



EGB-EntschlieÙung zu Erstausbildung, beruflicher Bildung und Weiterbildung für eine europäische Beschäftigungsstrategie

Vom EGB-Exekutivausschuss angenommene EntschlieÙung am 17.–18. März 2009.

1. Einleitung

Die Kommission hat kürzlich zwei Mitteilungen über die allgemeine und berufliche Bildung veröffentlicht:

- Ein aktualisierter strategischer Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (KOM (2008) 865 endgültig) vom 16. Dezember 2008
- Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen; Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen (KOM (2008) 868 endgültig) vom 19. Dezember 2008

Die für die berufliche Aus- und Weiterbildung zuständigen Minister der EU sowie Vertreter der Europäischen Kommission und der Sozialpartner trafen in Bordeaux zusammen und verabschiedeten ein Kommuniqué bezüglich der Neuausrichtung der Prioritäten und Strategien des Kopenhagen-Prozesses, das die zu bewältigenden Herausforderungen und eine neue strategische Vision für die europäische Berufsbildungspolitik darlegt:

- Ziele hinsichtlich sozialen Zusammenhalts, Gerechtigkeit und aktiven Bürgersinns berücksichtigen;
- Wettbewerbsfähigkeit und Innovation fördern;
- lebenslanges Lernen und Mobilität Wirklichkeit werden lassen.

2. Einige Punkte der Analyse

Infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise ist es nach Angabe der Kommission noch schwieriger geworden, genaue Vorhersagen für die Zukunft der Weltwirtschaft zu treffen. Der weltweite Wettbewerb und Umstrukturierungen sind für Millionen europäischer Arbeitnehmer zum Alltag geworden.

Die Bedingungen dieses Wettbewerbs sind als problematisch einzustufen, da laut Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) weltweit fast 70% der Arbeitnehmer über keinen Arbeitsvertrag und beinahe 80% über keine soziale Absicherung verfügen, wobei die Ungleichheiten sowohl in Europa als auch im Rest der Welt weiter zunehmen. Am Beispiel China zeigt sich das ganz deutlich. Einerseits verfügt es über die höchste Konzentration an Forschern und andererseits lebt ein Teil der Bevölkerung in mittelalterlichen Verhältnissen.

Die Krisis verstärkt die Notwendigkeit, noch größere Probleme zu lösen. Der Klimawandel sowie die Anforderungen bezüglich Bewirtschaftung und Sicherheit der Energie- und Lebensmittelressourcen begünstigen neue Technologien, Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und das Aufkommen der Nanotechnologie und beschleunigen somit den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft. Der Handlungsbedarf für den Aufbau einer Wissensgesellschaft wird dadurch noch verstärkt. Bis zum Jahr 2012 dürften bereits an die 60 % der Arbeitsplätze ein hohes Kenntnisniveau voraussetzen.

Die Arbeitsplatzverluste und die akute Arbeitsplatzgefährdung aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise schaffen unter den Arbeitnehmern und Bürgern ein Klima der Unsicherheit.

Wie der EGB bereits mehrmals dargelegt hat, müssen zur Erreichung von Vollbeschäftigung die politischen Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsplatzqualität und des sozialen Fortschritts kombiniert werden. Lebenslanges Lernen ist ein wesentliches Instrument zur Verwirklichung dieser Ziele.

Die angebotenen Qualifikationen und die sektorielle Aufteilung der Beschäftigung, die starke regionale Unterschiede aufweist, müssen besser in Einklang gebracht werden.

3. Lebenslanges Lernen ist ein wesentliches Instrument, um durch die Kombination der politischen Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsplatzqualität und des sozialen Fortschritts Vollbeschäftigung sicherzustellen

Die Herausforderungen sind groß:

- Die Jugendarbeitslosigkeit bleibt auf hohem Niveau (15,5 % im Jahr 2007). Gemäß der gemeinsamen Arbeitsmarktstudie der Sozialpartner verlassen 15 % der jungen Menschen die Schule ohne Abschluss und sind 30 % der jungen Absolventen in Jobs tätig, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Diese Situation spielt auch für die Jugendunruhen in Griechenland eine Rolle.
- Das niedrige Qualifikationsniveau betrifft einen großen Anteil (78 Millionen) der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (24–64 Jahre) und bleibt seit der Veröffentlichung dieser Zahlen durch das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) unverändert. Dies sind beinahe 30 % der europäischen Arbeitnehmer.
- Nur 3% der jährlichen Maßnahmen entfallen für berufliche Weiterbildung auf Arbeitnehmer über 50 Jahre.
- Die Aufwendungen der Unternehmen für die berufliche Weiterbildung sind von 2,3% der Arbeitskosten im Jahr 1999 auf 1,6% im Jahr 2005 gesunken. Dies gilt insbesondere für mittelständische Unternehmen. Ein Teil der Fortbildungsfinanzierung muss zunehmend selbst oder durch den Staat aufgebracht werden, oft im Rahmen von Steuervergünstigungen, Darlehen, Weiterbildungsschecks usw.
- Der aktuelle Strukturwandel wird den Arbeitsmarkt und in weiterer Folge auch die Weiterbildungssysteme grundlegend verändern.

- Die Verschärfung des weltweiten Wettbewerbs geht mit einer Zunahme des wirtschaftlichen Drucks und dem Ausbau des Innovationspotenzials in den Schwellenländern (Brasilien, Russland, Indien, China) einher.
- Der demografische Wandel und insbesondere die Überalterung der Bevölkerung müssen stärker berücksichtigt werden.
- Der immer schneller voranschreitende technologische Fortschritt, die Entwicklung neuer Informationstechnologien, Nano- und Klimaschutztechnologien sowie der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Gesellschaft erfordern eine Antizipation des Qualifikationsbedarfs und eine ständige Anpassung der Arbeitnehmerqualifikationen durch lebenslanges Lernen.

Bei gleich bleibender Abschlussquote wird die Zahl der Absolventen beruflicher Bildungsgänge im Sekundarbereich II zwischen 2015 und 2030 um 500.000 sinken. Ein besonders starker Rückgang wird zwischen 2009 und 2015 erwartet.

Weniger Berufsanfänger insbesondere mit mittleren beruflichen Qualifikationen führen angesichts einer starken Ersatznachfrage zu steigendem Qualifikationsbedarf mit gravierenden Auswirkungen auf das Angebot an Fachkräften. In den kommenden 15 Jahren gehen an die 2 Millionen Lehrer(innen) in den Ruhestand.

Cedefop erklärt, dass es im Zeitraum 2006–2020 100 Millionen neue freie Stellen geben könnte, wobei 16,9 Millionen Arbeitsplätze neu geschaffen werden und 80,4 Millionen Beschäftigungen durch Wechsel in den Ruhestand oder Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt entstehen.

Europa könnte um das Jahr 2020 ein größeres Qualifikationsdefizit bevorstehen.

Diese Einschätzung der Beschäftigungslage beruht auch auf anderen Parametern wie dem Anhalten des Stellenabbaus im primären Sektor (2,9 Mio.), der Stabilisierung im Bau- und verarbeitenden Gewerbe sowie einem Verlust von 800.000 Arbeitsplätzen trotz eines Aufschwungs im Maschinenbausektor, dem Halten der hohen Beschäftigtenzahlen in der Verarbeitungsindustrie und der Entwicklung des Dienstleistungssektors sowie der unternehmens- und personenbezogenen Dienstleistungen.

Diese vor der Finanz- und Wirtschaftskrise erstellte Prognose muss natürlich einer Prüfung unterzogen werden. Die aktuelle Krise verleiht unserer Forderung nach einer kohärenten Industriepolitik und nachhaltigen Entwicklung nochmals Nachdruck (siehe ebenfalls die [EGB-Entschließung zum europäischen Konjunkturprogramm \(104 Kb\)](#) vom 3.–4. Dezember 2008: Rettung von Arbeitsplätzen vor Depression und Deflation, Verteidigung der Löhne und Gehälter, Tarifverhandlungen und Pensionen).

4. Vorschläge der Kommission

Die Kommissionsvorschläge sehen vier zentrale Bereiche vor:

- lebenslanges Lernen und Mobilität der Lernenden;
- Verbesserung von Qualität und Effizienz des Bildungsangebots und seiner Ergebnisse;
- Förderung von Gerechtigkeit und aktivem Bürgersinn;
- Förderung von Innovation und Kreativität einschließlich unternehmerischen Denkens.

Die Kommission weist darauf hin, dass in vielen Wettbewerberländern der EU der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss höher ist. In der EU beträgt der durchschnittliche Anteil in der Gruppe der 25–64-Jährigen 23% – gegenüber 40% in Japan, 39% in den Vereinigten Staaten Amerikas (USA).

Andererseits machen die privaten Investitionen im sekundären und tertiären Bildungsbereich in der EU lediglich 0,23% des Bruttoinlandproduktes (BIP) aus, in Japan hingegen 0,76% und in den USA 1,91%.

Die Kommission hat folgende Instrumente entwickelt.

- Der vom EGB unterstützte Europäische Qualifikationsrahmen (EQR): Der EQR ermöglicht Übergänge zwischen den verschiedenen Formen des Lernens und fördert die Ausarbeitung nationaler Qualifikationsrahmen (NQR).
- Der Validierung von Lernerfahrungen wird große Bedeutung zugeschrieben. Der EUROPASS wird in 32 Staaten genutzt und ist so etwas wie ein europäischer Lebenslauf.
- Kürzlich wurde das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET: European credit system for vocational education and training) eingeführt, um Lernergebnisse in der beruflichen Bildung zu übertragen. Es sind jedoch noch erhebliche Anstrengungen und Investitionen im Rahmen von Pilotprojekten nötig.
- Qualitätssicherung zur Stärkung der Qualität von Lernergebnissen

Die Kommission muss die Sozialpartner mithilfe eines gemeinsamen Rahmens bei der Begleitung und Bewertung einbinden und die Leitlinien der europäischen Beschäftigungsstrategie berücksichtigen.

Die erzielten Fortschritte fallen jedoch unterschiedlich aus. Der Großteil der vom Rat für das Jahr 2010 gesteckten Ziele - z. B. bezüglich junger Menschen und Erwachsenenbildung - wird voraussichtlich nicht erreicht.

Die zwei Mitteilungen konzentrieren sich auf die wichtigsten Herausforderungen und nennen sie beim Namen. Sie bestätigen die gestiegenen Anforderungen und den Druck, dem die Systeme des lebenslangen Lernens aufgrund von wirtschaftlichem und demografischem Wandel, sozialer Integration und Einwanderungsentwicklungen ausgesetzt sind.

5. Position des EGB

Der EGB ist der Auffassung, dass der von der Mitteilung der Kommission vorgeschlagene Rahmen die Prioritäten bekräftigt, über die auf europäischer Ebene Einigkeit besteht:

- Transparenz und Kompatibilität der Kompetenzen;
- Validierung und Anerkennung von formalem und informellem Lernen;
- Qualitätssicherung in der Weiterbildung.

Der EGB erkennt an, dass der Kopenhagen-Prozess bis jetzt erfolgreich verlief. Es ist aber noch zu früh, um die Umsetzbarkeit der Ergebnisse aller durchgeführten Maßnahmen zu beurteilen. Der Kopenhagen-Prozess bietet Instrumente für die Förderung der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens in Europa. Die eigentliche Umsetzung

erfolgt nicht auf EU-Ebene, sondern auf nationaler und regionaler Ebene. Die Ergebnisse der europäischen Zusammenarbeit sind dann positiv, wenn sie am Arbeitsplatz oder in den Ausbildungseinrichtungen genutzt werden können. Die europäische Zusammenarbeit muss sich auch für die Erstausbildung und die praktische Ausbildung auf Grundniveau einsetzen. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind die nationalen Maßnahmen für die Ausarbeitung von Qualifikationsrahmen, die Validierung von Lernerfahrungen und die Mechanismen für die Qualitätssicherung ein Zeichen dafür, dass sich die Entscheidungsträger der Bedeutung der Erstausbildung, der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Beschäftigungsobjektive der Lissabon Strategie bewusst geworden sind.

Der EGB hat fünf Kernprioritäten für lebenslanges Lernen und berufliche Bildung herausgearbeitet, die im Falle gestiegener Kompetenzanforderungen für einen Teil der Arbeitnehmer auch auf den Hochschulbereich ausgedehnt werden können.

1. Gleicher Zugang zur Ausbildung für alle, die ihre Qualifikationen und Kompetenzen verbessern müssen.
2. Anerkennung und Validierung von Qualifikationen und Kompetenzen unabhängig von der Art ihres Erwerbs und ihre betriebliche Anerkennung
3. Finanzierung der Ausbildung und diesbezügliche Verantwortung der Arbeitgeber
4. Prognose des Qualifikationsbedarfs
5. Beteiligung der Sozialpartner an Maßnahmen für berufliche Bildung und lebenslanges Lernen

Wir fordern ein wirksames Recht für alle auf lebenslanges Lernen.

- *Der gleiche Zugang zur Ausbildung ist von zentraler Bedeutung und muss auf einer guten Erstausbildung beruhen für alle.*

Unsere oberste Priorität ist es, den Zugang zu Ausbildung für alle sicherzustellen, die ihre Qualifikationen und Kompetenzen verbessern müssen. Er muss auf einer guten Erstausbildung beruhen. Die Beteiligung am lebenslangen Lernen ist in den jüngeren Altersgruppen weiter verbreitet und nimmt in den älteren Altersgruppen kontinuierlich ab. Die Beteiligung ist bei den Männern mehr verbreitet.

Alle Mitgliedstaaten müssen Verfahren zur Anerkennung und Validierung der außerhalb der offiziellen Ausbildungssysteme erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen ausarbeiten und in die Praxis umsetzen. Lernen ist ein tagtägliches Prozess, sei es am Arbeitsplatz oder in einem anderen Umfeld. Die Teilnahme von Erwachsenen an nicht formaler Bildung ist drei Mal höher als die am offiziellen Bildungssystem.

Diese beruflichen Erfahrungen müssen durch die Validierung offiziell anerkannt und übertragbar werden. Die Validierung erworbener Kompetenzen ist jedoch nicht ausreichend. Um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, sind neue Qualifikationen erforderlich. Weiterbildung und Lernen sind hier gefragt. Diese zweite Prioritätsachse ist auch als eine Ergänzung für den Zugang zu Ausbildung gedacht.

Die in den EU-Mitgliedstaaten ausgearbeiteten Strategien für lebenslanges Lernen sind notwendig, aber nicht ausreichend. Die Arbeitnehmer und Bürger müssen eine reelle und

gleiche Chance haben, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen und ihre Qualifikationen anerkennen zu lassen.

- ***Eine zentrale Rolle spielt dabei die Wahrung des Rechts der Arbeitnehmer auf bezahlte Weiterbildung.***

Wenn die angemessene und gezielte Finanzierung nicht sichergestellt ist, haben Geringqualifizierte oder ältere Arbeitnehmer sowie Arbeitslose keine ausreichende Möglichkeit, ihre Kompetenzen und Qualifikation zu verbessern.

Der EGB stimmt dem Europäischen Rat (13./14. März 2008) und der Mitteilung vom 16. Dezember zu, dass „verstärkte und wirksamere Investitionen in Humankapital und Kreativität in allen Lebensphasen entscheidende Voraussetzungen für Europas Erfolg in einer globalisierten Welt sind.“ Diese Aussage müsste in den für die Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen bereitgestellten Haushaltsmitteln der Mitgliedstaaten Niederschlag finden. Die öffentlichen Investitionen in Humankapital erfolgen in Europa hauptsächlich auf nationaler oder regionaler Ebene. Die EU-Fonds sind von großer Bedeutung, aber stellen nur eine Ergänzung zu den nationalen Haushalten dar. Die europäische Zusammenarbeit zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung und insbesondere der beruflichen Weiterbildung ist auch eine wichtige Initiative zur Ankurbelung der Investitionen in Humankapital. Nach Meinung des EGB ist lebenslanges Lernen ein für Europa unverzichtbares Konzept. Außerdem ist eine Stärkung der Dreierkombination aus Bildung, Forschung und Innovation vonnöten. Wir pflichten der Kommission bezüglich des Europäischen Innovations- und Technologieinstituts bei, das durch die Förderung von Multidisziplinarität und öffentlich-privaten Partnerschaften zur Stärkung und Verbesserung von Lehre und Forschung beitragen kann. Die Lernformen müssen auch besser auf die am Arbeitsmarkt benötigten Arbeitnehmer-Kompetenzen und -Qualifikationen sowie auf Innovation ausgerichtet sind.

- ***Die privaten Unternehmen und die öffentlichen Arbeitgeber sind für die Entwicklung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiter verantwortlich.***

Im Falle einer Umstrukturierung sind die Arbeitgeber auch für die Umschulung der Arbeitnehmer verantwortlich. Es sind ebenfalls öffentliche Gelder erforderlich, da die allgemeine und berufliche Bildung nicht immer direkt mit der Arbeitswelt oder dem aktuellen Beruf verbunden ist.

Die berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit ist ein wesentlicher Aspekt des lebenslangen Lernens. Die Teilnahme an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. Sie variiert entsprechend der Unternehmensgröße. Die dritte Erhebung über die berufliche Weiterbildung (CVTS 3) zeigt, dass die großen Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten bezüglich der Fortbildung ihrer Mitarbeiter am aktivsten sind. Die Arbeitnehmer kleiner Unternehmen kommen eher selten in den Genuss von Weiterbildungsmaßnahmen.

Laut einer Studie zur beruflichen Weiterbildung haben im Jahr 2005 27 % der Arbeitskräfte in der EU-25 eine vom Arbeitgeber bezahlte oder erteilte Fortbildung erhalten bzw. im Falle von Selbstständigen diese selbst bezahlt. Die Arbeitgeber sorgen für eine kontinuierliche Schulung ihrer Mitarbeiter. Aus der Studie geht auch hervor, dass 32 % der Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag, 29 % der Arbeitnehmer mit

befristetem Arbeitsvertrag und 18 % der Zeitarbeitskräfte bzw. 10 % der Arbeitnehmer mit Grundschulbildung und 40 % der Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss eine bezahlte Fortbildung vom Arbeitgeber erhalten haben.

Der Qualifikationsbedarf sollte erhoben werden, im Besonderen um die Kluft zwischen dem Ausbildungsangebot und den Arbeitsmarkterfordernissen zu schließen, insbesondere für die jungen Arbeiter und die Arbeitlosen.

Der EGB begrüßt die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“, die eine erste Bewertung des Arbeitsmarktes und eine Ermittlung der Qualifikationserfordernisse bis zum Jahr 2020 vornimmt, eine Bestandsaufnahme der auf nationaler und europäischer Ebene bestehenden Antizipierungsinstrumente erstellt und einen wirksameren Ansatz vorschlägt, um dank der Nutzung von Synergien zwischen den politischen Maßnahmen in den Bereichen von Beschäftigung und allgemeiner bzw. beruflicher Bildung Angebot und Nachfrage zu antizipieren und aufeinander abzustimmen.

Laut Cedefop bilden 30% der europäischen Unternehmen junge Menschen aus. Den Sozialpartnern fällt auf nationaler Ebene bei der Förderung der individuellen Qualifikationen und Kompetenzen eine Schlüsselrolle zu.

Die diesbezüglich im gemeinsam ausgearbeiteten „Aktionsrahmen“ aufgestellten Zielsetzungen müssen verwirklicht werden.

6. Herausforderungen der Aus- und Weiterbildung

Die berufliche Erstausbildung bietet allen Jugendlichen gute Berufschancen und fördert gleichzeitig Spitzenleistungen im Bereich der Kompetenzen und Qualifikationen. Junge Frauen und Männer verfügen über unterschiedliche Lernerfahrungen, haben jedoch nicht die gleichen Möglichkeiten zur Entwicklung von Qualifikationen. Einheitslösungen werden den Bedürfnissen der Lernenden - ob alt oder jung - nicht gerecht. Die berufliche Bildung muss reformiert werden, um besser auf die persönlichen Bedürfnisse der Lernenden einzugehen. Allgemeine und berufliche Kompetenzen sind von großer Bedeutung, aber die Ausbildungen und Qualifikationen müssen dergestalt sein, dass sie den unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung tragen. Dies ist eine schwierige aber nicht unlösbare Aufgabe. Die Berufsbildung muss den praktischen Anforderungen des Berufslebens genügen. Sie eröffnet jungen Arbeitsmarkteinsteigern oder Arbeitnehmersteigerinnen vielfältige Berufswege. Darüber hinaus muss die berufliche Erstausbildung die Lernenden auf den Arbeitsmarkt und lebenslanges Lernen vorbereiten.

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen nutzen, um das Recht der Arbeitnehmer auf Ausbildung sicherzustellen. Es geht um einen Zugang für alle, unabhängig von dem Lebensalter, dem Geschlecht, dem Arbeitsplatz, dem sozialem Status und der Nationalität. Der Zugang zu Ausbildung, die Finanzierung der Ausbildung und die Nutzung der Arbeitszeit für Fortbildungszwecke sind wichtige Tarifvertragspunkte. Angesichts der aktuellen Wirtschaftskrise müsste die Ausbildung gefördert und verstärkt werden. Aus diesem Grund fordern **wir ein wirksames Recht für alle auf lebenslanges Lernen**, mit Nachdruck einen zwei- und dreigliedrigen sozialen Dialog. Wir begrüßen die

Anerkennung der Notwendigkeit eines sozialen Dialogs insbesondere auf sektoraler Ebene durch die Kommission.

Zur Verbesserung der Möglichkeiten für lebenslanges Lernen für die Arbeitnehmer und Bürger sind gemeinsame europäische Instrumente, Grundsätze und Leitlinien erforderlich, aber dies allein reicht nicht aus. Die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet des lebenslangen Lernens benötigt ein klares strategisches Ziel, um angesichts eines Arbeitsmarkts bzw. einer Gesellschaft im stetigen Wandel die allgemeine und berufliche Bildung zu vernetzen.

Die allgemeine und berufliche Bildung bilden den Grundstein für künftiges Wachstum Europas und das Wohlergehen seiner Bürger. Aus diesem Grund setzt sich der EGB folgendes Ziel:

„Jeder Arbeitnehmer und Bürger im europäischen Arbeitsmarkt hat das Recht und die Möglichkeit seine Qualifikationen und Kompetenzen zu verbessern, um seinen beruflichen Anforderungen und seinen persönlichen Ansprüchen in völlig anderen Bereichen gerecht zu werden.“