen der europäischen Sozialpartner zur Verbreitung des europäischen Aktionsrahmens (Konferenzen, Diskussionsrunden, Websites, Broschüren, Medien usw.) zu einem gesteigerten Interesse an der Arbeit der Sozialpartner im Bereich der Kompetenzentwicklung geführt. Darüber wurde in zahlreichen europäischen Publikationen und Analysen, insbesondere der Europäischen Beobachtungsstelle für Arbeitsbeziehungen (EIRO) und des Cedefop, berichtet.

Beitrag der ECEG / EMCEF

Die europäische Interessenvertretung der Chemie-Arbeitgeberverbände (ECEG) und die Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften (EMCEF) messen der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie dem lebenslangen Lernen im Rahmen ihres zweijährigen Arbeitsprogramms zum Dialog der Sozialpartner einen hohen Stellenwert bei. Eine Arbeitsgruppe, in der sowohl die ECEG als auch die EMCEF vertreten sind, erstellt gegenwärtig eine Analyse über den Stand von Kompetenzen, Qualifikationen, Aus- und Weiterbildung sowie lebenslangem Lernen in der Industrie. Dadurch soll der Austausch von Informationen und bewährten Verfahren gefördert werden, um in diesen Bereichen weitere Entwicklungen anzustoßen.

In der Sitzung der Arbeitsgruppe Qualifikationen und lebenslanges Lernen des Sektorausschusses Sozialer Dialog der Chemieindustrie vom 5. April 2005 führten die EMCEF und die ECEG Präsentationen durch und stellten den Vorschlag für einen Fragebogen zur Erhebung von Informationen vor. In der Sitzung vom 9. September 2005 wurde beschlossen, das Projekt FACE (*Forum for Advancing Chemical Education*) im Rahmen des Programms

Leonardo da Vinci als Instrument für den Sektorausschuss Sozialer Dialog der Chemieindustrie zu verwenden.

Parallel zu diesen Aktivitäten, bei denen sich die ECEG und die EMCEF in ihrem europäischen Sektorausschuss Sozialer Dialog mit den genannten Sachverhalten befassen, wird eine Erhebung über die allgemeine und berufliche Bildung und über das lebenslange Lernen durchgeführt. Sie wird im Sektorausschuss Sozialer Dialog der Chemieindustrie weiter behandelt werden.

Anhang I – Liste der Ansprechpartner

Nachstehend werden die Mitglieder der Ad-hoc-Gruppe „Allgemeine und berufliche Bildung“ im Rahmen des sozialen Dialogs aufgeführt:

Land	Organisation	Ansprechpartner
Österreich	IV (Industriellenvereinigung)	Herr Holger Heller Schwarzenbergplatz 4 PO Box 61 A-1031 Wien Tel.: 43/1/711350 / (431) 711352360 Fax: 43/1/711352507 / (431) 711352922 E-Mail: h.heller@iv-net.at
	ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund)	Herr Alexander Prischl Hohenstaufengasse 10-12 1010 Wien Tel.: 43/1/53444466 Fax: 43/1/53444204 E-Mail: Alexander.Prischl@oegb.or.at
Belgien	VBO-FEB (Belgischer Unternehmensverband)	Frau Sonja Kohnenmergen Rue Ravenstein/straat 4 B-1000 Brüssel Tel.: 32/2/5150811 / (32)25150840 Fax: 32/2/5150999 / (32)25150832 E-Mail: sk@vbo-feb.be
	FGTB (Sozialistischer Gewerkschaftsbund Belgiens)	Frau Isabelle Michel Rue Haute 42 B-1000 Brüssel Tel.: 32/2/506 83 98 Fax: 32/2/502 08.28 E-Mail: Isabelle.michel@iwerf.be

Land	Organisation	Ansprechpartner
	ACV-CSC (Christlicher Gewerkschaftsbund)	Frau Marie Hélène SKA ACV-CSC Chaussée d'Haecht 579 B - 1031 Brüssel Tel.: 32.2.246.34.18 Fax: 32.2. 246.30.10 E-Mail: mska@acv-csc.be
Zypern	SEK (Zyprischer Gewerkschaftsbund)	Herr Nikos Nicolaou Director SEK, Trade Union School 11; Strovolos Avenue P.O. Box 25018 CY – 1306 Nikosia Tel.: 357.22.849.756 Fax: 357.22.849.850 E-Mail: nikos.nikolaou@sek.org.cy
	CCCI (Zyprische Industrie- und Handelskammer)	Herr Leonidas Paschalides Director Dept of Education and Develop. Cyprus Chamber of Commerce and Industry P.O. Box 21455 Zypern - Nikosia 1509 Tel.: 357.22.88.98.40 Fax: 357.22.66.86.30 E-Mail: leonidap@ccci.org.cy
	OEB (Zyprischer Arbeitgeber- und Unternehmervverband)	Herr Michael Pilikos Director General OEB 30, Grivas-Dhigenis Av. Zypern - 1511 Nikosia Tel.: 357.22.66.51.02 Fax: 357.66.94.59 E-Mail: oeb@cytanet.com.cy

Land	Organisation	Ansprechpartner
Tschechische Republik	CMKOS (Tschechisch-mährischer Gewerkschaftsbund)	Herr Vladimir Matousek CMKOS Nam.Winstona Churchill 2 CZ- 11359 Prag Tel.: 00.420.2.22.71.89.94 00.420.23.446.22.68 Fax: 00.420.22.71.89.94
	Tschechische Sektion des CEEP	Herr Vladislav LANSKY Unie SZamestnavatel'skych Svazu Cr Rumunska 12 Tschechische Republik – 120 00 Prag 2 Tel.: 420.2.242.30.561 Fax: 420.2.242.30.570 E-Mail: uniezs@disnet.cz
	SPCR (Industrieverband der Tschechischen Republik)	Herr Pavel Chejn Czech Association of employers in Energy sector Partyzanska 7 Tschechische Republik - 170 00 Prag 7 Tel.: 420.2.66.75.35.76 Fax: 420.2.66.75.35.79 E-Mail: chejn@csze.cz
Dänemark	DA (Dänischer Arbeitgeberverband)	Herr Henning Gade Vester Voldgade 113 DK-1790 Kopenhagen V Tel.: 004533389000 / (45)33389416 Fax: 004533931250 E-Mail: heg@da.dk
	LO (Dänischer Gewerkschaftsbund)	Herr Anders Vind Rosenorns Allé 12 DK - Kopenhagen V Tel.: 004535246144 Fax: 004523384203 E-Mail: avi@lo.dk

Land	Organisation	Ansprechpartner
	Local Government Denmark	Herr Henrik Schilder Weidekampsgade 10 DK – 2300 Kopenhagen S Tel.: 004533703208 Fax: 004533703062 E-Mail: hbs@kl.dk
Estland	ETTK (Estnischer Arbeitgeberverband)	Herr Kristi-Jette Remi ETTK 6; Kiriku street Estonia- 10130 Tallinn Tel.: 37.26.99.93.02 Fax: 37.26.99.93.10 E-Mail: kristi@ettk.ee
	TALO (Union der Bediensteten des öffentlichen Dienstes)	Herr Johannes Anu Gonsiori 21 EE- 10147 Tallinn Tel.: 00.372.6.41.98.00 Fax: 00372.6.41.98.07 E-Mail: talo@online.ee anuj@edu.ttu.ee
Finnland	EK (Verband der Finnischen Industrie)	Herr Heikki Suomalainen Eteläranta 10 PO Box 30 FIN-00130 Helsinki Tel.: 00358968681 / (3589)68682329 Fax: 00358968682403 / 00358968682285 E-Mail: heikki.suomalainen@ek.fi

Land	Organisation	Ansprechpartner
	SAK (Suomen Ammattiliitojen Keskusjärjestö – Zentralverband der finnischen Gewerkschaften)	Herr Jari-Pekka Jyrkanne Siltasaarenkatu, 3A Po Box 157 FIN-00531 Helsinki Tel.: 358/9/7721432 Fax: 358/9/7721447 E-Mail: jari-pekka.jyrkanne@sak.fi
Frankreich	MEDEF (Französischer Unternehmensverband)	Herr Bernard Falck 55, avenue Bosquet 75330 Paris Cedex07 Tel.: 0033153591830 Fax: 0033153591834 E-Mail: bfalck@medef.fr
	CGT (Allgemeiner Gewerkschaftsbund)	Herr Jean-Michel Joubier 263 rue de Paris F-93516 Montreuil Tel.: 33/1/48188477 Fax: 33/1/48188494 E-Mail: formation@cgt.fr; europe@cgt.fr
	La Poste	Herr Dominique Bailly La Poste 44 boulevard de Vaugirard CP F 603 Fr- 75757 Paris cedex 15 Tel.: 33.1.55.44.01.08 Fax: 33.1.55.44.01.22 E-Mail: dominique.bailly@laposte.fr
	APCM	Herr Farrugia APCM 12 avenue Marceau F- 75008 Paris Tel.: 000.33.1.44.43.10.54 E-Mail: farrugia@apcm.fr

Land	Organisation	Ansprechpartner
Deutschland	BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)	Frau Antje Gerstein Breite Straße 29 D-10178 Berlin Tel.: 00493020330 / (4930)20331907 Fax: 00493020331055 / 00493020331905 E-Mail: A.Gerstein@bda-online.de
	ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks)	Herr Karl Spelberg Mohrenstr. 20/21 D - 10117 Berlin Tel.: 0049 30 206 190 Fax: 0049 30 206 19 460 E-Mail: spelberg@zdh.de
	Bremer Straßenbahn AG	Herr Angelo CARAGIULI Postfach 10 66 27 D – 28066 Bremen Tel: +49 421 55 96 212 Fax: +49 421 55 96 405 E-Mail: AngeloCaragiuli@bsag.de
	VERDI (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)	Herr Jens Vojta Ressort 19 Potsdamer Platz 10 D-10785 Berlin Tel.: 49/30/69562833 Fax: 49/40/69563939 E-Mail: jens.vojta@verdi.de
Griechenland	FGI (Verband der Griechischen Industrie)	Frau Lena Koliopoulou Xenofontos Sreet 5 GR-105 57 Athen Tel.: 0030103237325 / 0030103467006 Fax: 0030103222929 / 0030103471281 E-Mail: lenak@otenet.gr

Land	Organisation	Ansprechpartner
	GSEE (Geniki Synomospondia Ergaton Ellados, Dachverband der griechischen Gewerkschaften)	Herr Georges Dassis Av. Général Eisenhower, 104 B-1030 Brüssel Tel.: 32/2/2167882 Fax: 32/2/2164613 E-Mail: gdassis@hol.gr
Irland	IBEC (Irischer Unternehmer- und Arbeitgeberverband)	Frau Caroline Nash 84-86, Lower Baggot Street IRL- Dublin 2 Tel.: 0035316051586 / 0035316051618 Fax: 003531 638.15.86 / 0035316381618 E-Mail: caraoline.nash@ibec.ie
	ICTU (Irischer Gewerkschaftsbund)	Herr Peter Rigney 31/32 Parnell Square IRL-Dublin 1 Tel.: 353/1/8897777 Fax: 353/1/8872012 E-Mail: peter.rigney@ictu.ie
Italien	CONFINDUSTRIA (Verband der Italienischen Industrie)	Herr Bruno Scazzocchio Viale dell'Astronomia, 30 I-00144 Rom Tel.: 0039065903747 Fax: 0039065903392 E-Mail: b.scazzocchio@confindustria.it
	CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Allgemeiner Italienischer Gewerkschaftsbund)	Herr Roberto Pettenello Corso d'Italia 25 I-00198 Rom Tel.: 39/06/8476341 Fax: 39/06/85350323 E-Mail: org.formazione@cgil.it
Lettland	LBAS (Verband unabhängiger Gewerkschaften Lettlands)	

Land	Organisation	Ansprechpartner
	LDDK (Konföderation der Lettischen Arbeitgeber)	Frau Elina Egle LDDK Vilandes Iela 12-1 Latvia- 1010 Riga Tel.: 37.17.22.51.62 Fax: 37.17.22.44.69 E-Mail: lddk@lddk.lv
Litauen	LPK (Litauischer Industriellenverband)	Frau Laura Sirvydiene LPK Vienuolio street, 8 Litauen – 2600 Wilna Tel.: 37.05.26.26.629 Fax: 37.05.21.25.209 E-Mail: social@lpk.lt
Luxemburg	FEDIL (Luxemburgischer Industriellenverband)	Herr Marc Kieffer 31, boulevard Konrad Adenauer PO Box 1304 L-1013 Luxemburg-Kirchberg Tel.: 00352435366 / 003524353661 Fax: 00352432328 / E-Mail: marc.kieffer@fedil.lu
	OGB-L/CGT-L (Luxemburgischer Allgemeiner Gewerkschaftsbund)	Danièle Nieves Membre du Bureau exécutif OGB-L/CGT-L 60, Boulevard J.F. Kennedy L-4002 Esch-sur-Alzette Tel: +352 54 05 45-1 Fax: +352 54 16 20 Email: danièle.nieves@ogb-l.lu

Land	Organisation	Ansprechpartner
	LCGB (Luxemburgischer Christlicher Gewerkschaftsbund)	Frau Alexandra Bertemes LCGB 11, rue du Commerce B.P. 1208 L-1012 Luxemburg Tel.: 352.49.94.24.235 Fax: 352.49.94.24.49 E-Mail: abertemes@lcgb.lu
Malta	Maltesische Gewerkschaften	Herr Joseph P. DeGiovanni General Secretary Malta Union of teachers Teachers' Institute 213 Republic street Malta-Valletta VLT 03 Tel.: 356.21.23.78.15 356.21.22.26.63 E-Mail: gensec@mut.org.mt jpd@maltanet.net
	MFOI (Maltesischer Industrieverband)	Herr Edwin Calleja Director General M FOI Casa Leone, Pjazza Robert Samut Malta - Floriana VLT 15 Tel.: 356.21.22.20.74 Fax: 356.21.24.07.02 E-Mail: edwin.calleja@foi.org.mt
Niederlande	VNO-NCW (Industrie- und Arbeitgeberverband)	Herr A.J.E.G. Renique 12, Bezuidenhoutseweg Postbus 93002 NL-2509 AA Den Haag Tel.: 0031703490221 Fax: 0031703490235 E-Mail: Renique@vno-ncw.nl

Land	Organisation	Ansprechpartner
	FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging, Niederländischer Gewerkschaftsbund)	Herr Arjan Ploegmakers Postbus 8456 NL-AL 1005 Amsterdam Tel.: 31/20/5816444 Fax: 31/20/5816319 E-Mail: arjan.ploegmakers@vc.fnv.nl
Norwegen	NHO (Norwegischer Unternehmer- und Industrieverband)	Herr Einar Røsås Middelthuns gate 27 PO Box 5250 Majorstua N-0303 Oslo Tel.: 004723088000/ Fax: 004723088001 / E-Mail: Einar.Rosas@nho.no
	LO (Landsorganisasjonen i Norge, Norwegischer Gewerkschaftsbund)	Frau Nina Tangnes Gronvold Youngs Gate, 11 N-0181 Oslo Tel.: 47/23/061606 Fax: 47/23/061018 E-Mail: nina.tangnes.gronvold@lo.no
Polen	PKPP (Polnischer Verband der Privaten Arbeitgeber)	Frau Magda Kopczynska PKPP Rue de Trèves 49 – bte 7 B- 1040 Brüssel Tel.: 32.02/285.06.16 Fax: 32.02/230.70.35 E-Mail: mkopczynska@prywatni.pl
	Polnische Sektion des CEEP	Frau Malgorzata CZAPKA KPP Kretytowa, 3 PL- 0056 Warschau Tel.: 48.22.828.84.31 Fax: 48.22.828.84.37 E-Mail: m.czapka@kpp.com.pl

Land	Organisation	Ansprechpartner
	Polnischer Handwerksverband	Herr Maciej Proszynski Director, Vocation Training and Labour Market Policy Polish Craft Association 14 Miodowa street PL- 00 246 Warschau Tel.: 48.22.50.44.232 oder 48.22.50.44.397 Fax: 48.22.50.44.220 E-Mail: oswiata@zrp.pl
Portugal	CIP (Verband der Portugiesischen Industrie)	Herr Nuno Biscaya Avenida 5 de Outubro, 35-1 P-1069 - 193 Lissabon Tel.: 00351213164700/ Fax: 0035121 354.50.94/ 00351213579985 E-Mail: dajsl@cip.org.pt
	CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, Allgemeiner Bund der Portugiesischen Arbeitnehmer)	Herr Augusto Praça Rua Victor Cordon, N°1-2° P-1249-102 Lissabon Tel.: 351/21/3236628 Fax: 351/21/3236695 E-Mail: cgtp@mail.telepac.pt
	UGT (Allgemeine Arbeitnehmerunion)	Frau Leonor Santos UGT Rua Buenos Aires 11 P- 1249-067 Lissabon Tel.: 351.21.393.12.00 Fax: 351.21.397.18.01 E-Mail: leonor.santos@ugt.pt ugt@mail.telepac.pt

Land	Organisation	Ansprechpartner
Slowenien	ZDS (Slowenischer Arbeitgeberverband)	Herr Samo Hribar-Milic Secretary General ZDS / AES Dimiceva 9 Slowenien - 1000 Laibach Tel.: 386.15.63.48.82 Fax: 386.14.32.72.14 E-Mail: samo.hribar@zds.si
	Slowenische Handwerkskammer	Frau Janja Meglic Chamber of Craft of Slovenia Celovska 71 Slowenien - Laibach Tel.: 386.1.58.30.527 Fax: 386.1.50.59.270 E-Mail: janja.meglic@ozs.si
Spanien	CEOE (Spanischer Arbeitgeberverband)	Herr Juan Menéndez-Valdés Confederación Española de Organizaciones Empresariales - CEOE C/Diego de León, 50 E-28006 Madrid Tel.: 0034915663403 Fax: (0034)91 411982 E-Mail: jmenendez@ceoe.es
	UGT (Unión General de Trabajadores, Allgemeine Arbeitnehmerunion)	Herr Mario Rodriguez Alvarino C/ Hortaleza 88 28004 Madrid Tel.: 0034 915897685 Fax: 915897718 E-Mail: malvarino@cec.ugt.org; internacional@cec.ugt.org

Land	Organisation	Ansprechpartner
	CC.OO.(Gewerkschaftsbund der Betriebsräte)	Frau Gema Torres Sastre Fernandez de la Hoz, 12 - 6è E-2810 Madrid Tel.: 34/91/7028018 Fax: 34/917028087 E-Mail: gema.torres@ccoo.es; mar.sanchez@ccoo.es
Schweden	Swedish Enterprise (Schwedischer Unternehmerverband)	Frau Anita Trogen S-114 82 Stockholm Tel.: 46/8/553 43126 Fax: 46/8/553 43183 E-Mail: anita.trogen@swedishenterprise.se
	TCO (Tjänstemännens Centralorganisation, Schwedischer Verband der Angestellten- und BeamtenGewerkschaften)	Frau Lena Wirkkala S-11494 Stockholm Tel.: 46/8/782 91 00 Fax: 46/8/663 75 20 E-Mail: lena.wirkkala@tco.se
Vereinigtes Königreich	CBI (Verband der Britischen Industrie)	Herr Richard Wainer 103, New Oxford Street GB- London WC1A 1DU Tel.: 00442073958145 Fax: 00442072408287 E-Mail: richard.wainer@cbi.org.uk
	TUC (Trades Union Congress, Gewerkschaftsbund des Vereinigten Königreichs)	Herr Iain Murray Congress House Great Russell Street UK-London WC1 3 LS Tel.: 44/207/4671214 Fax: 44/207/6360632 E-Mail: imurray@tuc.org.uk

Land	Organisation	Ansprechpartner
	FPB (Forum of Private Business, Forum von Unternehmen der Privatwirtschaft)	Frau Alison Fletcher FPB –Forum of Private Business Ruskin Chambers Drury Lane UK - Knutsford, Cheshire WA 16 6 HA Tel.: 44.1.56.56.344.67 Fax: 44.870.241.95.70 E-Mail: ali.fletcher@fpb.org
	Sektion des Vereinigten Königreichs des CEEP	Tina WEBER European Policy Officer Local Government Employers' Organisation 46 Brantfell Road UK – Blackburn Lancashire BB1 8DI Tel.: +44 12 54 663 181 GSM: +44 7968364940/+44 7789501219 Fax: +44 12 54 663 181 E-Mail: tina.weber@lg-employers.gov.uk
Europäische Ebene	UNICE (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas)	Frau Thérèse de Liedekerke Frau Jeanne Schmitt Avenue de Cortenbergh 168 1000 Brüssel, Belgien Tel.: 32/2/237 65 37 Fax: 32/2/237 66 37 E-Mail: js@unice.be
	UEAPME (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe)	Frau Liliane Volozinskis Herr Ralf Drachenberg rue Jacques de Lalaing, 4 1040 Brüssel, Belgien Tel.: 32/2/2850720 E-Mail: l.volozinskis@ueapme.com E-Mail: r.drachenberg@ueapme.com

Land	Organisation	Ansprechpartner
	CEEP (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft)	Frau Valeria Ronzitti rue de la Charité, 15/bte 12 1210 Brüssel, Belgien Tel.: 32/2/2192798 E-Mail: valeria.ronzitti@ceep.org
	EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund)	Herr Joël Decaillon Bd. du Roi Albert II, N°5 B-1210 Brüssel Tel.: 32/2/224.04.11 Fax: 32/2/224.04.54 & 55 E-Mail: jdecaillon@etuc.org
	CEC (Europäischer Verband der Führungskräfte)	Herr Georges Liarokapis Rue de la Loi 81a B- 1040 Brüssel Tel.: 32.2.420.10.51 Fax: 32.2.420.12.92 E-Mail: liarokapis@cec-mmanagers.org
	EUROCADRES	Frau Käthe Munk Ryom C/o AC Nørre Voldgade, 29 DK-1358 Kopenhagen K. Tel.: 45/33/694020 Fax: 45/33/938540 E-Mail: kmr@ac.dk
	EMF (Europäischer Metallgewerkschaftsbund)	Frau Isabelle Barthes Rue Royale 45 B-1000 Brüssel Tel.: 32/2/2271010 Fax: 32/2/2175963 E-Mail: ibarthes@emf-fem.org

Land	Organisation	Ansprechpartner
	ETUCE (Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft)	Herr Martin Rømer Bd. Du Roi Albert II, N°5 B-1210 Brüssel Tel.: 32/2/2240691 Fax: 32/2/2240694 E-Mail: secretariat@csee-etuce.org

Europäischer Gewerkschaftsbund*
Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände
Europas –
UNICE/UEAPME**
Europäischer Zentralverband
der öffentlichen Wirtschaft

14. März 2002

**„AKTIONSRAHMEN FÜR DIE LEBENSLANGE ENTWICKLUNG VON KOMPETENZEN
UND QUALIFIKATIONEN“**

I. HERAUSFORDERUNGEN

1. Das 21. Jahrhundert beginnt mit Veränderungen, deren Ausmaß gegenwärtig für Unternehmen, Arbeitnehmer und die Gesellschaft insgesamt nur schwer abzuschätzen ist.
2. Neue Informations- und Kommunikationstechnologien führen zu einer Beschleunigung der Handelsströme. Die Globalisierung geht einher mit einer Segmentierung der Märkte, um die zunehmend mobiler werdenden Kunden halten zu können. Unternehmen müssen ihre Strukturen immer schneller anpassen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Verstärktes Teamwork, flachere Hierarchien, Dezentralisierung und größerer Bedarf an Multitasking tragen zur Entstehung und Entwicklung lernender Organisationen bei. Im Gegensatz dazu steht eine tayloristisch gestaltete Arbeitsorganisation, die noch in vielen europäischen Unternehmen verbreitet ist. Unternehmen der öffentlichen Hand stehen vor denselben Herausforderungen.
3. Die Fähigkeit von Organisationen, Schlüsselkompetenzen festzustellen, zügig zu mobilisieren, anzuerkennen und ihre Entwicklung bei allen Arbeitnehmern zu fördern, stellt die Grundlage für neue Wettbewerbsstrategien dar. Die Unternehmen können so den Erwartungen der Kunden besser gerecht werden, und die Arbeitnehmer verbessern ihre Beschäftigungsfähigkeit und Karrierechancen.
4. Vor dem Hintergrund des technologischen Fortschritts und der Diversifizierung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsorganisation werden immer höhere Anforderungen an Arbeitnehmer in Bezug auf inner- und außerbetriebliche sowie geografische und berufliche Mobilität gestellt. Darüber hinaus müssen Kompetenzen und Qualifikationen ständig auf den neuesten Stand gebracht werden.
5. Aufgrund der rasanten Veränderungen bekräftigen die europäischen Sozialpartner, dass die Kompetenzentwicklung und die Aneignung von Qualifikationen die wichtigsten Aufgaben im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen sind.

* Die EGB-Delegation umfasst Vertreter des Eurocadres-CEC-Verbindungsausschusses. ** UEAPME – Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe.

6. Die Überalterung der Bevölkerung und steigende soziale Erwartungen, die auf ein höheres Bildungsniveau der jüngeren Generation zurückzuführen sind, erfordern einen völlig neuen Ansatz in der allgemeinen und beruflichen Bildung. Sollen Kompetenzen deutlich verbessert und das Qualifikationsniveau angehoben werden, muss es Lernmöglichkeiten für alle Altersgruppen, für Männer und Frauen, für Gelernte und Ungelernte geben. Lebenslanges Lernen trägt zur Schaffung einer integrativen Gesellschaft und zur Förderung der Chancengleichheit bei.

II. DER ANSATZ DER SOZIALPARTNER

7. Während das Konzept des lebenslangen Lernens alles umfasst, was im Laufe des gesamten Lebens erlernt wird, konzentriert sich die Initiative der europäischen Sozialpartner auf folgende Aspekte:

- effizienter und gezielter Beitrag zur Verwirklichung des lebenslangen Lernens vor dem Hintergrund der Ziele von Lissabon, die bei der Tagung der Europäischen Räte von Lissabon und Feira im Hinblick auf Beschäftigung, sozialen Zusammenhalt und Wettbewerbsfähigkeit festgelegt wurden;
- Schaffung neuer Impulse, damit die Entwicklung von Kompetenzen und der Erwerb von Qualifikationen in allen Mitgliedstaaten als ein gemeinsames Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wahrgenommen werden;
- Bekräftigung der gemeinsamen Verantwortung der Sozialpartner auf allen Ebenen für die Kompetenzentwicklung und die Vertiefung ihrer Zusammenarbeit;
- Erkennen der Tragweite der Aufgabe und Notwendigkeit einer engen Abstimmung mit Behörden und mit den allgemeinen und beruflichen Bildungsträgern auf allen Ebenen.

8. Der Erfolg der Initiative hängt nicht nur vom sozialen Dialog, sondern auch von folgenden Bedingungen ab:

- Jedes Unternehmen muss die Weiterentwicklung der Kompetenzen seiner Mitarbeiter als entscheidend für den eigenen Erfolg betrachten.
- Jeder Beschäftigte muss die Weiterentwicklung seiner Kompetenzen als entscheidend für die Planung der eigenen beruflichen Laufbahn betrachten.
- Auf staatlicher, regionaler und kommunaler Ebene müssen im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit und des sozialen Zusammenhalts Lernmöglichkeiten gefördert werden.

9. Zusätzlich zu bereits bestehenden unilateralen Lernkonzepten fordern die Sozialpartner die Schaffung von Bedingungen zur Unterstützung eines konzertierten Ansatzes zur Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen. Dies sollte innerhalb des institutionellen Rahmens der einzelnen Mitgliedstaaten erfolgen.

10. Die lebenslange Kompetenzentwicklung hängt von einer soliden Grundbildung¹⁰ ab, die in

¹⁰ Eine solide Grundbildung setzt sich unter anderem aus folgenden Kompetenzen und Fähigkeiten zusammen: Lesen, Schreiben, Rechnen, mindestens eine Fremdsprache, Problemlösungskompetenz, Kreativität und Teamwork, Computerkompetenz,

der Schule erworben wird.

11. Diese solide Grundbildung sollte von den nationalen Bildungssystemen und Sozialpartnern gemeinsam definiert und aktualisiert werden. Hier müssen noch weitere Überlegungen folgen, damit sowohl der Inhalt als auch die notwendigen Bedingungen festgelegt werden können, die ein junger Mensch zur Erlangung dieser soliden Grundbildung benötigt. Dabei sollten die Sozialpartner eingebunden werden.

III. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

12. Im Rahmen dieser Initiative

- bezeichnet der Begriff „Kompetenzen“ alle Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, die im Arbeitsleben angewandt und beherrscht werden;
- ist der Begriff „Qualifikationen“ ein formaler Ausdruck für berufs- und fachbezogene Fähigkeiten des Arbeitnehmers. Diese werden auf nationaler oder sektorspezifischer Ebene anerkannt.

IV. VIER SCHWERPUNKTE

13. Die Sozialpartner bekräftigen den Grundsatz der gemeinsamen Verantwortung aller Beteiligten für vier Schwerpunktbereiche und fordern eine Vertiefung des Dialogs und der Partnerschaft auf den entsprechenden Ebenen. Die Sozialpartner vertreten die Auffassung, dass die lebenslange Kompetenzentwicklung von der Umsetzung der folgenden vier Schwerpunkte abhängt:

- Ermittlung und Antizipierung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen;
- Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen;
- Information, Unterstützung und Orientierungshilfe;
- Mobilisierung von Ressourcen.

1. ERMITTLUNG UND ANTIZIPIERUNG DES BEDARFS AN KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

14. Die Ermittlung des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen und die frühzeitige Erkennung ihrer Entwicklung ist angesichts der zahlreichen sozioökonomischen Faktoren, die dabei berücksichtigt werden müssen, eine komplexe Aufgabe. Dennoch besteht dringender Handlungsbedarf. Die Sozialpartner sind der Auffassung, dass diese Aufgabe auf zwei Ebenen in Angriff genommen werden muss:

Betriebliche Ebene:

15. Die Ermittlung der Kompetenzen auf Unternehmensebene muss zu einem Eckpfeiler der Personalpolitik für alle Arbeitnehmer in einem Unternehmen werden. Dies erfordert einen

vertieften sozialen Dialog:

- Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für einen umfassenden Kompetenzentwicklungsplan. Dieser ist für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie notwendig.
- Um den Bedarf an Kompetenzen zu definieren und zu decken, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen beteiligt werden.
- Individuelle Pläne zur Kompetenzentwicklung, die von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam erarbeitet werden, sind wichtig für den Erfolg der gemeinsamen Bemühungen um die Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer.
- Auch die Entwicklung eines Lernumfelds ist für den Erfolg von großer Bedeutung; hierbei kommt Fachleuten und Führungskräften eine wichtige Rolle zu.

Nationale und/oder Sektorebene:

16. Für die folgenden Personengruppen ist eine gemeinsame Analyse des Kompetenzbedarfs und der Weiterentwicklung berufs- oder fachbezogener Qualifikationen von außerordentlicher Bedeutung:

- junge Menschen, die sich in der beruflichen Orientierungsphase befinden und vor der Integration in die Arbeitswelt stehen;
- Arbeitnehmer, die ihre Laufbahn planen und ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern wollen;
- Arbeit Suchende, die den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt folgen müssen;
- Unternehmen, die wettbewerbsfähig bleiben wollen.

17. Zur praktischen Umsetzung dieser Erkenntnisse halten es die europäischen Sozialpartner für notwendig, dass sie

- im Rahmen von Partnerschaften auf allen Ebenen mit den Trägern der allgemeinen und beruflichen Bildung zusammenarbeiten;
- Netze bilden, um Informationen zu erheben und Erfahrungen auszutauschen; dies beinhaltet auch die effektive Nutzung bereits vorhandener europäischer Einrichtungen wie der Europäischen Stelle zur Beobachtung des Wandels, EMCC, oder des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, Cedefop.

2. ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN UND QUALIFIKATIONEN

18. Die europäischen Sozialpartner halten die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen für wesentlich, damit

- sich jeder Beschäftigte seiner Kompetenzen bewusst ist und ermutigt wird, diese im Laufe des Berufslebens weiterzuentwickeln;
- jedes Unternehmen über die notwendigen Instrumente verfügt, um die Kompetenzen

innerbetrieblich zu ermitteln und richtig einzusetzen.

19. Aus Sicht der Sozialpartner ist eine Vertiefung des Dialogs zur Verbesserung von Transparenz und Übertragbarkeit sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen notwendig, um die geografische und berufliche Mobilität zu verbessern und die Effizienz des Arbeitsmarktes zu erhöhen. Dies kann geschehen durch

- die Verbesserung der Verfahren für die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen;
- die Entwicklung eines Systems übertragbarer Qualifikationen;
- die Feststellung möglicher Gemeinsamkeiten und Komplementaritäten mit anerkannten Abschlüssen.

20. Auf europäischer Ebene werden die Sozialpartner ihren Beitrag zur laufenden Diskussion über die Transparenz und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen leisten.

3. INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG UND ORIENTIERUNGSHILFE

21. Damit sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber eine Strategie für Kompetenzentwicklung verfolgen können, ist es notwendig, dass

- alle Mitarbeiter und alle Unternehmen Zugang zu allen notwendigen Informationen und Beratungsmöglichkeiten haben;
- KMU mit den notwendigen Informationen versorgt werden und die Geschäftsleitung während der Umsetzung maßgeschneiderte Unterstützung erhält.

Damit dieses Ziel erreicht wird, fordern die Sozialpartner

- die Schaffung von Einrichtungen, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei der Wahl der Weiterbildungsmaßnahmen Orientierungshilfe bieten und deren Inhalt auf die bereits vorhandenen Kompetenzen abstimmen. Beispielsweise könnten in den Mitgliedstaaten One-Stop-Shops eingerichtet werden, die über Datenbanken über lebenslanges Lernen und Möglichkeiten zur Bewertung der beruflichen Laufbahn verfügen;
- dass diese Dienste leicht zugänglich sind und den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden.

22. Bei der Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens fällt sowohl den Gewerkschaften als auch den Arbeitgeberorganisationen eine zentrale Rolle zu, indem sie ihre Mitglieder informieren, unterstützen und beraten. Um dieser Rolle gerecht zu werden, sollten sie selbst auf innerbetrieblicher Ebene Erfahrungen sammeln.

4. MOBILISIERUNG VON RESSOURCEN

23. Die Mobilisierung von Ressourcen für die lebenslange Kompetenzentwicklung ist ein zentrales Anliegen, das nicht allein den Sozialpartnern überlassen werden darf. Andere Akteure spielen dabei ebenfalls eine bedeutende Rolle:

- Behörden bei der Förderung der Eingliederung in den Arbeitsmarkt;
- Unternehmen bei der Entwicklung ihrer Schlüsselkompetenzen;
- Arbeitnehmer, die an der eigenen beruflichen Weiterentwicklung beteiligt sind.

Alle Akteure (Unternehmen, Mitarbeiter, Behörden, Sozialpartner) müssen neue und diversifizierte Finanzierungsquellen sondieren.

24. Für die Sozialpartner hat die lebenslange Kompetenzentwicklung Vorrang; sie bekräftigen die gemeinsame Verantwortung für die Mobilisierung und optimale Nutzung von Ressourcen. Die Sozialpartner setzen sich für Koinvestitionen ein und fördern neue Möglichkeiten zur Finanzierung des lebenslangen Lernens durch effizientes und kreatives Management von Finanzmitteln, Zeit und Humanressourcen.

25. Sie fordern dabei sämtliche Beteiligte auf, sich den folgenden Bemühungen anzuschließen:

- Förderung des Austauschs zwischen den nationalen Sozialpartnern und Behörden innerhalb der Mitgliedstaaten, um dafür zu sorgen, dass Investitionen in die Kompetenzentwicklung durch steuerliche Anreize für Unternehmen und Mitarbeiter gestärkt werden;
- Nutzung der Mittel aus den Strukturfonds, insbesondere aus dem Europäischen Sozialfonds, damit die Sozialpartner bei der Entwicklung von Initiativen und Innovationen verstärkt Unterstützung erhalten.

V. MASSNAHMEN UND FOLLOW-UP

26. Die Mitgliedsorganisationen von UNICE/UEAPME, CEEP und EGB¹¹ werden sich in den Mitgliedstaaten auf allen geeigneten Ebenen unter Berücksichtigung einzelstaatlicher Gepflogenheiten für diesen Aktionsrahmen einsetzen. Auf nationaler Ebene können Veranstaltungen organisiert werden, um dieses Dokument vorzustellen. Aufgrund des starken Interesses an diesem Thema haben die Sozialpartner entschieden, dieses Dokument allen interessierten Beteiligten auf europäischer und nationaler Ebene zu übermitteln.

27. Die Sozialpartner werden jährlich einen Bericht über die einzelstaatlichen Maßnahmen vorlegen, die zur Umsetzung der vier Schwerpunkte ergriffen wurden.

28. Nach drei Jahresberichten werden die Sozialpartner die Auswirkungen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewerten. Möglicherweise müssen anschließend die festgelegten Schwerpunkte aktualisiert werden. Mit der Bewertung wird die Ad-hoc-Gruppe „Allgemeine und berufliche Bildung“ beauftragt; die Ergebnisse werden im März 2006 vorgelegt.

29. Bei der Vorbereitung eines strukturierten Arbeitsprogramms für den sozialen Dialog werden die Sozialpartner dem Aktionsrahmen Rechnung tragen.

¹¹ Die EGB-Delegation umfasst Vertreter des Eurocadres-CEC-Verbindungsausschusses.