

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft



Lebenslanges Lernen in Europa

Dokumentation der Herbstakademie der GEW
vom 2. bis 4. November 2006

Bildungs- und Förderungswerk



Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft

Impressum

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung

Reifenberger Straße 21

60489 Frankfurt am Main

Tel.: 069 / 789 73-325

Fax: 069 / 789 73-103

E-Mail: stephanie.odenwald@gew.de

Homepage: <http://www.gew.de>

Verantwortung und Redaktion:

Dr. Stephanie Odenwald

Auflage: 400 Exemplare

Frankfurt am Main, April 2007

Inhaltsverzeichnis

Impressum

Inhaltsverzeichnis

Stephanie Odenwald: Vorwort

Programm der GEW-Herbstakademie 2006

Prof. Dr. Peter Weber: Welche Bedeutung hat Europa – am Beispiel der Lissabonner Strategie – für die Weiterbildungspolitik in Deutschland?

Hans Georg Rosenstein: Das neue Aktionsprogramm für lebenslanges Lernen – Europäische Bildungsprogramme unter einem Dach vereint

Dr. Renate Eras: Das kleine Dschungelbuch der EU-Förderung

Juhani Hiltunen: Tripartite Model: Lifelong learning, development of labour craft, competitiveness in global market

Marylène Cahouet: Die berufliche Aus- und Weiterbildung in Frankreich

Adam Gliksman: A short and general overview of the system of further education (general, political, cultural and vocational further education)

Peter Schlögl: Weiterbildung – Situation der Beschäftigung, Mitgestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften, Rahmenbedingungen

Dr. Stephanie Odenwald: Zu der Weiterbildungsinitiative GEW - IG-Metall - ver.di

Prof. Dr. Peter Faulstich: Strukturimpulse für eine Weiterbildung mit System

Arnfried Gläser: Politische Podiumsrunde bei der GEW-Herbstakademie am 4. November 2006

Anja Dilk: Lebenslanges Lernen (Artikel aus prekär Nr. 18)

Veröffentlichungen des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung

Vorwort

Die Herbstakademie 2007 hat unsere Kenntnis über lebenslanges Lernen in anderen europäischen Ländern vertieft und eine Einschätzung der europäischen Bildungspolitik hinsichtlich Weiterbildung ermöglicht. Außerdem sind auf vielfachen Wunsch hin Informationen über europäische Förderprogramme vermittelt worden. Weiterhin wurde im Abschlussforum von PolitikerInnen und Akteuren der Weiterbildung die aktuelle Entwicklung in der BRD im Kontext Europa diskutiert, ausgehend von der langjährigen Forderung der gemeinsamen Initiative GEW – IG-Metall – ver.di für bundeseinheitliche gesetzliche Regelung der beruflichen Weiterbildung. Allen ReferentInnen, TeilnehmerInnen an Diskussionen und ModeratorInnen sei für ihr Engagement gedankt, ganz besonders den ReferentInnen, die aus Belgien, Frankreich, Finnland, Polen und Österreich nach Weimar gekommen sind.

Zum Ablauf: Am Anfang stand der Vortrag von Prof. Dr. Peter Weber (Katholische Universität Brüssel) „Welche Bedeutung hat Europa – am Beispiel der Lissabonner Strategie - für die Weiterbildungspolitik in Deutschland?“. Er analysierte die durch die Lissabonner Strategie evozierte Verknüpfung zwischen Wirtschaftswachstum und Bildung. Dazu stellte er die verschiedenen Phasen der EU-Bildungspolitik dar und erläuterte die Folgen der Lissabonner Politik für das Verständnis und Organisation von Bildung. Seine These ist, dass Bildung auf den ökonomischen Nutzeffekt verengt und zunehmend marktförmig organisiert wird. Als zweiter Referent gab Hans Georg Rosenstein vom BIBB, Nationale Agentur „Bildung für Europa“, einen Überblick über das neue EU-Bildungsprogramm 2007-2013.

Am Freitag fand eine Diskussionsrunde über spezielle Anforderungen bei aus EU-Mitteln geförderten Projekten statt, moderiert von Dr. Renate Eras, European Project Managerin aus Berlin. Sich im Dschungel der EU-Förderung zurecht zu finden ist nicht einfach, aber machbar, wie sie in ihrem sehr handlungsorientierten Beitrag beschreibt. Diesem Einblick in die Realisierung von EU-Projekten folgte ein Vortrag der SPD-Europa-Abgeordneten Barbara Weiler. Ihre These ist, dass die deutsche Weiterbildungspolitik hinter im EU-Parlament formulierten Ansprüchen herhinkt. Was wir von anderen europäischen Ländern lernen können zeigten die Referate der französischen Kollegin Marylène Cahouet und der finnischen, polnischen und österreichischen Kollegen (Juhani Hiltunen, Adam Gliksman und Peter Schlögl). Hervorzuheben ist:

- In Frankreich gibt es die gesetzlich geregelte Fondsfinanzierung, in die alle Unternehmen einbezahlen müssen.
- In Finnland ist Weiterbildung für die Gewerkschaften ein wichtiges Aktionsfeld. Sie bieten ihren Mitgliedern Kompetenz-Checks und Beratung an.

- In Österreich gibt es seit Jahren einen Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Weiterbildung.
- Der polnische Kollege berichtete von der hohen Arbeitslosigkeit in Polen und einem Rückstand in der Weiterbildung im Vergleich mit dem EU-Durchschnitt.

Der Blick in andere europäische Länder ist jedenfalls sehr hilfreich, um Anregungen für bessere Strukturen und Förderung der Weiterbildung zu erhalten, sowie Hinweise dafür, wie die Bedingungen der Beschäftigten verbessert werden können. Bundeseinheitliche Regelungen für berufliche Weiterbildung sind auch das Ziel der Initiative von GEW, IG-Metall und ver.di, die am Samstag Morgen von Prof. Dr. Peter Faulstich, Dr. Stephanie Odenwald und Dr. Ursula Herdt vorgestellt wurde. Die erste Stellungnahme wurde 2002 abgegeben, verbunden mit einer Unterschriftensammlung. Seitdem haben sich die Bedingungen geändert. Eine neue Stellungnahme ist in Arbeit. Die politische Diskussionsrunde bildete den Abschluss unserer Tagung. Die Bilanz der bisherigen Regierungstätigkeit im Bereich Weiterbildung ist dürftig und beschränkt sich auf das Vorhaben Bildungssparen und Bildungsprämien in der Weiterbildung gesetzlich zu regeln. Für das Ziel mehr Menschen in Weiterbildung einzubeziehen ist Bildungssparen nicht das geeignete Instrument, Benachteiligungen auszugleichen. Dies war nicht nur GEW-Position, sondern wurde auch von den anderen PodiumsteilnehmerInnen so gesehen. Die wichtige Frage ist, wie die strukturellen Defizite hinsichtlich eines allen Bürgern offen stehenden Angebots an Weiterbildung überwunden werden können.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand

Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung



Herbstakademie 2006 - „Lebenslanges Lernen in Europa“
02.-04. November 2006 in Weimar

Programm

Donnerstag, 02.11.

16:30-17:00	Ankunft der Teilnehmenden, Anmeldung und Begrüßungskaffee
17:00-17:15	Begrüßung und Präsentation der Ziele und des Ablaufs der Konferenz <ul style="list-style-type: none">▪ Dr. Stephanie Odenwald, Leiterin des GEW-Vorstandsbereiches Berufliche Bildung und Weiterbildung, Frankfurt (M.)
17:15-18:15	Lebenslanges Lernen im Kontext europäischer Bildungspolitik Welche Bedeutung hat Europa für die Weiterbildungspolitik in Deutschland? <ul style="list-style-type: none">▪ Referent: Prof. Dr. Peter Weber, Kath. Universität, Brüssel Nachfragen
18:15-18:45	Das neue EU-Bildungsprogramm Lebenslanges Lernen (2007-2013) <ul style="list-style-type: none">▪ Referent: Hans Georg Rosenstein, Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB, Bonn
19:00	Abendessen anschließend Kulturprogramm

Freitag, 03.11.

9:00-10:45	Podiumsdiskussion: Austausch über praktische Erfahrungen mit EU-Projekten ReferentInnen: <ul style="list-style-type: none">▪ Hans Georg Rosenstein, Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB, Bonn▪ Dr. Renate Eras - European Project Management, Berlin▪ Wilfried Rehfeld, Dialog – Bildungswerk, Greven Moderation: Tanja Kreetz, bfw Diskussion
11:15-12:30	Lebenslanges Lernen aus der Sicht des Europäischen Parlaments. <ul style="list-style-type: none">▪ Referentin : Barbara Weiler (SPD), Mitglied im Europäischen Parlament, Kassel Nachfragen
12:30-14:00	Mittagpause

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand

Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung



14:00-18:00	<p>Austausch über gewerkschaftliche Aktivitäten in anderen europäischen Ländern im Bereich der Weiterbildung:</p> <ul style="list-style-type: none">- Situation der Beschäftigten - Einflussnahme und Mitgestaltung der Gewerkschaften im Bereich Weiterbildung- Rahmenbedingungen der Weiterbildung <p>ReferentInnen:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Finnland: Juhani Hiltunen, AKOL, Helsinki▪ Frankreich: Marylène Cahouet, SNES/FSU, Paris▪ Polen: Adam Gliksman, Solidarnosc, Krakau▪ Österreich: Peter Schlögl, ÖIBF, Wien <p>Moderation: Paul Weitkamp - GEW</p> <p>Nachfragen und Diskussion</p>
-------------	---

Samstag, 04.11.

09:00-10:00	<p>Vorstellung der erneuten Positionsbestimmung der Weiterbildungs-Initiative von GEW, IGM, ver.di</p> <p>ReferentInnen:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Dr. Stephanie Odenwald, Leiterin des GEW-HV, Frankfurt (M.)▪ Prof. Dr. Peter Faulstich, Universität Hamburg▪ Dr. Ursula Herdt, GEW, Berlin <p>Nachfragen</p>
10:15-11:45	<p>Podiumsdiskussion mit VertreterInnen aus Wissenschaft und Politik: Aktuelle Weiterbildungspolitik in Deutschland - auf europäischem Niveau?</p> <p>ReferentInnen:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Dr. Stephanie Odenwald, GEW- HV, Frankfurt (M.)▪ Priska Hinz, MdB, Bündnis 90/DIE GRÜNEN, Berlin▪ Volker Schneider, MdB, DIE LINKE, Berlin▪ Prof. Dr. Klaus Meisel, VHS München▪ Prof. Dr. Peter Faulstich, Universität Hamburg▪ Jürgen Halank, BBB e.V., Hamburg <p>Moderation: Dr. Ulrich Jung – GEW</p> <p>Nachfragen</p>
12:00-12:30	<p>Abschluss und Ausklang</p>

Welche Bedeutung hat Europa – am Beispiel der Lissabonner Strategie - für die Weiterbildungspolitik in Deutschland?

Folie 1

Bonsoir Mesdames et Messieurs, goeden avond dames en heeren, good evening ladies and gentlemen, gute Abend meine Damen und Herren, lassen Sie mich vorausschicken, dass ich ein überzeugter Europäer und Wissenschaftler bin, der sich in letzter Zeit immer stärker über die Entscheidungen der operativen politischen Ebene wundert – oder sagen wir sogar ärgert, denn sie sind weder europäisch noch nachhaltig. Verstehen Sie bitte diesen Vortrag daher als Einladung über mögliche Folgen einer Bildungs- und Weiterbildungspolitik nachzudenken, die immer weniger von Bildungsexperten, sondern mehr von Ökonomen – manchmal auch Bildungsökonomern, wobei Bildung klein geschrieben wird, und Statistikern gemacht wird. Dies erlaube ich mir als jemand zu sagen, der drei Disziplinen studiert, in zwei unterschiedlichen promoviert und habilitiert und in allen drei sich professionalisiert hat.

Einleitung

Einleitend möchte ich daher darauf hinweisen, dass seit dem Zweiten Weltkrieg in den Industrienationen der westlichen Welt wirtschaftliche Entwicklungen stattfinden, die nach Klaus Hüfner (2000) unter dem Stichwort vom ‚internationalen Wettstreit‘ firmieren. Finanz-, Güter-, Arbeits-, Dienstleistungs- und Telekommunikationsmärkte treiben sowohl Europäisierung und Globalisierung voran und werden selbst europäisiert und globalisiert, während im Bildungsbereich tätige internationale Organisationen wie z.B. die International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) seit den 1960er Jahren internationale Schulleistungsstudien und Bildungssystemanalysen durchführen und

so zu einer Internationalisierung der Bildung beitragen.

Der Begriff „Internationalisierung“ verweist auf intergouvermentale Beziehungen und ein Nationalstaatsmodell, das sich seit der Französischen Revolution von 1789 zunächst im alten Europa und insbesondere seit dem Zweiten Weltkrieg weltweit verbreiten konnte. Die mit der EU einhergehende „Supranationalisierung“ stellt eine spezifische Erscheinungsform dieser Internationalisierung dar, da die in der supranationalen Organisation der EU zusammengeschlossenen Nationalstaaten zwar einen Teil ihrer Kompetenzen an die EU abgetreten haben, diese aber im Auftrag und in Vertretung der Nationalstaaten aktiv wird.

Der in erster Linie aus Staats- und Regierungschefs zusammengesetzte Europäische Rat, der als intergouvermentale Institution Richtlinienkompetenz für die fusionierten Organe der Europäischen Gemeinschaften hat, formulierte in Lissabon im Jahr 2000 programmatisch, dass die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt gemacht werden soll (Der Europäische Rat von Lissabon, 2000). Dies erfordere umfassende Veränderungen auch in der Bildung und Berufsbildung, was zu einer weitreichenden Qualitätsänderung in der EU-Bildungs- und Weiterbildungspolitik führte.

Folie 2

In diesem Vortrag werde ich die durch die Lissabonner Strategie evozierte Verknüpfung zwischen Wirtschaftswachstum und Bildung analysieren, um damit zu zeigen, dass die Lissabonner Strategie als das zentrale Element einer ökonomisch induzierten Bildungs- und Weiterbildungspolitik zu verstehen ist. Hierzu gebe ich zunächst einen zeithistorischen Überblick zur EU-Bildungspolitik, die in die Analyse der aktuellen Bildungs- und Weiterbildungspolitik à la Lisabon und deren Folgen führt – auch mit Hinweisen auf die internationale Ebene. An-

hand dieser Folgen zeigt sich die Bedeutung der supranationalen Ebene für die nationalen Bildungspolitiken und hier für Deutschland.

Folie 3

1 Die EU-Bildungspolitik im Kontext ökonomischer Transformationen – eine zeitgeschichtliche Analyse

Auf keiner Entwicklungsstufe der EU wurde der Bildungsbereich als eine eigenständige Politik der europäischen Supranationalität verstanden. Eine „Bildungsunion“ durch Harmonisierungsmaßnahmen nationaler Politiken analog zu einer Wirtschafts- oder Währungsunion ist im europäischen Vertragswerk bis heute nicht vorgesehen, auch nicht im Rahmen der geplanten EU-Verfassung.

Trotzdem verfolgt die EU seit ihrem Bestehen eine Bildungs- und Weiterbildungspolitik, die sich meines Erachtens in vier Phasen qualitativ verändert hat, wobei sich der Kreis mit der aktuellen Ausrichtung der Bildungs- und Weiterbildungspolitik an Wirtschaftsfragen zu den Anfängen der EG, als es noch keine wirkliche Bildungspolitik gab, vielleicht wieder zu schließen vermag:

Phase 1 bis 1985: Bildung für die Wirtschaft

Bis 1985 stand die Bildungspolitik der EG im Zeichen der Wirtschaftsgemeinschaft der EG-Verträge. Bereits am 2. April 1963 fasste der Rat der EG einen Beschluss über die allgemeinen Grundsätze für die Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsausbildung. Mit der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft wurden die Grundlagen für eine europaweite Arbeitsplatzwahl und die Anerkennung von Zeugnissen und Diplomen gelegt. Und schon drei Jahre später verabschiedeten die Bildungsminister der EG ein Aktionsprogramm für eine europäische Kooperation im Bildungsbereich. Das 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 richtete *Centre européen pour le développement de*

la formation professionnelle (CEDEFOP) rundete schließlich die frühe Orientierung der Bildungspolitik der EG an einer Berufsaus- und -weiterbildung ab.

Phase 2 bis 1992: Europa der Bürger

Eine qualitative Veränderung im Bildungsbereich der EG vollzog sich mit der Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Minister für das Bildungswesen zur europäischen Dimension im Bildungswesen vom 24. Mai 1988. Diesem Programm liegt der auf der Tagung des Europäischen Rates in Mailand (Juni 1985) verabschiedete Bericht „Europa der Bürger“ zugrunde, mit dem die europäische Dimension im Bildungswesen verstärkt zur Geltung gebracht werden sollte. Neben den damit verknüpften wirtschaftlichen Kalkülen mit Blick auf den einheitlichen Binnenmarkt, dem Bildung untergeordnet wurde, sollte bis 1992 eine Aufwertung der europäischen Dimension im Bildungswesen erreicht werden. Diese zweite Phase markiert eine zentrale Etappe in der von der EG/EU geförderten Bildungspolitik, da in ihr die vertragliche Regulierung einer transnationalen Bildungspolitik angelegt wird.

Phase 3 bis 2000: Festigung des Binnenmarkts

Auch in der dritten Phase ist die europäische Dimension zentral, wobei eine prononcierte Unterscheidung zwischen Hochschulbildung, Fernunterricht und Berufsausbildung auffällt. Mit dem von der Europäischen Kommission herausgegebenen Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung verknüpft die EU das Anliegen, eine qualitativ hochwertige Bildung zu fördern (Weber 2002). Parallel dazu werden im Vertrag von Maastricht (1993) in Artikel 126 und 127 erstmals und bis heute gültig durch die Artikel 149 und 150 des Vertrags von Amsterdam in der Fassung vom 26. Februar 2001 die Bildungskompetenzen der EU vertraglich geregelt. Nach Artikel 149 und 150 dieses EG-Vertrags führt die Gemeinschaft eine Bildungspolitik unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalte und Gestaltung der Bildung und sie darf diese

nationalen Politiken nur erforderlichenfalls unterstützen und ergänzen – auch unter Berücksichtigung der Vielfalt der Sprachen und Kulturen.

Damit steht die EU trotz der Ausdifferenzierung der Bildungsaktivitäten Ende der 1990er Jahre vor einem bildungspolitischen Paradox: Einerseits versucht sie, durch transnationale Fördermaßnahmen, Qualitätsstandards, vergleichbare Zertifikate und neuerdings durch die Methode der „offenen Koordinierung“ mehr Einfluss auf nationale Bildung zu erlangen, andererseits führt das „Harmonisierungsverbot“ zu einer Zementierung der Verantwortung auf nationaler Ebene. Klaus Schleicher konstatiert daher, dass ein Konsens über einen gemeinschaftlichen Bildungsauftrag für die Herausbildung einer europäischen Öffentlichkeit erschwert wird (vgl. Schleicher/Weber 2000). Mit dem Vertrag von Amsterdam deutete sich allerdings schon eine Fokusverschiebung der bildungspolitischen Aktivitäten an. Zentral sind hierfür Analysen der EU, dass sich in der EU Beschäftigung und Produktivität ab Mitte der 1990er Jahre deutlich auseinander entwickelt hatten, während in den USA in dieser Zeit eine positive Beschäftigungsentwicklung und ein Anstieg der Arbeitsproduktivität zu verzeichnen waren.

Folie 4

2 Die Lissabonner-Strategie als strategische Vorgabe

Um insbesondere mit den USA wirtschaftlich mithalten zu können, erarbeitete der Europäische Rat von Lissabon im Jahr 2000 die „Lissabonner Strategie“, die als die zentrale Leitlinie für alle Politikbereiche der EU im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts gekennzeichnet werden kann. Ziel der Lissabonner Strategie ist es, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen. Die „Lissabonner Strategie“ versteht Bildung und Berufsbildung als zentrale Elemente für diese Zielerreichung, so

dass schon am 12. Februar 2001 der Rat der EU auf der Grundlage eines Vorschlags der Kommission der EU und von Beiträgen der Mitgliedstaaten den „Bericht zu den konkreten künftigen Zielen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung“ genehmigte, auf den ein detailliertes Arbeitsprogramm folgte. Dort wird ein kohärentes Konzept für die nationalen Bildungspolitiken im Kontext der EU umrissen und es werden drei Ziele benannt: Erhöhung der Qualität der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, Ermöglichung des Zugangs aller zur allgemeinen und beruflichen Bildung und Öffnung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung für die ganze Welt.

Allerdings fiel die Zwischenbilanz des Erfolgs der Lissabonner Strategie im Jahr 2005 sehr ernüchternd aus. Dies führte zu einer qualitativen Änderung der bisherigen Bildungs- und Weiterbildungspolitik der EU, die in der Regel in einem Top-Down-Prozess so gestaltet war: Aus einer strategischen Vorgabe wie der Lissabonner-Strategie folgen bildungspolitische Initiativen, Aktionspläne und Programme, die in Ergänzung zu den Nationalstaaten durchgeführt werden. Jetzt wird zur Umsetzung des Arbeitsprogramms für Bildung zwischen den Mitgliedstaaten auch die ebenfalls in Lissabon festgelegte „offene Koordinierungsmethode“ angewendet. Das für die Bildung neue Instrument verdeutlicht, dass sich in Europa in der Bildung, wo jede „gemeinsame Politik“ ausgeschlossen ist, während die Notwendigkeit eines „europäischen Bildungsraums“ sehr real ist, kohärente Politiken entwickeln sollen. Diese Politik basiert auf:

- der gemeinsamen Ermittlung und Festsetzung der zu erreichenden Ziele;
- gemeinsam festgelegten Messinstrumenten (Statistiken, Indikatoren), die es den Mitgliedstaaten ermöglichen sollen, im internationalen Vergleich ihre Lage zu bestimmen und die Entwicklung von Maßnahmen zur Realisierung der festgesetzten Ziele zu verfolgen;
- vergleichenden Instrumenten der Zusammenarbeit, welche die Innovation,

die Qualität und die Relevanz der Bildungs- und Berufsbildungsprogramme fördern (Verbreitung von „vorbildlichen Lösungen“, Pilotprojekte ...)

Ergänzt wird diese Politik durch die Europäische Kommission, die in Abstimmung mit den Mitgliedstaaten Instrumente zur Förderung der Übertragung und der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen entwickelt hat. Zu diesen gehören u.a. das europäische Anrechnungs- und Übertragungssystem (European Credit Transfer System - ECTS) für die Anerkennung von Studienaufenthalten im Ausland oder der EUROPASS-Berufsbildung: einen Pass, der die Kenntnisse und Erfahrungen festhält, die in formaler und nichtformaler Umgebung erworben bzw. gesammelt wurden.

Aus dieser Beschreibung der Lissabonner Strategie werden zwei Dinge ersichtlich: Zum einen stärkt die EU ihre transnationale Bildungs- und Weiterbildungspolitik, indem sie europaweit geltende transnationale Bildungsstandards in Kooperation mit den Nationalstaaten einführt. Und zum anderen macht sie dies nicht im Hinblick auf eine europäisch gebildete Öffentlichkeit, sondern stärker als in den beiden Phasen zuvor im Hinblick auf die Zielereichung der ökonomischen Vorgaben der Lissabonner Strategie – und dies hat weitreichende Folgen für Bildungsanbieter und Individuen.

Folie 5

3 Folgen des Lissabonner-Prozesses für Bildungsinstitutionen und Individuen

Das Bildungsverständnis der EU ist instrumenteller Art, da Bildung als Grundlage für qualifizierte Menschen verstanden und als zentral für das wirtschaftliche Wachstum in einer globalisierten Wettbewerbsgesellschaft angesehen wird. Sehr deutlich wird auch die starke Outputorientierung auf Kosten der Prozessorientierung von Bildung, wie es sich auch in der aktuellen Mode der Schulleistungs-

vergleichsstudien zeigt.

Insgesamt werden bildungsökonomische Gedanken wieder bedeutender und vor allen Dingen politikwirksamer als erziehungswissenschaftliche, wie ich es an anderer Stelle zeigte. Allerdings gibt es gegenüber den 1960er Jahren der Bildungsökonomie den entscheidenden strukturellen Unterschied, dass Bildung international schon zu einer Dienstleistung transformiert wurde. So folgt z.B. die EU dem Allgemeinen Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (GATS) mit der EU-Dienstleistungsrichtlinie (bekannt als Bolkestein-Richtlinie) in der Form, dass Bildung marktfähig gemacht wird, weil ihr Attribute von entgeltlichen Dienstleistungen zugesprochen werden: Immaterialität, Prozessbezogenheit und der Verkauf als Leistungsversprechen.

Das Ergebnis dieser Dienstleistung ist das individuelle Wissen, dessen Erlangung aber in Zukunft von den eigenen Ressourcen abhängig sein wird, da Bildung als Dienstleistung handelbar geworden ist – und dies wird durch die Technisierung in der Wissensgesellschaft verstärkt, was ich ebenso an anderer Stelle gezeigt habe. Ingrid Lohmann kommt bzgl. der Marktfähigkeit zu einem vergleichbaren Ergebnis, wenn sie formuliert, dass in dem Maße nämlich, wie Bildung marktförmig gestaltet und also kaufkraftabhängig, sie auch Bestandteil von Eigentumsoperationen mit Wissen als Ware wird.

Systematisch gesehen ergeben sich interdependente Folgen für Bildungsinstitutionen und Individuen, die unter dem generellen Argument der Ökonomisierung von Bildung aufgrund der neoliberalen Transformation und dem Aufkommen endogener Wachstumstheorien gefasst werden können. Lassen Sie mich exemplarisch zwei Folgen in aller Kürze ansprechen:

Erstens: Mit den Dienstleistungsrichtlinien wird Bildung privatisiert und Knappheitsbedingungen unterworfen. Gleichzeitig gibt die EU durch den Lissabonner Strategie klar Outputgrößen dieser Dienstleistung vor, wie ich sie oben

beschrieben habe. Die Folge ist, dass Bildungsinstitutionen ihr Angebot rein an diesen Standards orientieren werden, um sich auf dem Markt behaupten zu können. Je stärker Bildungseinrichtungen wie z.B. im Hochschul- und Weiterbildungsbereich diesen Bedingungen unterliegen, desto mehr werden öffentliche mit privaten Anbietern in Konkurrenz treten. Interessanterweise verwischen aber schon jetzt die Grenzen zwischen öffentlich und privat, wenn öffentliche Einrichtungen Zertifikatsverfahren oder standardisierte Tests auf dem freien Markt einkaufen. Zwei Beispiele: Viele Volkshochschulen unterliegen einem Zertifizierungszwang, bei dem sie teure Verfahren wie z.B. LQW2 einsetzen müssen. Oder jede Universität arbeitet mit Standards der Educational Testing Service aus Washington DC.

In diesem hervorgerufenen Wettbewerb zwischen Bildungseinrichtungen, und natürlich generell in der Wissensgesellschaft erhält derjenige, der die Dienstleistung Bildung gestaltet oder derjenige, der Wissen generiert eine zentrale Bedeutung, was uns zum Human Kapital Konzept führt. Erlauben Sie mir kurz zu klären, warum dies so ist. In konstruktivistischer Sichtweise wird Wissen individuell konstruiert. Nico Stehr argumentiert hier, dass erst die Bewertung und Verknüpfung mit bestehenden Informationen aus neuen Informationen Wissen macht, das als Handlungskapazität in der Wissensgesellschaft verstanden werden kann (Stehr 1994, 242 f.). Der Begriff der Wissensgesellschaft beschreibt dann – auf das Wesentlichste zusammengefasst – eine Gesellschaft, „in der Wissen in allen Bereichen zunehmend Grundlage und Richtschnur menschlichen Handelns wird“ (ders. 2001, 10).

Dies führt uns zu einer **zweiten Folge** der Lissabonner-Strategie, die die Individuen betrifft. Zentrale „Produktionsgröße“ in der Wissensgesellschaft ist das Individuum und die aktuelle Managementliteratur ist voll davon, wie man mit effizientem IC-Management (*IC = intellectual capital*) Wettbewerbsvorteile ge-

nerieren und sichern kann, die schwer zu kopieren sind. J. Fitz-ens (2000) bringt die theoretischen und praktischen Managementüberlegungen auf den Punkt, wenn er betont, dass die Verwirklichung des Menschen oberstes Ziel des Wirtschaftens sein muss. Schlüsselfaktor hierfür ist das Wissen und dieses gilt es im Sinne von Humankapital heranzubilden (2000, p. Xiii). Ich möchte nicht auf die geschichtliche Entwicklung des Human Kapital Ansatzes heute eingehen, zumal ich Ihnen hierzu eine aktuelle Veröffentlichung von mir zugeschickt habe. Vielmehr möchte ich einen neuen Meilenstein in der Transformation von Bildung in eine Human Kapital orientierte Dienstleistung ansprechen, die im Zusammenhang mit der Lissabonner-Strategie steht.

So ist laut Verordnung (EG) Nr. 1606/2002 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 19. Juli 2002 betreffend die Anwendung internationaler Rechnungslegungsstandards (IFRS) ab 2005 für kapitalmarktorientierte Unternehmen der Ausweis immaterieller Vermögenswerte Pflicht. Für die Darstellung „immaterieller Vermögenswerte“ (IAS 38, seit 2001 IFRS) stehen in Europa verschiedene Instrumente zur Verfügung, zu denen u.a. das Intellectual Capital Reporting oder die Wissensbilanz gehören. Da die meisten Unternehmen in Deutschland nicht börsennotiert sind, wurde die „Wissensbilanz - Made in Germany“ mit Hilfe des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie gerade für diese Zielgruppe entwickelt – was in Zukunft gelernt wird, kommt also nicht von Bildungsfachleuten, sondern von Ökonomen.

Zwar ist die Entwicklung erst angestoßen, doch passt eine Bewertung von Human Kapital, zu dem auch der Bildungsstand gehört, in die Zeit der Euphorie der monetären Bewertung von Bildung. So wird in einem Artikel der Welt vom 10. September 2005 Christian Scholz, Professor an der Universität Saarbrücken, angeführt, nach dem der Vermögenswert von Mitarbeitern über Marktlohn, Motivation, Beschäftigungsdaten und Wissen einfach zu errechnen sei. Oder man

zieht das mit Mitteln des Europäischen Strukturfonds geförderte WIBISYS heran, in dem explizit z.B. im Berufsbild Maurer die Kompetenz Ausstrahlung mit 10.00 € oder die Kompetenz Begeisterungsfähigkeit mit 11.43 € gemessen wird.

Ohne jetzt aus Zeitgründen die genaue Funktionsweise dieser Bewertungen von Humanvermögen erläutern zu können, wird dennoch das Strukturprinzip deutlich: Menschen und ihre Bildung werden klassifiziert und monetär bewertet. Und hier schließt sich der Kreis zu den Standardisierungsprogrammen der EU z.B. in Form des EUROPASS-Berufsbildung, wenn Menschen im Hinblick auf die zukünftige Bewertung ihres Human Kapitals, das sie in eine Unternehmung einbringen, ihre Aus- und Weiterbildung ausrichten – und dies in einer neuartigen Bildungskonkurrenzsituation. Das Modul 2 der Second Information Technology in Education Study (1999-2002) (SITES) der IEA hat z.B. gezeigt, dass Singapur seine gesamte Bildungspolitik ökonomisch ausgerichtet hat, indem es die Entwicklung von Humankapital in den Mittelpunkt gestellt hat. So wird seit der Entwicklung Singapurs zu einem modernen Industrieland Bildung direkt der Wirtschaftspolitik untergeordnet, wenn z.B. die von der Wirtschaft benötigten Qualifikationen direkt in das Curriculum aufgenommen wurden, zu denen eben auch Kompetenzen in Informations- und Kommunikationstechnologien gehören. Der Schulleistungserfolg blieb nicht nur deswegen aus: Singapur schnitt bei TIMSS in Mathematik und Naturwissenschaften unter den besten Nationen ab – auch weil sich nationale Curricula sich an den Zielgrößen internationaler Schulleistungsstudien orientieren (Kozma 2005, 132 ff.).

Fazit: Die Transformation von Bildung zu einer Human Kapital orientierten Dienstleistung ist vollzogen und in Zukunft werden dafür Marktregularien bestimmt.

Folie 6

4 Bedeutung für die Weiterbildungspolitik

Mit der zunehmenden pekunären Bewertung von Bildung in der Folge ihrer Ökonomisierung und Technisierung erhalten internationale Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen eine besondere Bedeutung. Denn dort, z.B. in der genannten EU-Dienstleistungsrichtlinie oder dem Allgemeinen Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (GATS), ist der Begriff Dienstleistung so weit gefasst, dass darunter Bildungsangebote fallen, sofern für sie die Entgeltlichkeit gilt. Diese Entgeltlichkeit ist für diejenigen Dienstleistungen nicht gegeben, die der Staat ohne wirtschaftliche Gegenleistung in Erfüllung seiner sozialen, kulturellen, bildungspolitischen und rechtlichen Verpflichtungen ausübt (vgl. Europäische Kommission, 2004). Die Europäische Dienstleistungsrichtlinie oder Bolkestein-Richtlinie ist ein Bestandteil der genannten „Lissabonner Strategie“ und soll in Zukunft den europäischen Dienstleistungsmarkt liberalisieren und damit die Dienstleistungserbringung im EU-Binnenmarkt erleichtern.

Die Richtlinie wird ohne das besonders kritisierte Herkunftslandprinzip, nach dem Unternehmen in anderen Ländern zu den Regeln ihres eigenen Staates Aufträge hätten annehmen können, umgesetzt. Stattdessen müssen Dienstleister die Umwelt- und Sozialstandards der Länder einhalten, in denen sie einen Auftrag ausführen (<http://de.today.reuters.com/> vom 17.02.2006). Dennoch wird der gesamte private Bildungsmarkt sich einer stärkeren Internationalisierung und Technisierung ausgesetzt sehen, bei der eine Marktberreinigung in der Form stattfinden wird, dass große Bildungsanbieter (sog. Systemanbieter) von dieser Richtlinie profitieren werden, da internationale Tätigkeiten erleichtert werden, für die es den kleinen Anbietern an Geld fehlt. Diese Folgen sind zudem im Zusammenhang mit GATS zu sehen, mit der der gesamte EU-Raum in den globalen Dienstleistungsmarkt eingebunden ist.

Der weltweite Handel mit Dienstleistungen fällt in den Kompetenzbereich der

Welthandelsorganisation (WTO). Grundsätzlich ausgenommen sind nur solche Dienstleistungsmärkte, auf denen kein privater Anbieter die Ausübung staatlicher Gewalt einschränkt. Mit dem Abkommen soll die Liberalisierung nationaler Dienstleistungsmärkte erfolgen, um damit einen freien, d.h. barrierefreien Dienstleistungshandel zu ermöglichen. Diese Liberalisierung bedeutet allerdings nicht zugleich eine vollständige Deregulierung (Rückzug des Staates), wie oft vor-schnell gefolgert wird.

Im GATS werden 12 Sektoren von Dienstleistungen unterschieden. Im fünften Sektor finden sich die Bildungsdienstleistungen, die sich wiederum in fünf Kategorien unterscheiden lassen (http://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_e.htm), von denen insbesondere höhere (tertiäre) Bildungsdienstleistungen (z. B. Berufs- und Universitätsausbildung), Erwachsenenbildung (allgemeine Bildung und berufliche Ausbildung), soweit sie nicht vom regulären System für höhere Bildung angeboten wird sowie andere Bildungsdienstleistungen (bezieht sich insbesondere auf Bildungsvermittlungs- und Leistungsüberprüfungsdienste) betroffen sind.

Die Regulierungen betreffen vier Erbringungsarten („modes“) grenzüberschreitende Lieferung (z.B. Fernlehre via E-Learning), Konsum von Dienstleistungen im Ausland (z.B. Studierende im Ausland), kommerzielle Präsenz im Ausland (z.B. Weiterbildungsangebote von Bildungseinrichtungen) und zeitweise Migration von Dienstleistungserbringern (z.B. Lehrpersonal im Ausland).

Die Auswirkungen von GATS lassen sich beispielhaft erläutern (vgl. Enders et al., 2003): Aufgrund der horizontalen Forderungen tritt der öffentliche Hochschulbereich in Konkurrenz mit Privatanbietern. Der in der EU vorangetriebene Bolognaprozess ist vor dem Hintergrund zu sehen, den europäischen Hochschulraum im globalen Markt wettbewerbsfähig zu machen (vgl. Weber, 2002a). Hochschulen werden und sind schon dabei, ihre kommerziellen Angebote im

Weiterbildungsbereich auszubauen.

Im Bereich der Erwachsenenbildungsdienstleitungen tritt eine Verdrängung des allgemeinbildenden Bereichs ein, da öffentliche Bildungsträger wie Volkshochschulen entweder mit ausländischen Bildungsträgern um staatliche Subventionen konkurrieren oder ihre Angebote an der zahlungsfähigen Nachfrage ausrichten. Zu erwarten ist auch eine Homogenisierung der Erwachsenenbildung im Hinblick auf den Bereich berufliche Weiterbildung, da wiederum die EU mit dem Luxemburg-Prozess Ende der 1990er Jahre einen erneut starken Akzent auf Qualifizierungsdienstleistungen gesetzt hat (Weber 2002b).

Im dritten Bereich der „Anderen Bildungsdienstleitungen“ dürften die Veränderungen insbesondere bei den Leistungsüberprüfungsdiensten am dramatischsten sein. Bestehende national ausdifferenzierte Prüfungsverfahren werden auch vor dem Hintergrund globaler Leistungsstandards, wie sie z.B. von der OECD mit Schulleistungsvergleichstudien wie PISA oder Humankapital Renditeberechnungen durchgesetzt werden, durch weltweit gültige standardisierte Testverfahren abgelöst werden. Damit wird Bildung stärker als bisher an Output- und Wirtschaftlichkeitsgrößen orientiert, wobei diejenigen Nationen einen Wettbewerbsvorteil haben, die wie die USA über eine lange Tradition der Test- und Wirtschaftlichkeitsorientierung verfügen (vgl. Weber forthcoming).

Ich denke, dass aus diesen Beispielen einige zukünftige Aufgaben einer Weiterbildungspolitik schon umrissen sind:

- Orientierung der Weiterbildung an Bildung als Prozess der Menschwerdung
- Förderung bildungsbenachteiligter Gruppen
- Ausbalancieren der Ausrichtung der Weiterbildung an Qualifikationen und allgemeiner Erwachsenenbildung

- Stärkung eines nachhaltigen Weiterbildungskonzepts

Im Grunde läuft es auf ein Gegenmodell zum aktuellen von der Ökonomie dominierten Bildungs- und Weiterbildungsverständnis hinaus – und dies ist nicht nur eine operative, sondern auch eine ethische Frage, wie sie schon einmal vor etwas mehr als einhundert Jahren gestellt wurde.

Folie 7

5 Ausblick: die ethische Frage der Ökonomisierung

Ingrid Lohmann formuliert: „Der klassischen liberalen Grundidee zufolge war Bildung ein Gut, das nicht in der Logik des gegebenen Wirtschaftens aufgehen, sondern dieser gegenüber relative Autonomie erhalten sollte“. Genau davon haben wir uns aber entfernt, da das neoklassische Modell des Wirtschaftswachstums durch endogene Wachstumstheorien ersetzt wurde. Wirtschaftswachstum resultiert aufgrund der Knappheit der Ressourcen auf der Anwendung neuer technischer Methoden, um mit den Ressourcen effizienter umzugehen. Ein wesentlicher endogener Faktor, der langfristiges Wachstum beschert, ist das Humankapital, da dieses den technischen Fortschritt produziert (vgl. Kooths, 2005).

Aus meiner Sicht ergibt sich aus der Ökonomisierung von Bildung eine Entwicklung, die auch ethisch zu hinterfragen ist: In der Form wie Bildung zu einer Dienstleistung wird, verschwindet das liberalistisch geprägte Verständnis von Bildung als Prozess der freien Personwerdung, da sich Dienstleistungen an den Bedürfnissen des Marktes ausrichtet. Wenn Ingrid Lohman argumentiert, dass der klassische Bildungsbegriff nicht umsonst zur gleichen Zeit und im gleichen Kontext wie der Eigentumsbegriff entsteht, dann möchte ich heute formulieren, dass der ökonomische Bildungsbegriff als Dienstleistung nicht umsonst in einer Zeit entsteht, in der Dienstleistungen die zentrale Handelsgröße der

Wissensgesellschaft sind.

Hier sehe ich im übrigen eine Nuance in dem von Ingrid Lohman vertretenen Konzept von Bildung und Eigentum und zugleich ein Indiz für die Zweiteilung der Gesellschaft. Bildung verkürzt gedacht als Dienstleistung impliziert, dass diese Dienstleistung einen Marktwert erhält. Je mehr sich die Weltgesellschaft in Arm und reich aufspaltet, desto mehr werden ärmere Menschen nur berufsbezogenen Dienstleistungen nachfragen, die dann in Wissensbilanzen bilanziert werden, während das Portefeuille der Reicheren durchaus für Dienstleistungen ohne direkten Verwertungscharakter ausreicht. Oder anders gesagt: Bildung wird vulgarisiert, da es mit den Dienstleistungen einer Luxus-Kreuzfahrt oder eines Einfach-Club-Urlaubs gleichgesetzt wird.

Und genau dies ist die Folge der Lissabonner Strategie, wenn sie Bildung als Schlüsselgröße für wirtschaftliches Wachstum in Europa sieht – vergleichbar wie in Singapur, wo man auf dem besten Wege ist ein dauerhaft wirtschaftlich und im Hinblick auf Schulleistungsvergleiche erfolgreiches Land zu werden. Allerdings ist die ökonomische Transformation ambivalent: Denn es ist unbestreitbar, dass das Streben nach materiellem und geistigem Wohlstand legitim ist. Doch scheint in der aktuellen Zeit das Pendel zu stark in eine zweckrationalistische und pekuniäre Ideologie ausgeschlagen zu sein, was ich hier leider nur anreißen konnte. Ethisch ist dies – wie jede andere Ideologie – verwerflich.

Vielen Dank!

Welche Bedeutung hat Europa – am Beispiel der Lissabonner Strategie - für die Weiterbildungspolitik in Deutschland?

Prof. Dr. Peter J. Weber,
Katholieke Universiteit Brussel

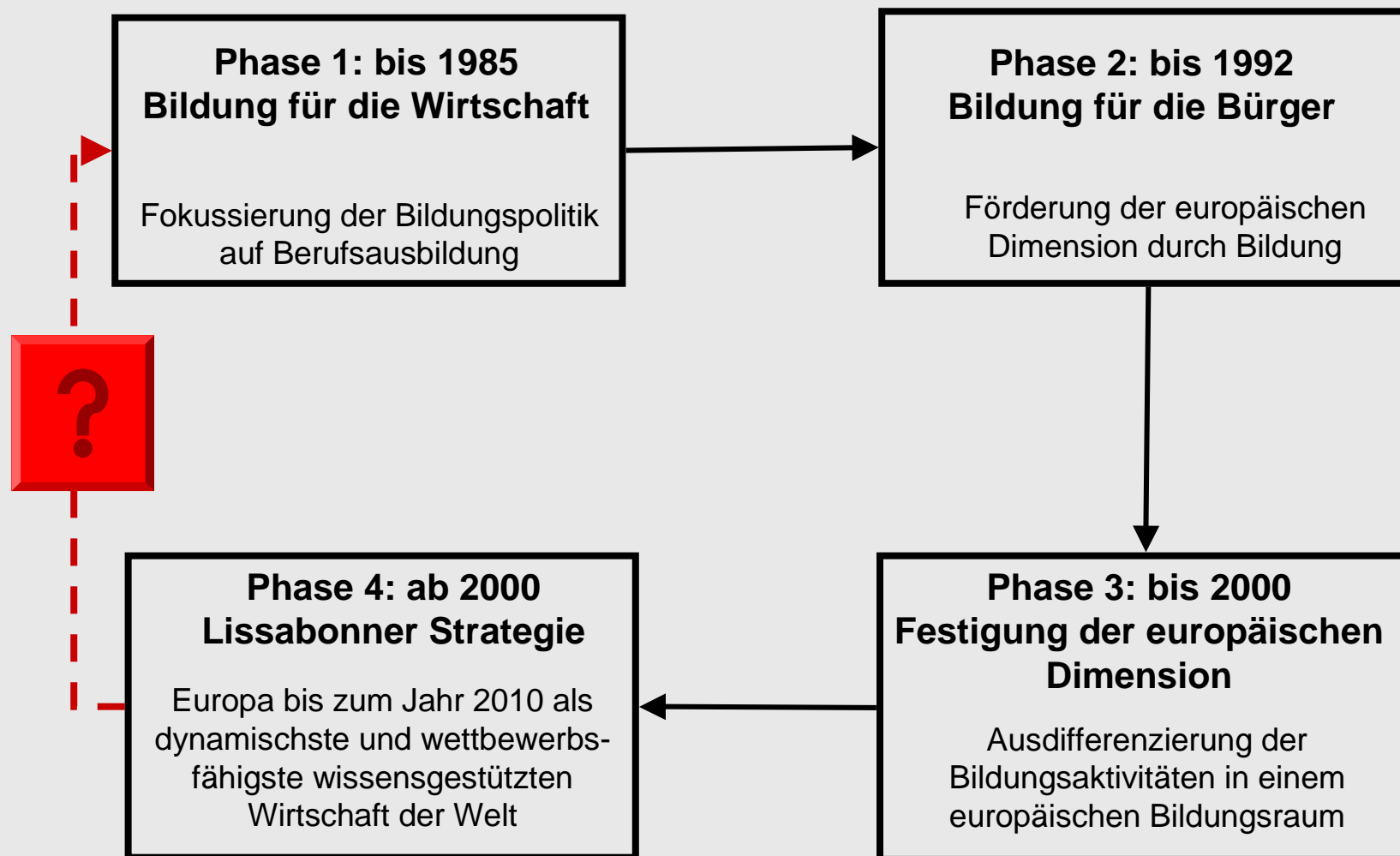
1. Die EU-Bildungspolitik im Kontext
ökonomischer Transformationen –
eine zeitgeschichtliche Analyse

2. Die Lissabonner-Strategie als
strategische Vorgabe

3. Folgen des Lissabonner-Prozesses
für Bildungsinstitutionen und Individuen

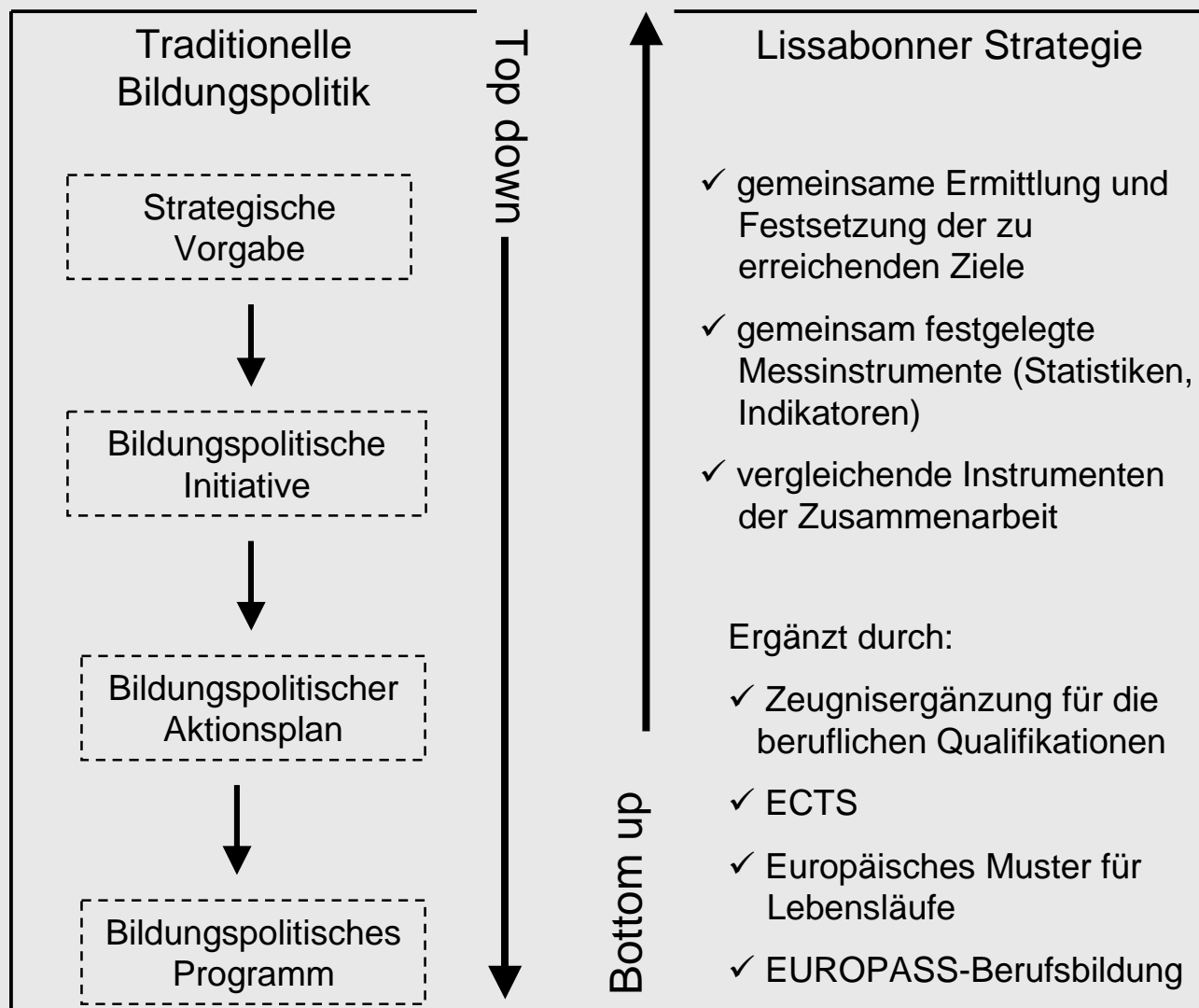
4. Bedeutung für die Weiterbildungspolitik

Ausblick:
die ethische Frage der Ökonomisierung



Vorschläge für ein gemeinschaftliches Vorgehen:
Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung

Spezialisten:
Task Forces



Bildungsinstitutionen

- ✓ Zunahme erwerbswirtschaftlicher Orientierung
- ✓ Erfassung und Erhöhung des Humankapitals/
Humanvermögens des Unternehmens
- ✓ Konkurrenz

 **Klassifizierung von Menschen und
Bildung nach Vorgaben von
Ökonomen**

Individuen

- ✓ Zunahme der Qualifikationsorientierung
- ✓ Erhöhung des wirtschaftlichen Produktionswerts
- ✓ Konkurrenz

Auswirkungen

- ✓ Hochschulen als kommerzielle Weiterbildungsanbieter (Executive schools, MBA usw.)
- ✓ Kampf um Subventionen und Homogenisierung der Weiterbildung im Hinblick auf Qualifikationen
- ✓ Wirtschaftlichkeitsorientierung auf Kosten der Vielfalt der Weiterbildungslandschaft



Orientierung der Weiterbildung an Bildung als Prozess der Menschwerdung, Förderung bildungsbenachteiligter Gruppen, Ausbalancieren der Ausrichtung der Weiterbildung an, Qualifikationen und allgemeiner Erwachsenenbildung
Stärkung eines nachhaltigen Weiterbildungskonzepts

Ausblick: die ethische Frage der Ökonomisierung





Dank U

Thank you

Prof. Dr. Peter J. Weber

Katholieke Universiteit Brussel
Vrijheidslaan 17, avenue de la liberté,
B-1081 Brussel/Bruxelles

Tel.: ++ 32 2 412 4231
Mobil: + 49 172 6224626

e-mail: peter.weber@kubrussel.ac.be

[http://www.kubrussel.ac.be/onderwijs/
onderzoekscentra/ovm/ovm.htm](http://www.kubrussel.ac.be/onderwijs/onderzoekscentra/ovm/ovm.htm)

Das neue Aktionsprogramm für lebenslanges Lernen – Europäische Bildungsprogramme unter einem Dach vereint

Pünktlich zum 1. Januar 2007 ist das Aktionsprogramm für den Bereich des lebenslangen Lernens gestartet. Dieses neue europäische Bildungsprogramm wird von 2007 bis 2013 mit einem Budget von fast 7 Milliarden Euro den europäischen Austausch von Lehrenden und Lernenden aller Altersstufen sowie die Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen fördern. Das Programm für lebenslanges Lernen führt die bisherigen Programme SOKRATES und LEONARDO DA VINCI unter einem gemeinsamen Dach zusammen und richtet sie auf neue Herausforderungen aus.

Im Folgenden soll das neue Aktionsprogramm als Ganzes kurz dargestellt werden, anschließend wird die Aktion GRUNDTVIG zur Förderung der Erwachsenenbildung eingehender berücksichtigt.

Nach erfolgreichem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist am 15. November 2006 der Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates für dieses neue Instrument zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung unterzeichnet und am 24. November 2006 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht worden. Damit konnte die neue Programmgeneration rechtzeitig in Kraft treten.

Mit der neuen Programmstruktur wird nun erstmals ein einziges Programm Lernangebote für alle Altersgruppen – von der Kindheit bis zum Seniorenalter – bereithalten. Es deckt alle Stufen und Formen allgemeiner und beruflicher Bildung ab und steht Akteuren aus den 27 Mitgliedstaaten der EU und aus den Ländern Island, Liechtenstein, Norwegen sowie der Türkei offen.

Europäische Bildungszusammenarbeit auf gutem Weg

Spätestens seit der Tagung des Europäischen Rates von Lissabon im Jahr 2000 und der im Kontext der Bologna- und Kopenhagen-Prozesse verbundenen politischen Entwicklungen kommt der allgemeinen und beruflichen Bildung beim Aufbau einer wettbewerbsfähigen Wissenschaftsgesellschaft in Europa und in der Welt eine wachsende Bedeutung zu. Deutlich wird in diesem Kontext, dass die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung immer stärker in den Kontext des lebenslangen Lernens eingebunden werden müssen, um die Herausforderungen einer zunehmenden Internationalisierung, insbesondere aber die des demografischen Wandels, besser bewältigen zu können. Dazu bedarf es u. a. erheblicher Investitionen in die Humanressourcen, der Vermittlung von Grundqualifikationen sowie Instrumenten zur verbesserten Transparenz der Qualifikationen und der (Berufs-)Abschlüsse.

Das Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens hat zum Ziel, diese politischen Prozesse und deren Umsetzung zu unterstützen, was sich in den Schwerpunkten der aktuellen Ausschreibungen niederschlägt. Es ermöglicht und unterstützt aber auch ganz konkrete europäische Kooperationen im Bildungsbereich, indem es eine vielfältig zu nutzende Plattform bietet, innovative Themen und Impulse im Bottom-Up-Verfahren in diesen Prozess einzubringen und damit zur Modernisierung der europäischen Bildungs- und Berufsbildungssysteme beizutragen.

Die vier tragenden Säulen

Das Aktionsprogramm im Bereich des lebenslanges Lernens ist als Dachstruktur konzipiert, die auf **vier Säulen** bzw. sektoralen Programmen aufbaut. Im Rahmen dieser sektoralen Programme werden Finanzhilfen für Projekte gewährt, die die länderübergreifende Mobilität von Einzelpersonen unterstützen, zum Aufbau bilateraler und multilateraler Partnerschaften beitragen oder die Qualität der Bildungs- bzw. Berufsbildungssysteme steigern, beispielsweise durch die multilaterale Zusammenarbeit zur Innovationsförderung.

COMENIUS

Das Programm COMENIUS spricht in erster Linie Schulen an und ist auf die Lehr- und Lernbedürfnisse aller Beteiligten der **Vorschul- und Schulbildung** bis zum Ende der Sekundarstufe II sowie auf die Einrichtungen und Organisationen ausgerichtet, die entsprechende Bildungsgänge anbieten. Unterstützt werden unter anderem Schulpartnerschaften, die Mobilität von Schülerinnen und Schülern sowie Lehrerinnen und Lehrern. Während der Laufzeit des Programms sollen mindestens 3 Millionen Schülerinnen und Schüler an gemeinsamen Bildungsaktivitäten teilnehmen.

ERASMUS

Das Programm ERASMUS richtet sich an Hochschulen und ist auf die Lehr- und Lernbedürfnisse aller Beteiligten der formalen **Hochschulbildung** sowie auf die Einrichtungen und Organisationen zugeschnitten, die entsprechende allgemeine oder berufliche Bildungsgänge anbieten oder fördern. Bis 2013 sollen so mindestens drei Millionen Studierende die Möglichkeit eines Auslandsstudiums erhalten.

LEONARDO DA VINCI

Das Programm LEONARDO DA VINCI zielt ab auf die Lehr- und Lernbedürfnisse aller Beteiligten der **beruflichen Bildung**, sowie auf Einrichtungen und Organisationen, die entsprechende Aus- und Weiterbildungsgänge anbieten oder fördern. Operatives Ziel ist es, die Anzahl von Praxisaufenthalten in Betrieben und Berufsbildungszentren in einem anderen europäischen Land bis 2013 auf mindestens 80.000 pro Jahr zu erhöhen.

GRUNDTVIG

Das Programm GRUNDTVIG spricht alle Akteure der **allgemeinen Erwachsenenbildung** an. Gefördert werden unter anderem die Entwicklung von Lernpartnerschaften sowie innovativen Produkten im Rahmen der multilateralen Projekte. Das Programm ist auf die Lehr- und Lernbedürfnisse aller Beteiligten der Erwachsenenbildung jeglicher Art sowie auf die Einrichtungen und Organisationen ausgerichtet, die entsprechende Bildungsgänge anbieten oder fördern. Zielmarke ist, jährlich mindestens 7.000 Mobilitätsaktivitäten bis 2013 zu ermöglichen.

QUERSCHNITTSPROGRAMM

Diese sektoralen Programme werden durch ein **Querschnittsprogramm** mit folgenden Schwerpunktaktivitäten ergänzt: Politische Zusammenarbeit und Innovation in Bezug auf lebenslanges Lernen, Sprachenlernen, Maßnahmen der Informations- und Kommunikationstechnik (sofern diese nicht unter die sektoralen Programme fallen) sowie umfangreichere Verbreitungsaktivitäten.

JEAN MONNET

Abgerundet werden diese Aktionen durch das neue Programm **Jean Monnet**, das Einrichtungen und Aktivitäten im Bereich der europäischen Integration unterstützt.

Kontinuität in der Förderung der Erwachsenenbildung - Vereinfachungen in der Verwaltung der Projekte

Im neuen EU-Aktionsprogramm für lebenslanges Lernen wird die im Jahre 2000 eingeführte Aktion GRUNDTVIG weiter geführt. Damit wird die erfolgreiche Umsetzung der Aktion in den letzten Jahren gewürdigt und die sehr gute Positionierung deutscher Bildungseinrichtungen kann auch in Zukunft fortgesetzt werden.

Teilnahmeberechtigt am Programm GRUNDTVIG sind Einrichtungen und Organisationen, die Lernangebote für Erwachsene bereitstellen sowie auf individueller Ebene Lehrkräfte und anderes Personal dieser Einrichtungen. Für erwachsene Lernende werden sich mit dem Jahr 2008 zusätzliche Antragsmöglichkeiten ergeben, u. a. sollen angehende Erwachsenenbildner/-innen die Möglichkeit zu geförderten, mehrmonatigen Auslandsaufenthalten erhalten.

Ziele der Aktion GRUNDTVIG

Der Ratsbeschluss zum Programm Lebenslanges Lernen stellt für GRUNDTVIG zwei spezifische Ziele in den Vordergrund. Zum einen sollen mit der Aktion die durch die Alterung der Bevölkerung entstehenden Bildungsherausforderungen – Stichwort „demografischer Wandel“ – angegangen werden, zum anderen dient das Programm ganz allgemein der Unterstützung von Erwachsenen, ihr Wissen und ihre Kompetenzen auszubauen, unabhängig davon, ob die jeweiligen Lernumgebungen formalen, nichtformalen oder informellen Charakters sind. Besondere Zielgruppen des Programms sind neben älteren Menschen auch Erwachsene, die ihren Bildungsweg ohne Grundqualifikation abgebrochen haben.

Themenspektrum und Aufruf

Das mögliche Themenspektrum in GRUNDTVIG war in den vergangenen Jahren sehr breit gefächert. Zu den am häufigsten beantragten Themen gehörten z. B.:

- Interkulturelle Bildung
- Lernen im Alter, z. B. IKT
- (Fremd-) Sprachenlernen
- neue pädagogische Ansätze, Verbesserung des Managements von EB
- Integration von MigrantInnen / Benachteiligten
- Politische Bildung
- Kunst und Kultur
- Familien- und Elternbildung

Die Europäische Kommission wird in den jeweiligen Aufrufen zum Programm bestimmte Themen als prioritär für die Förderung erklären. Der Nationale Aufruf für GRUNDTVIG wird für das Jahr 2007 keine thematische Ergänzung der europäischen Prioritäten vornehmen.

Kontinuität in den Maßnahmen

Die bekannten GRUNDTVIG-Maßnahmearten werden weiter geführt, allerdings entfällt die bisherige Nummerierung der Maßnahmen. Dabei werden die Mobilitätsmaßnahmen und die Lernpartnerschaften wie bisher in dezentraler Verwaltung von den Nationalen Agenturen, die multilateralen Projekte, Netzwerke und Flankierenden Maßnahmen von der Exekutivagentur der Europäischen Kommission (EA) betreut.

Mobilität für Beschäftigte

Im Bereich der Mobilität können Beschäftigte in der Erwachsenenbildung ein Stipendium beantragen, unabhängig davon, ob sie haupt-, neben- oder freiberuflich oder auch selbständig tätig sind. Mit dieser Finanzhilfe werden berufliche Fort- und Weiterbildungen im Ausland bezuschusst, aber auch Praktika und Hospitationen sowie der Besuch einer relevanten europäischen Konferenz.

Die Mindestdauer für eine Fortbildung beträgt eine Woche (5 Arbeitstage), für den Besuch einer europäischen Konferenz zur Erwachsenenbildung kann dieser Zeitraum auf zwei bis drei Tage verkürzt werden. Die Höchstdauer wird ab 2007 sechs Wochen betragen. Fahrt- und Aufenthaltskosten sowie Kursgebühren sind zuschussfähig.

Bei der Suche nach relevanten Fortbildungskursen müssen Antragstellende selbst aktiv werden. Zur Unterstützung bei der Suche bieten die Nationalen Agenturen und die Europäische Kommission eine Datenbank mit spezifischen Kursangeboten an. Hierin finden sich mehrere hundert konkrete Kurse zu unterschiedlichsten Themengebieten, für die ein Antrag auf Finanzhilfe gestellt werden kann.

Kursanbieter können über die Nationale Agentur auch eigene Angebote in diese Datenbank eingeben lassen.

<http://ec.europa.eu/education/trainingdatabase/>

Ein Handbuch mit praktischen Tipps zur Organisation von internationalen Kursen kann auf der Homepage der NA bestellt werden.

Anträge für Stipendien können im laufenden Jahr zu den europaweit geltenden Antragsfristen **30.03.2007, 31.05.2007 und 31.10.2007** an die Nationale Agentur Bildung für Europa gerichtet werden.

Lernpartnerschaften

Mit der Aktion Lernpartnerschaften wird seit 2001 eine Maßnahme angeboten, die mit einigen verwaltungstechnischen Verbesserungen auch im neuen Programm fortgesetzt wird. Lernpartnerschaften richten sich primär an kleinere, in der europäischen Bildungskoooperation noch unerfahrene Einrichtungen, die in Prozess orientierter Form zu einem Thema gemeinsamen Interesses mit europäischen Partnern zusammen arbeiten wollen. Dabei steht die Prozess orientierte Kooperation sowie der Austausch guter Praxis zwischen den beteiligten europäischen Bildungseinrichtungen im Vordergrund, die Ergebnisse der Kooperation können beispielsweise gemeinsam erstellte Broschüren, Ausstellungen oder Websites sein. An den Treffen der Partner sollen möglichst auch Lernende aus den Einrichtungen beteiligt werden.

In einer Lernpartnerschaft müssen Einrichtungen aus mindestens drei am Programm beteiligten Ländern vertreten sein, jede geförderte Einrichtung erhält ihre Finanzhilfe von der Nationalen Agentur ihres Landes. Neue Lernpartnerschaften werden für zwei Jahre beantragt.

Die Mittelausstattung wird im neuen Programm auf eine Förderpauschale umgestellt. Dadurch werden Antragstellung und finanzielle Abrechnung der Partnerschaft für alle Seiten erheblich erleichtert. Die Höhe der Pauschale richtet sich nach der Zahl der beantragten und durchgeführten Mobilitäten. In Deutschland erhält eine Einrichtung für die aktive Teilnahme an einer zweijährigen Partnerschaft mit mindestens 12 Mobilitäten maximal 17.000 € Finanzhilfe.

Die Antragsfrist für Lernpartnerschaften ist der **30.03.2007**, der Projektbeginn ist der 01.10.2007. Anträge deutscher Antragsteller/-innen sind an die Nationale Agentur Bildung für Europa zu richten.

Zur Anbahnung einer Partnerschaft kann die Nationale Agentur einen **Vorbereitenden Besuch** bei einer Partnerorganisation oder die Teilnahme an einem europäischen Kontaktseminar bewilligen. Diese Vorbereitenden Besuche können längstens eine Woche dauern und werden mit maximal 1.000 € unterstützt.

Zentrale Aktionen

Weitgehende Kontinuität wird bei den zentral von Brüssel aus umgesetzten Maßnahmen herrschen. **Multilaterale Projekte** (früher: Kooperationsprojekte) dienen der Entwicklung und dem Transfer von **innovativen** Produkten und Ergebnissen. Der Bedeutung der Verbreitung und Valorisierung der Projektergebnisse wird besonderes Gewicht beigemessen. Die Laufzeit für multilaterale Projekte beträgt 2 Jahre, die transnationale Partnerschaft umfasst mindestens drei Einrichtungen aus verschiedenen Ländern.

Netzwerke zu von der Europäischen Kommission im Aufruf vorgegebenen Themen werden für drei Jahre beantragt und dienen primär der Weiterentwicklung der Erwachsenenbildung und der inhaltlichen Unterstützung geförderter Projekte und Partnerschaften im jeweiligen Fachgebiet. Die Netzwerkpartnerschaft muss aus Einrichtungen aus mindestens zehn am Programm teilnehmenden Ländern bestehen.

Die maximale Finanzhilfe für multilaterale Projekte und Netzwerke beträgt 150.000 € pro Jahr und Konsortium. Die Antragsverfahren sind einstufig, Anträge können zum 30.03.2007 an die Brüsseler Exekutivagentur gerichtet werden.

<http://eacea.cec.eu.int/static/index.htm>

Entbürokratisierung – mehr als ein Schlagwort

Mit dem neuen Programm für lebenslanges Lernen ist es gelungen, wichtige Schritte für eine erhebliche Entbürokratisierung einzuleiten. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang z. B.

- Antragsverfahren für multilaterale Projekte, Netzwerke, Mobilität und Partnerschaften sind künftig einstufig;
- Partnerschaften in GRUNDTVIG (und COMENIUS, ab 2008 auch in LEONARDO DA VINCI) WERDEN für zwei Jahre beantragt, Verlängerungsanträge sind nicht mehr erforderlich;
- Zuschüsse für Partnerschaften werden entsprechend ihrer Aktivitäten einheitlich festgelegt und als Pauschale gezahlt, grundsätzlich sind Pauschalen für Projekte bis zu einem Fördervolumen von 25.000 € möglich.

Vor allem für kleine Projekte verringern sich die Nachweispflichten der Vertragnehmer/-innen beträchtlich. In Zukunft stehen die Aktivitäten der Projekte und deren Qualität sichtbarer im Vordergrund, nicht jedoch die detaillierten Nachweispflichten zum Gebrauch der Fördergelder.

Angekündigt hat die Kommission darüber hinaus, die Antragsformulare zu vereinfachen und zu vereinheitlichen.

Im Bereich der dezentralen Maßnahmen (Lernpartnerschaften und Mobilität) steht Ihnen die Nationale Agentur Bildung für Europa beim BiBB für alle Fragen zur Antragstellung mit Rat und Hilfe zur Verfügung.

Auf der Homepage der NA (www.na-bibb.de) werden weitergehende Informationen zu den einzelnen Aktionen und Maßnahmen (Antragsformulare, Leitfäden, Datenbanken mit geförderten Projekten, Präsentationen) zur Verfügung gestellt.

Wir hoffen, dass dieser Service und die erreichten Vereinfachungen in der Programmadministration dazu beitragen werden, dass das Aktionsprogramm lebenslanges Lernen zukünftig noch stärker als bisher das Interesse von Bildungseinrichtungen und interessierten Bürger/-innen finden wird.

Dr. Gabriele Schneider, Hans Georg Rosenstein
Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung

	Antragsfrist	Einzureichen bei
GRUNDTVIG Mobilität	30.03.2007	Nationale Agentur Bonn
GRUNDTVIG Lernpartnerschaften	30.03.2007	Nationale Agentur Bonn
GRUNDTVIG Multilaterale Projekte	30.03.2007	Exekutivagentur Brüssel
GRUNDTVIG Netzwerke	30.03.2007	Exekutivagentur Brüssel
GRUNDTVIG Flankierende Maßn.	30.04.2007	Exekutivagentur Brüssel



Leonardo da Vinci
Sokrates



GEW Herbstakademie
Weimar, 2. – 4. 11.2006

Das EU-Bildungsprogramm
Lebenslanges Lernen (LLP)
2007 - 2013

Hans Georg Rosenstein, NA Bildung für Europa/BiBB

rosenstein@bibb.de

0228 107 1627

EU-Bildungsprogramm Lebenslanges Lernen - VORLÄUFIGE Informationen
Hans Georg Rosenstein, www.na-bibb.de – Stand Oktober 2006



Leonardo da Vinci
Sokrates

Inhalt



- Histor. Entwicklung der EU-Bildungsprogramme
- LLP – Ziele – Daten - Struktur
- Die 4 sektoralen Programme: COMENIUS, ERASMUS, LEONARDO da VINCI, GRUNDTVIG
- Das Querschnittsprogramm
- Verwaltungsvereinfachungen (LLP)
- Antragsverfahren (LLP)
- Weitere Informationen



Leonardo da Vinci
Sokrates

Entwicklung



Vor 1995: verschiedene Bildungsprogramme

1995 – 1999: Leonardo da Vinci + Sokrates

2000 – 2006: Leonardo da Vinci II + Sokrates II

⇒ Geringe Abstimmung der Programme bis 2006

Ab 2007: Integration der EU-Bildungsprogramme
in ein gemeinsames Programm im
Bereich Lebenslanges Lernen



Leonardo da Vinci
Sokrates

Programmziele (LLP)



- „Beitrag zur Entwicklung eines hochwertigen lebenslangen Lernens und Förderung von hohen Leistungsstandards, Innovation sowie einer europäischen Dimension (...)“
- „Unterstützung der Verwirklichung des europäischen Raums des lebenslangen Lernens“
- „Beitrag zur Verbesserung der Qualität, Attraktivität und Zugänglichkeit der in den Mitgliedstaaten verfügbaren Angebote für lebenslanges Lernen“



Leonardo da Vinci
Sokrates

Rahmendaten (LLP)



- Laufzeit: 2007 – 2013
- Budget: 6,97 Mrd. € (6,2 Mrd. bezogen auf Preisniveau 2004)
- Teilnehmerländer:
 - 27 EU-Mitgliedstaaten
 - EWR: Island, Liechtenstein, Norwegen
 - Kandidat: Türkei
 - *Schweiz (bilaterales Abkommen – Abschluss 2007 ?)*
 - *Öffnungsklausel: Länder des westlichen Balkans (separate Rahmenabkommen mit EU notwendig)*



Leonardo da Vinci
Sokrates



Bildung für Europa
Nationale Agentur beim

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

Programmstruktur (LLP)

COMENIUS

> 13%

ERASMUS

> 40%

**LEONARDO
DA VINCI**

> 25%

GRUNDTVIG

> 4%

Transversale Aktionen:

Politische Zusammenarbeit; Förderung des Sprachenlernens;
Entwicklung innovativer IKT-basierter Inhalte;
Verbreitung und Nutzung der Ergebnisse

Jean Monnet

Instrumente (LLP)

- Mobilität von Lehrenden und Lernenden
- Partnerschaften (= kleine multilaterale Projekte – Prozess bezogen)
- multilaterale Projekte: Entwicklung + Transfer von Innovation (Produkt bezogen)
- Netzwerke
- Begleitmaßnahmen



Leonardo da Vinci
Sokrates

COMENIUS

(Schulbildung)



Spezifische Ziele:

- Entwicklung von Kenntnis und Verständnis der Vielfalt der europ. Kulturen/Sprachen
- Unterstützung junger Menschen beim Erwerb lebensnotwendiger Fähigkeiten und Kompetenzen (persönlicher Entfaltung, Beschäftigungschancen, aktive Bürgerschaft)

COMENIUS

(Schulbildung)

Neue Aktionen:

- individuelle Schülermobilität (ab 2008)
- Regio-Partnerschaften

Quantitatives Ziel:

Beteiligung von 3 Mio. Schülerinnen und Schülern während der Programmlaufzeit
80% des Budgets zur Förderung der Mobilität

ERASMUS

(Hochschulbildung)

Spezifische Ziele

- Unterstützung bei der Verwirklichung eines Europäischen Hochschulraums
- Stärkung des Beitrags der Hochschulbildung zum Innovationsprozess

ERASMUS

(Hochschulbildung)

Neu:

Praktika von Studierenden (bisher über
LEONARDO DA VINCI gefördert)

Quantitatives Ziel:

3 Mio. ERASMUS-Studierende bis 2012
Mindestens 80% des Budgets für Mobilität



Leonardo da Vinci
Sokrates

LEONARDO DA VINCI

(Berufliche Bildung)



Spezifische Ziele:

- Unterstützung der Menschen beim Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und Qualifikationen (persönl. Entwicklung, Beschäftigungsfähigkeit, Teilnahme am europ. Arbeitsmarkt)
- Qualitative Verbesserung/Innovation in Bezug auf die Systeme, Einrichtungen und Verfahren der berufl. Bildung
- Erhöhung der Attraktivität von beruflicher Bildung und Mobilität für Arbeitgeber und Einzelpersonen, Erleichterung der Mobilität von Menschen in der beruflichen Bildung



Leonardo da Vinci
Sokrates

LEONARDO DA VINCI (Maßnahmen)



- Mobilität von Personen in Erstausbildung, Menschen auf dem Arbeitsmarkt, Verantwortliche im Bereich berufliche Bildung (z. B. Ausbilder, Lehrer, Berufsberater) – dezentral
- Partnerschaften (2008) – dezentral
- Projekte zum Transfer von Innovation (neu) – dezentral
- Multilaterale Projekte für die Entwicklung innovativer Konzepte in der beruflichen Bildung - zentral
- Netzwerke und Begleitmaßnahmen - zentral



Leonardo da Vinci
Sokrates

LEONARDO DA VINCI

(Berufliche Bildung)



Neu : Partnerschaftsprojekte (ab 2008)
Innovation**transfer**projekte (ab 2007)
Erhöhung der Zuschüsse für organisierende
Einrichtungen
erhebliche Verwaltungsvereinfachungen

Quantitatives Ziel:
Kontinuierliche Steigerung der Mobilität auf
jährlich 80.000 Teilnehmer
Mindestens 60% des Budgets für Mobilität



Leonardo da Vinci
Sokrates

GRUNDTVIG

(Allgemeine Erwachsenenbildung)



Lehr- und Lernbedürfnisse aller an der Erwachsenenbildung jeglicher Art Beteiligten sowie auf die Einrichtungen und Organisationen, die entsprechende Bildungsgänge anbieten oder fördern

Erwachsenenbildung (EB) im Sinne des Programms:
Jegliche Form des nicht berufsbezogenen
Lernens im Erwachsenenalter

GRUNDTVIG

(Allgemeine Erwachsenenbildung)

Spezifischen Ziele:

- Bewältigung der durch die Alterung der Bevölkerung entstehenden Bildungsherausforderungen
- Bereitstellung von Möglichkeiten für Erwachsene, ihr Wissen und ihre Kompetenzen auszubauen



Leonardo da Vinci
Sokrates

GRUNDTVIG

(Allgemeine Erwachsenenbildung)



Operative Ziel (z. B.):

- Verbesserung der Qualität und des Zugangs zur Mobilität von an der EB beteiligten Personen;
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen EB-Einrichtungen in Europa;
- Unterstützung von Menschen aus gesellschaftlichen Risiko- bzw. Randgruppen;
- Förderung von Entwicklung/Transfer innovativer Verfahren;
- Entwicklung innovativer IKT-gestützter Inhalte/Dienste;
- Verbesserung der pädagog. Konzepte und des Managements von EB-Einrichtungen.

GRUNDTVIG

(Maßnahmen)

- Mobilität zur Fortbildung von in der EB Beschäftigten (Lehre und Verwaltung), Lernende (2008), Assistent/innen (2008) – dezentral
- Lernpartnerschaften – dezentral
- Multilaterale innovative Projekte - zentral
- Thematische Netzwerke - zentral
- Begleitmaßnahmen - zentral

GRUNDTVIG

(Allgemeine Erwachsenenbildung)

Neu ab 2008:

- Erweiterung der Zielgruppen der individuellen Mobilität auf Lernende
- Assistent/inn/en

Quantitatives Ziel:

kontinuierliche Steigerung der Mobilität auf
jährlich 7.000 Teilnehmer;
55% des Budgets zur Förderung von Mobilität
und Partnerschaften



Leonardo da Vinci
Sokrates

Transversale Aktionen



- Querschnittsprogramm:
 - Innovationen im Rahmen des lebenslangen Lernens
 - Förderung des Sprachenlernens
 - Entwicklung IKT-basierter Inhalte, Dienste, Didaktik und Praxis
 - Methoden zur Verbreitung und Nutzung von Ergebnissen

⇒ hier Sektor übergreifende Zusammenarbeit gefordert
- JEAN MONNET



Leonardo da Vinci
Sokrates

Verwaltungs- vereinfachung (LLP)

Bildung für Europa
Nationale Agentur beim
Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Zuschüsse bis max. 25.000,- € als Pauschale
- Maximal 4 Pauschalen je Einrichtung und Jahr möglich (100.000,- €)
- Keine Nachweispflicht über finanzielle Leistungsfähigkeit für öffentliche Einrichtungen: mehr als 50% des Umsatzes von der öffentlichen Hand während der letzten zwei Jahre



Leonardo da Vinci
Sokrates



Bildung für Europa
Nationale Agentur beim

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

Antragsverfahren (LLP)

- Mobilität und Partnerschaften: Antragstellung bei und Finanzierung durch die NA der jeweiligen Einrichtung, einstufig (NA1 – dezentral)
- Innovationstransfer (LEONARDO DA VINCI): Antragstellung bei und Finanzierung durch die NA des Konsortialführers, einstufig (NA2 – dezentral)
- Alle anderen Projekte: Antragstellung bei und Finanzierung durch die Europäische Exekutivagentur (KOM-Verfahren - zentral)



Leonardo da Vinci
Sokrates



Vorgesehener Zeitplan LLP

- Dez. 06: call for proposals
- Dez. 06: Veröffentlichung im EU-Amtsblatt
- Feb. 07: nationale Ergänzung zum call for proposals
- Feb. 07: Beantragung Erasmus Universität Charta
- 30. März 07: Antragsfristen Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci und Grundtvig
- 30. April 07: Antragsfristen für das Querschnittsprogramm, Begleitmaßnahmen und Jean Monnet

- Möglicher Projektbeginn: Okt. 2007



Leonardo da Vinci
Sokrates



Weitere Informationen

- www.na-bibb.de
(Berufliche und Allgemeine Erwachsenenbildung)
- www.eu.daad.de (Hochschulbereich)
- www.kmk.org/pad/home.htm (Schulbereich)
- http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_de.html (EU-Kommission)
- <http://eacea.cec.eu.int/Static/index.htm>
(Exekutivagentur der EU-Kommission)



Leonardo da Vinci
Sokrates



Bildung für Europa
Nationale Agentur beim

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !!

Abonnieren Sie für weitere Informationen
den elektronischen newsletter der
NA Bildung für Europa beim BiBB
unter: www.na-bibb.de

European Project Management

Dr. Renate Eras
European Project Manager
Siebweg 21 A
D-12526 Berlin

Telefon +49 30 676 99 51
Fax +49 30 67809270
Mobil +49 177 2964096
e-mail renate-eras@t-online.de

GEW Hauptvorstand, Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung

Herbstakademie 2006 – „Lebenslanges Lernen in Europa“
02.-04. November 2006 in Weimar

Textbeitrag für die Dokumentation zur Tagung, Dr. Renate Eras Podiumsdiskussion: Austausch über praktische Erfahrungen mit EU-Projekten

„Das kleine Dschungelbuch der EU-Förderung“

Am Anfang war die Idee – so beginnt bei den meisten Organisationen der Kontakt mit den Europäischen Förderprogrammen. Es gibt oft sogar schon ein Projektkonzept, für das man eine Kofinanzierung sucht. Da der Fluss der regionalen und nationalen Förderquellen im Bereich der Bildung, Arbeitsmarktpolitik, Jugend und Soziales leider eher abnimmt, schauen viele Träger hoffnungsvoll in Richtung Brüssel zur EU.

Und finden: eine nicht als übersichtlich zu bezeichnende Unmenge an verschiedenen Informationen zu unterschiedlichen Programmen, Aktionsprogrammen Sektoralen Programmen, Querschnittsprogrammen u.s.w.

Was tun? Nimm Dir Zeit!

Zeit für eine **Analyse der Programminformationen** und deren Passfähigkeit hinsichtlich des eigenen Projektvorhabens. Die Programme werden über Beschlussfassungen veröffentlicht, in denen die Schwerpunkte der Förderung beschrieben sind. Das ist die erste Orientierung. Die Programme werden über regelmäßige Aufrufe (jährlich, halbjährlich, quartalsweise) umgesetzt, in denen die Prioritäten der Förderung für diesen Aufruf und die entsprechenden Budgets ausgewiesen sind. Das ist die zweite Orientierung. Nun gilt es zu prüfen, wie die eigene Idee, das eigene Projektkonzept zu den Prioritäten passen.

Was weiter tun? Beachte den Bedarf!

Die Förderwürdigkeit wird vor allem danach beurteilt, wie bestimmte Zielgruppen unterstützt werden. Das geplante Projekt sollte deshalb Lösungen entwickeln und erproben, die dem Bedarf dieser Zielgruppen entsprechen (z.B. Jugendaustausche zur Förderung interkultureller Kompetenz).

Die EU verteilt zwar unsere Steuergelder ;-) verfolgt dabei aber gesamteuropäische Ziele. Deshalb ist es wichtig, die europäische Ebene – den **Europäischen Mehrwert** – in die Betrachtung der eigenen Projektentwicklung einzubeziehen. Das eigene Projektvorhaben für die eigene Zielgruppe muss eine beispielhafte Modelllösung für die Nutzbarkeit – **Valorisierung** (Werterhaltung) – in anderen europäischen Regionen bieten (z.B. Kurse in der Weiterbildung zur Vergleichbarkeit von Inhalten und Qualitätsparametern zur Schaffung eines europäischen Bildungsraums).

Was nun? Suche die passenden Partner!

Bei Austauschprogrammen oder Partnerschaften gibt es häufig die Möglichkeit von bilateralen Aktivitäten (z.B. COMENIUS Schulpartnerschaften, LEONARDO Mobilitäten), sogar teilweise von Einzelförderungen (z.B. ERASMUS Stipendien, GRUNDTVIG Qualifikationskurse). Die multilateralen Innovationsprojekte oder Transferprojekte erfordern zumeist mindestens 3 Partner aus unterschiedlichen Ländern. Für eine optimale Wettbewerbssituation in der Evaluation reicht das Minimum zumeist nicht aus. „Drum **prüfe**, wer sich bindet“ sollte Grundsatz der Partnerwahl auch für Projekte sein. Zuerst

langjährige Partner bevorzugen, denn deren Verhaltensweisen kann man einschätzen. Dann Partner auf Empfehlung in die engere Wahl ziehen und erst dann auf Partnersuche in Datenbanken gehen. Es hat sich bewährt, von Anfang an mit offenen Karten zu spielen hinsichtlich der geplanten Projektaktivitäten, -verantwortlichkeiten und zu verteilenden Projektmittel. Wichtig ist auch immer die Frage der Eigenleistungen der Partner zur Kofinanzierung des Projekts. Zumeist schultert ja der Antragsteller die Vorleistungen zur Antragstellung, dann sollte zumindest klar sein, welchen Eigenanteil die jeweiligen Partner (wenn erforderlich) im Projekt leisten.

In der Partnerkommunikation sind solche Faktoren, wie Arbeitssprache, Zeitverständnis, Verantwortung für übertragene Aufgaben zu berücksichtigen. Hilfreich in der transnationalen Projektumsetzung sind deshalb klare Kommunikationsstrukturen, persönliche Verantwortlichkeiten, fixierte Deadlines und (wo nötig) auch Sanktionen über die internen Finanzflüsse im Projekt.

Und dann? Deadlines beachten!

Das Antragsverfahren bietet zumeist nur ein schmales Zeitfenster zur Einreichung der formalen Antragsdokumente. Hier ist Folgendes zu raten:

- einen Zeitplan erstellen bis zum Zeitpunkt der Einreichung der Antragsunterlagen;
- eine Checkliste mit allen erforderlichen Arbeitsschritten und formal notwendigen Dokumenten zum Antrag erstellen und ständig in Sichtweite halten;
- persönliche Verantwortlichkeiten festlegen für die Arbeitsschritte und Dokumentenbeschaffung;
- transnationale Kontakte rechtzeitig informieren und Absichtserklärungen zur Projektzusammenarbeit abfordern (alle Textvorlagen selbst entwerfen und als einheitliche Vorlage für alle Partner verwenden);
- Projektskizze für Partnerinformation erstellen und evtl. zur Beratung mit der zuständigen Nationalen Agentur bzw. den technischen Büros der EU Kommission für das Antragsverfahren nutzen;
- Der inhaltliche Antrag einschließlich Finanzplan sollte aus „einem Guss“ sein, deshalb nicht mehr als 1-3 Personen dafür einsetzen;
- vor dem Versand das Original und alle Kopien auf Vollständigkeit prüfen und alle formalen Anforderungen erfüllen (z.B. Unterschrift mit blauer Tinte auf dem Original).

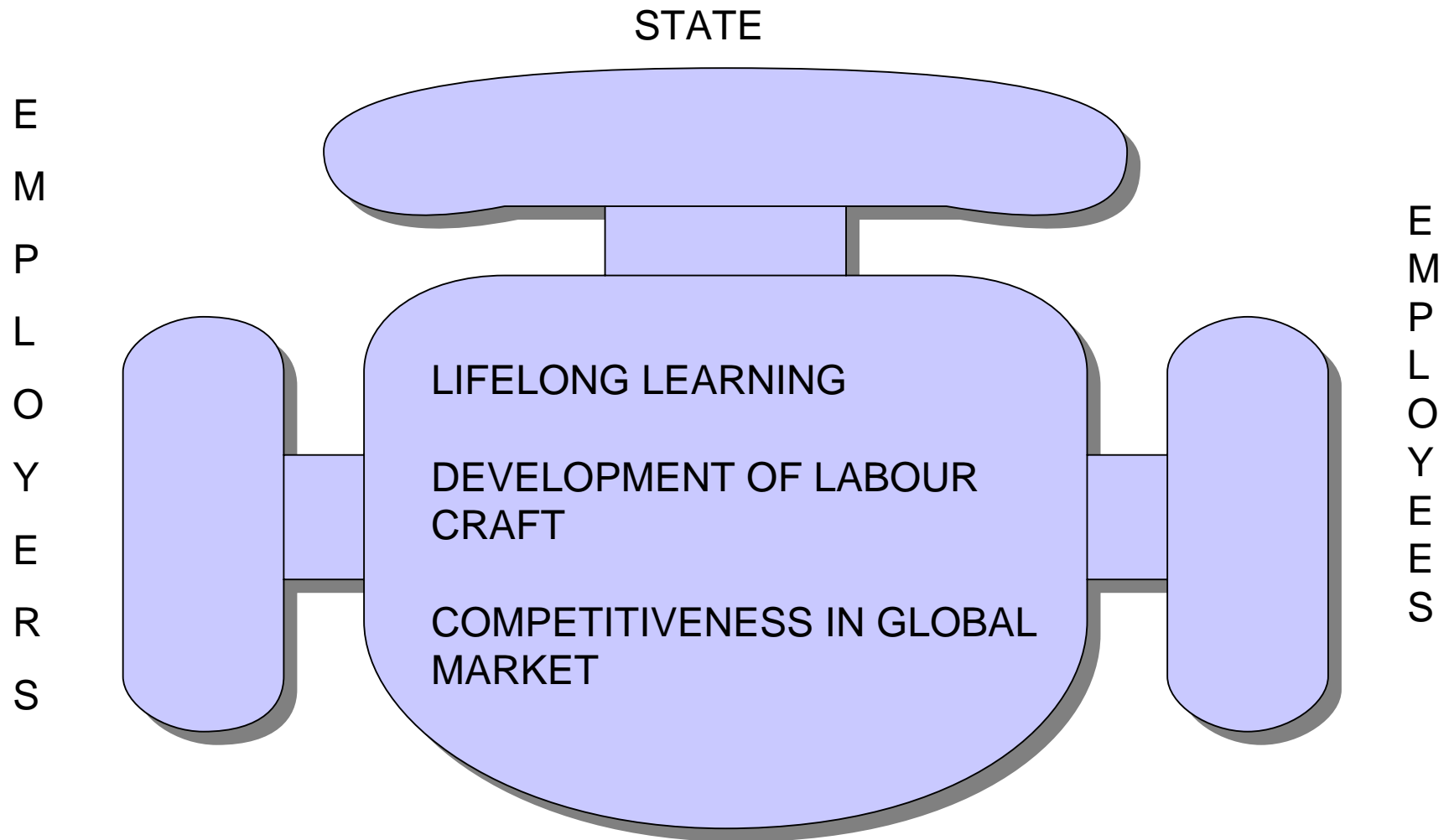
Ist das jetzt alles?

Nein, natürlich nicht. Aber alles ist machbar!!

Europäische Projekte sind für die meisten Organisationen der Start in die Internationalisierung ihrer Tätigkeit und ihrer Kompetenzen. Der „europäische Projektvirus“ greift sehr schnell um sich und ist positiv ansteckend.

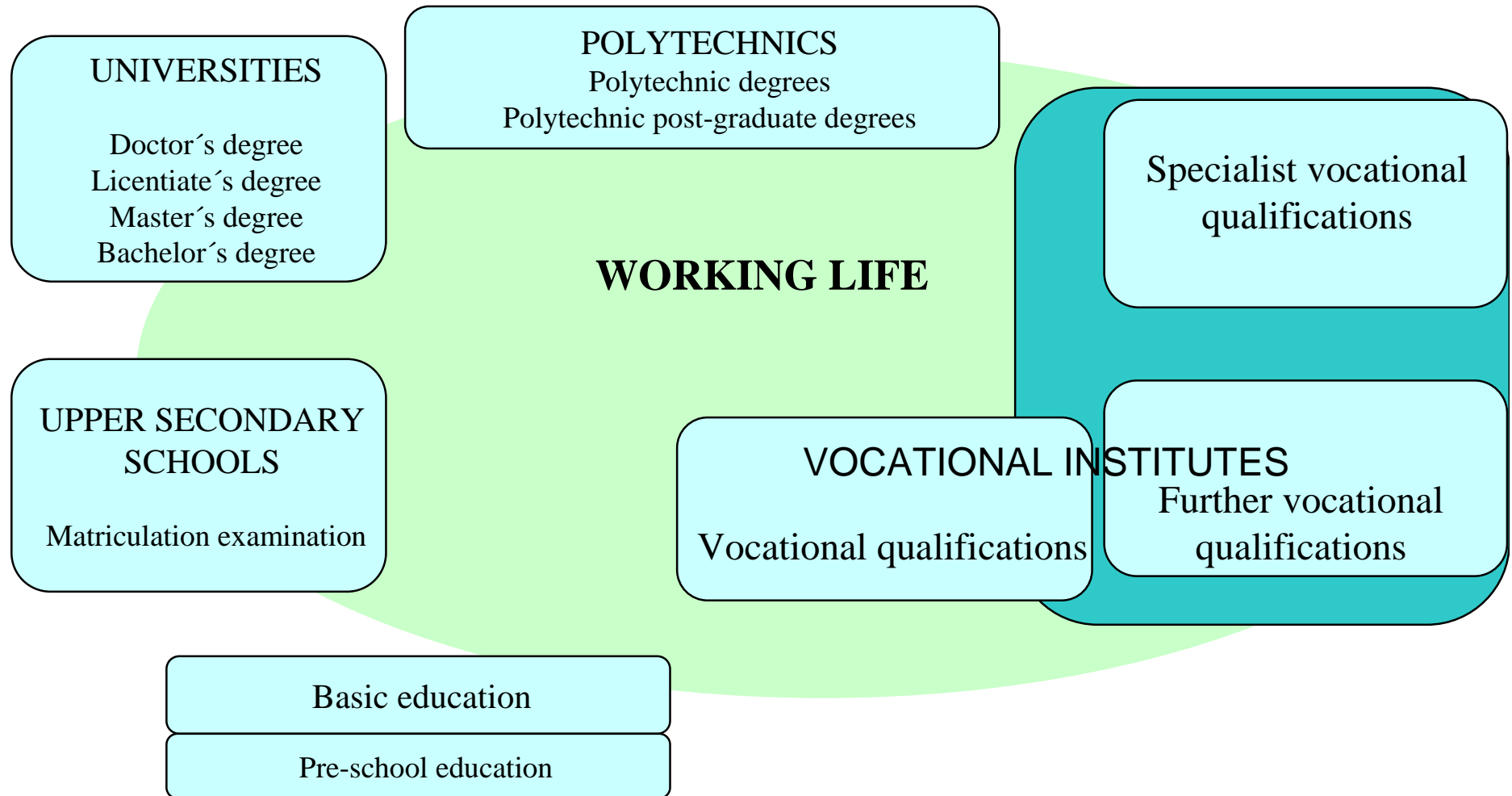
„Good luck“ wünscht: Ihr Fördermittel-Junkie Renate Eras.

TRIPARTITE MODEL



THE EDUCATION SYSTEM IN FINLAND

The structure of qualification system



COMPETENCE-BASED QUALIFICATION SYSTEM

- Competence based vocational qualifications – also a system for languages and IT: complementary to each other!
- Starting point: requirements of working life
- Three basic principles: 1) tripartite cooperation (employers, employees, education) 2) accreditation of prior learning, 3) demonstration of skills in real working situations
- Qualification is independent of way how the vocational skills have been acquired
- Qualifications on three levels: vocational qualification, further vocational qualification, specialist vocational qualification

Actors in vocational qualification system

- Ministry of Education of Finland
- National Board of Education of Finland
- Working life
- Training committees
- Qualification committees
- Organisers of qualifications
- Organisers of training for specialists in competence-based qualifications (NTM)

Labour Union in action

- Training committees
- Qualification committees
- Noste-program
- Kattava-program
- Trainers for further education (Tukeva, Specialist of VQ)
- In every possible planning committee and task force arranged by state

- www.oph.fi (National Board of Education)
- www.noste-ohjelma.fi (Noste programme)
- www.oaj.fi (Labour Union for teachers)
- www.mol.fi (Ministry of Labour)
- <http://www.yrittajat.fi/sy/home.nsf/www/english> (=Kattava programme)

Die berufliche Aus- und Weiterbildung in Frankreich

Bildung ist ein Recht für alle und für die Gesellschaft notwendig, um die Qualifikationen zu verbessern. Das gilt für das gesamte Bildungswesen, zu dem aber keinesfalls jeder einen gleichen Zugang hat.

1) Geschichtlicher Überblick

Der Gedanke zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für Erwachsene als Fortsetzung der Erstausbildung geht auf die Französische Revolution zurück: Condorcet erklärte bereits 1792, dass die Bildung das ganze Leben andauern und Staatsbürgerkunde vermitteln soll. Konkrete Gestalt nahm diese Idee mit der Einrichtung des „Conservatoire National des Arts et Métiers“ (staatlich anerkannte Hochschule für Aus- und Weiterbildung) an. Erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts jedoch wurde die Idee allmählich umgesetzt.

Zwei unterschiedliche Auffassungen treffen hier aufeinander: für die einen bedeutet lebenslanges Lernen die Erziehung zum verantwortungsbewussten Staatsbürger. Für die anderen fußt sie auf wirtschaftlichen Überlegungen: mit der Ausbildung kann die wirtschaftliche Produktivität gesteigert werden. Diese Auffassung von Bildung wird die Arbeiten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Europäischen Union beflügeln. Die Weiterbildung für Erwachsene ist die Antwort auf die Anforderungen aufgrund der Flexibilität und Reform der Wissensgesellschaft.

Einige Daten:

- 31. Juli 1953: der soziale Aufstieg der fachlich-technischen Führungskräfte in der Wirtschaft.
- 3. Dezember 1966: die Berufsbildung wird in Frankreich Pflicht.
- 16. Juli 1971: Aus- und Weiterbildung. Der Arbeitgeber sieht sich in die Pflicht genommen:
 - o Freistellungsanspruch für Arbeitnehmer, um an staatlich anerkannten berufsbildenden Lehrgängen teilnehmen zu können;
 - o Einführung eines Bildungsanspruchs während der Arbeitszeit;
 - o Arbeitgeber müssen sich an der Berufsausbildung beteiligen (2% in den einschlägigen Texten, aber de facto nur 1% der Lohnsumme).

Das Gesetz ist nicht in den relevanten Bildungsgesetzen, sondern im Arbeitsrecht (code du travail) verankert – die Akteure des Bildungssektors nehmen an den Verhandlungen nicht teil. Konkurrierend zu den staatlichen Einrichtungen entstanden eine Vielzahl von privaten Organismen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Was zu der Auffassung führte, dass die Weiterbildung gewissermaßen dem Marktgesetz unterliege. Bei der Aus- und Weiterbildung entstehen sehr große Ungleichheiten. Geschichtlich gesehen wären eigentlich die Unternehmen der Ort der Ausbildung. Eine Entwicklung, die sich heute noch nachhaltig auf die Organisation der Aus- und Weiterbildung auswirkt. Die staatliche Bildung spielt nicht die erste Geige.

2) Die berufsübergreifende Vereinbarung über die berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung (formation professionnelle continue): 20. September 2003

- Das Recht auf Weiterbildung im Rahmen der beruflichen Tätigkeit („Droit Individuel à Formation – DIF“) ist die große Neuerung: 20 Stunden jährlich, bis zu 6 Jahren kumulierbar, auf „Initiative des Arbeitnehmers im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit im Unternehmen“ und während der Arbeitszeit; bei Inanspruchnahme außerhalb der Arbeitszeit gibt es eine Entschädigung von 50% des Gehalts. Die Übertragbarkeit ist begrenzt;
- Auf einem Zeitsparkonto (compte épargne temps) können Urlaubstage, Ruhezeiten, Überstunden für die Finanzierung eines unbezahlten Bildungsurlaubs angespart werden;
- 24 Stunden Kompetenzbilanz (bilan des compétences);
- 24 Stunden Validierung auf Erfahrung basierender Kenntnisse (Validation des Acquis de l'Expérience - VAE);
- Einführung eines Bildungspasses (passeport formation) und eines Karrieregesprächs (entretien professionnel);
- Für einige Arbeitnehmer gibt es Arbeits- und Ausbildungsmaßnahmen (actions de professionnalisation); für Jugendliche und Arbeitssuchende einen Arbeits- und Ausbildungsvertrag (contrat de professionnalisation); Abschaffung der Qualifizierungsverträge (contrats de qualification).

Zurzeit verhandeln wir mit der Regierung, um dieselbe Vereinbarung auch für Beamte zu erwirken (die Texte liegen bereits vor, wurden aber bis heute von keiner der drei Gewerkschaften – FSU, CGT oder UNSA - unterzeichnet).

Finanzierung

Unternehmen mit über 10 Mitarbeitern entrichten 1,6% der Lohnsummen;
Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern entrichten 0,55% der Lohnsummen;
(das Gesetz von 1971 sah 2% vor, die Finanzierung betrug de facto jedoch nur 1%)
Die Finanzierung der Ausgaben teilen sich demnach die Unternehmen (50%), der Staat, die Gebietskörperschaften und privaten Haushalte (3%).

3) Wer ist für die Ausbildung zuständig?

45.000 Bildungseinrichtungen.

Für die staatliche Bildung: nach der Verabschiedung des Gesetzes von 1971 gründeten die Schulen des Sekundarbereichs I (collèges) und II (lycées) Zusammenschlüsse von öffentlichen lokalen Bildungseinrichtungen (GRETA: groupements d'établissements publics locaux d'enseignement), von denen es heute 275 gibt.

Für die Universitäten ist die Fortbildung ein grundlegender Auftrag.

In der Landwirtschaft wird die Weiterbildung vorwiegend eigenfinanziert.

2003:

- 484.000 Praktikanten im Rahmen von GRETA
- 300.000 an Universitäten

Angesichts des Wettbewerbs und der Marktgesetze nehmen die anerkannten privaten Ausbildungsstätten immer mehr Praktikanten auf. Ein Markt von 2,7 Milliarden Euro für 4,6 Millionen Auszubildende/Praktikanten mit einer durchschnittlichen Ausbildungszeit von 83 Stunden. Auf den öffentlichen Dienst entfallen 21% des Umsatzes.

Die Rolle der nationalen Vereinigung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für Erwachsene (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)).

Sie ist dem Arbeitsministerium als Bestandteil der aus- und berufsbildenden öffentlichen Dienstleistung zugeordnet und untersteht der Aufsicht der Regionen. 400 vom Arbeitsministerium offiziell anerkannte Titel auf der ersten Qualifizierungsstufe für Fachhochabschlüsse.

Gilt für alle Wirtschaftszweige außer dem Gesundheitsbereich.

AFPA bietet Ausbildungsgänge mit praxisbezogener Anwendung im Unternehmen an.

- 4) Die Validierung beruflich erworbener Kenntnisse (Validation des Acquis de l'Expérience - VAE)

Der dritte Weg für Ausbildungsabschlüsse und Qualifizierungen;
Aus- und Weiterbildung basierend auf beruflichen Erkenntnissen.

Ein Abschluss oder Diplom über den Weg der Berufserfahrung, ob ehrenamtlich oder nicht, kann zur Gänze, zum Teil oder gar nicht anerkannt werden.

Die Diplome werden zwar vom Staat ausgestellt, aber die verschiedenen Ebenen der Kompetenzfeststellungsverfahren (VAE) führen zum Wettbewerb im Markt, auf dem die öffentliche Dienstleistung in der Minderheit ist.

Daher fordert die FSU: eine öffentliche Dienstleistung für Kompetenzfeststellungsverfahren und Mittel (Gelder und Personal für die Begleitung), um das VAE-System für alle zugänglich zu machen.

- 5) Position der FSU (Fédération syndicale unitaire)

Offizielle Auffassung von Lifelong Learning. OECD oder Europäische Kommission. Lebensbegleitendes Lernen sollte ursprünglich die „Zukunfts- und Karriereaussichten derjenigen verbessern, die von der Schule benachteiligt wurden und die Ausbildung bereits in jungen Jahren zu früh abbrachen“.

Heute ist das gesamte Bildungswesen davon betroffen: von der Vorschule bis zum Vorruhestand über die formelle, informelle – nicht formelle Ausbildung.

Ein mehrdeutiges Konzept, das man mit Begriffen wie Wissensgesellschaft und kognitive Gesellschaft in Verbindung bringt, wobei eine bestimmte Vision über die Wirtschafts- und Kulturgesellschaft vorherrscht.

Die FSU fordert eine öffentliche Dienstleistung für berufliche Fortbildung und ihre Validierung, um alle daran gleichberechtigt teilhaben zu lassen, denn die berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung ist sehr ungleich verteilt: Mitarbeiter über 50, Frauen und Beschäftigte in kleinen Unternehmen sind am meisten benachteiligt. Die FSU verlangt daher die notwendige Mittelausstattung zugunsten des Arbeitnehmers und der Ausbildungsqualität.

Es wird gefordert, dass der individuelle Ausbildungsbedarf des Arbeitnehmers Berücksichtigung findet. Die Aus- und Weiterbildung darf keineswegs nur eine

einfache Anpassung an den Arbeitsplatz sein, sondern muss eine echte Entfaltung des Einzelnen und eine Verbesserung der anerkannten Qualifizierungen ermöglichen. Sie muss sowohl den Anforderungen der Betroffenen als auch im Interesse der Dienststelle, des Unternehmens erfolgen. Sie muss Umschulungen und die gewollte Mobilität ermöglichen. Sie muss zu einem Abschluss sowie einer anerkannten und echten Qualifizierung führen. Sie kann an die Stelle der beruflichen Erstausbildung treten, darf aber kein Vorwand sein, diese zu verkürzen. Alle Statistiken zeigen, dass die Weiterbildung im Wesentlichen den Bestausgebildeten aus der Erstausbildung zugute kommt. Der Arbeitnehmer muss als eigenverantwortlicher Akteur selbst seine Entwicklung und Entfaltung in die Hand nehmen können. Es geht hier um eine völlig andere Auffassung von Arbeit und deren Stellenwert.

Problem: der beruflichen Aus- und Weiterbildung fehlt es an Mitteln und an einer liberalen Konzeption, da sie sich heute nur als Anpassung an den Arbeitsplatz versteht.

Marylène Cahouet

Adam Gliksman (Zarząd Regionu Małopolska NSZZ “Solidarność”)

A short and general overview of the system of further education (general, political, cultural and vocational further education)

The globalization of economy requires breaking through communication barriers – language, cultural, as well as technological ones. The proper tool to break through those barriers is education. It is the basic factor determining the chances of finding employment. In order to find their place in the job market, in the competitive and changing conditions of the economy, young people need to be creative, quickly adaptable, and prepared to constantly train and improve themselves. Increasing the participation of people employed in the areas of economy that require highly developed skills requires a constant process of improving the education and skills of society. For these reasons, it is particularly important that the youth (especially the young people originating from groups threatened by social exclusion) are allowed to achieve a high level of education, and that people already active in the job market are given the possibility of gaining new skills.

In addition, at the moment only about 20% of people in Poland (as well as in numerous other countries) are working in the field for which their education prepared them. In the countries of the European Union, people change their occupation 6 to 8 times on average, during the course of their professional activity. In the changing and competitive conditions of the job market, the process of constant training has become an important element of education.

The educational system in Poland has traditionally relied almost exclusively on formal school education. In recent years, the availability of opportunities for extracurricular learning and training has increased. The transformation led – as was the case in most of other transition countries – to initial drawbacks, such as a decline of the GDP, high inflation and high unemployment. From mid-1990s onward, the GDP grew steadily, and inflation came under control at the end of the 1990s. In 2003, the GDP *per capita* was at 44% of the EU average (USD 11.500). After the year 2000, Poland suffered from an economic slowdown, with a GDP growth of only about 1% in both 2001 and 2002.

In 2003, 42% of the EU25 population aged between 25 and 64 had participated in at least one form of education, training or learning activity over the period of the preceding twelve

months, whereas in Poland it was 30% of this social group¹. In Poland, participation rate in extracurricular learning by working status is: the employed – 15% (EU25 – 21); the unemployed – 4% (EU25 14%); the inactive 1% (6%.)

The percentage of adult population (25 to 64 years of age) participating in education and training has been increasing in Poland, from 4.8% in 2001 to 5.5% in 2004 (during that time, this number in EU25 has increased from 7.9% to 9.4%.)

Participation rates decrease significantly with age (from 50% for 25-34 years old to 30% for the age group of 55-64). If younger people are more involved in any kind of learning, it is certainly partly because they are still a part of the formal education system. The highest differences between these two groups can be observed in Malta (64%), Cyprus (33%), France (29%), Estonia and Poland (25%).

The structure and financing of further education

The most important legal regulations of continuing education are:

The **Act on the Education System** of September 7, 1991, with subsequent amendments; together with executive regulations, it states that education, training and in-service training can be provided on daily, evening, extramural, distance-learning, extracurricular basis, or in any other system which combines any of the above forms. These tasks are carried out by public and non-public adult schools, centres for continuing education, practical training centres, and other institutions of extracurricular education run by, among others, associations and foundations, or by folk universities.

The Decree of the Minister of National Education and Sport of 20 December 2003, on the accreditation of centres and institutions conducting constant training in extracurricular forms specified the entitlements of the curator for accreditation purposes.

Labour Offices (Public Employment Service.)

The **amended version of the Act on the Education System** (September 2002) introduced vital changes to the adult education system in Poland. In the draft version of this legislation, a rule was introduced which separated the continuing education centres (CKU) and practical

¹ Lifelong learning in Europe 2003, Eurostat, 111/2005, 6 September 2005.

education centres (CKP) from schools as institutions with statutory aims, which are different from schools. The new position of the CKUs and the CKPs allows them to integrate actions undertaken by various continuing education institutions, and to create regional or national networks of continuing education institutions. In the amended Act, changes concerning the pedagogical supervision and the system of external exams were introduced. The Act also gives basis for support of education by associations, foundations and other non-governmental organisations in the field of education. Local authorities can delegate tasks related to education to these organisations. This change regulates the rules related to financing of non-public organisers of continuing education from the state budget. This is of particular importance in terms of support to adult education.

The vocational training and lifelong learning for adults are organised by:

- **Schools for adults and colleges;**
- **Public centres of continuing and practical training:** Continuing Education Centres (“Centra Kształcenia Ustawicznego”), Practical Education Centres (“Centra Kształcenia Praktycznego”);
- **Non-public training institutions** (associations, foundations, cooperatives, private companies) e.g.: The Association of Vocational Training (“Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego”), Polish Association of Adult Education (“Towarzystwo Wiedzy Powszechnej”), Polish Economic Society (“Polskie Towarzystwo Ekonomiczne”), Folk Universities (“Uniwersytety Ludowe”), The Association of Polish Artcraft (“Związek Rzemiosła Polskiego”);

The **Act on employment and counteracting unemployment** of December 14, 1994, with subsequent amendments, which contains regulations concerning the training of the unemployed or those threatened with unemployment. The amended legislation (February 2003) is targeted at the increase of professional activity of the unemployed and at the extension of the scope of programmes for the unemployed. It also aims at a higher involvement of local governments in dealing with the issue of unemployment. According to the newly introduced rules, the regional self-government will distribute resources from the Labour Fund to the local (*powiat*) authorities, in order to support programmes targeted against the unemployment. These changes are intended to develop an efficient regional policy in this area.

The **Strategy on the development of continuing learning in Poland until 2010**, proposed by the Ministry of National Education and Sport, was adopted by the Cabinet on 8 July 2003. The strategic objective of continuing learning is to support and to provide guidance for personal fulfilment, and the stimulation of innovativeness and competitiveness of individual. The implementation of this objective is based on priorities corresponding with the European Lifelong learning area, such as: the increase of availability of continuing learning, the improvement of its quality, cooperation and partnership, raise of investment in human resources, creation of information resources in the field of continuing learning, and the development of guidance services supposed to raise awareness of the role of continuing learning. The strategy is implemented by the state, self-governments, educational institutions and social partners. It is financed mainly through the state budget and structural funds.

“The Strategy on the Development of the Information Society in Poland for the years 2004-2006 – ePoland for the years 2004-2006” (“Strategia Informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej - ePolska na lata 2004-2006”). The priority goal of the programme is a prevention of information exclusion by ensuring the existence of proper technical possibilities for equalizing the chances of full participation in the information society for persons in need of additional training, “the middle generation” and the disabled.

“Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006”; “The National Strategy for the Increase of Employment and Human Resource Development for the Years 2000-2006.”

The National Strategy for the Increase of Employment and Human Resource Development is a collection of action directives, the realization of which will contribute to the increase of the effective employment, thus also leading to the decrease of unemployment and its negative results. It includes proposed activities, mainly of educational, legal and economic nature. Section 3 plans the improvement of quality of human resources. Section 3.4 describes the necessary conditions for the functioning of lifelong learning for adults. Those include:

- The introduction of new educational forms and methods, e.g. tele-learning,
- The adjustment of the didactical base to new tasks by modernizing it,
- The preparation of the staff for carrying out new tasks.

- The development of a flexible and effective adult education system, planned through:
- The diversification of educational offers, resulting from an open-minded attitude towards the changing social and economic needs,
- Individualizing the educational path by diversifying the educational forms and methods, additional professional training and self-improvement while maintaining compliance,
- Improving the essential level of lifelong learning institutes by making their operations more efficient and adjusting to social and economic needs,
- Making organizational changes, such as introducing new methods other than traditional education to the educational system –e.g. tele-learning and module learning, developed both, in school and extracurricular forms.

There are some important elements which support constant training in Poland and encourage adults to increase their skills. Those include: the requirement for giving employees an easy way of improving their professional skills, which the employers are obliged to by the Labour Code; tax relieves for training expenses; training of the unemployed and people looking for work/endangered by loss of occupation, financed by the state and the entrepreneurs' fees. Those elements do not constitute a full and cohesive system, however. With the lack of a proper diagnosis of the demand in constant education, it is impossible to evaluate the effectiveness of the existing mechanisms of support, the barriers which stand in the way of training initiatives, and the necessary changes.

These actions can also apply to those already employed. The Labour Code and the resultant rules oblige employers to provide the employees with easy ways of increasing professional skills.² Employees selected to participate in trainings or to attend schools have the right to a paid leave and a partial work day; if participating in a training course, the cost of participation, travel and lodging has to be reimbursed by the employer. Additionally, the employer may, of own will, provide the employee with further benefits, which – depending on the form of education – may include an additional paid training leave, an unpaid leave, a partial work day, a reimbursement of the cost of education, the cost of travel and lodging, and the textbooks.

² The *Labour Code* bill (1996, amended) and the Decree of the Minister of National Education and the Minister of Work and Social Policy *on the regulations and conditions of increasing the professional skills and the general education of adults* (1993).

Those who employ 20 or more workers may be given up to a 50% refund of the cost of training of employees by the regional unemployment office, but the sum cannot be greater than an average monthly salary of one participant. There is a condition that those participants are employed by the particular employer in accordance with the training's subject, for a period of 12 months or more.

Financial benefits promoting the investment in constant training – such as the training of employees in a work place – are to be found in specific tax regulations, which allow for a possibility of using tax relieves (19% less on an annual tax) for the purpose of purchasing tools and equipment directly related to work, paid education and vocational training, as well as training in colleges. Additionally:

- they allow for subtracting the amount of monetary gifts for scientific, technical and education purposes;
- they eliminate the income tax from grants and stipends, and benefits given by the employer in order to improve professional skills and the overall education of an employee;
- they guarantee a so-called “students’ relief” for persons who employ workers in order for them to learn the occupation;
- they eliminate the VAT tax on the income resulting from a personally conducted educational activity (as per the EU’s Sixth Directive on the VAT Tax.)
- they eliminate the tax for legal bodies conducting a statutory scientific / educational activity.

The rules to support the restructurizing of sectors and regions³ have created opportunities for running and co-financing of constant training projects. The projects involving the improvement of employees’ skills are supported with refunds of up to 25% of the cost of specialist training and up to 50% of the cost of general training (trainings in small companies

³ The bill on *the rules of support of regional development* (2000), the bill on *the conditions of allowing and controlling the public assistance for companies* and the Decree of the Cabinet on the matters of *rules, conditions and mode of support of regional government programmes from the state budget* (2000); the bill of *the Creation of the Polish Agency of Development of Entrepreneurship* (2000) and the Decree of the Minister of Economy on the *conditions and mode of providing grants by the Polish Agency of Development of Entrepreneurship* (2001); the bill of *adjusting the mining industry to properly function in the market economy* (1998) and the Decree of the Minister of Economy on *the matters of grants to finance the restructurizing of employment* (2001).

and in areas in which the *GDP per capita* is lower than 75% of the GDP in the member states of the EU.)

Additionally, it is possible to:

- provide free trainings for the unemployed from rural areas and small towns, as well as for farmers; supporting them by giving grants and reimbursing the cost of travel,
- providing the owners of small companies, their representatives or the management with grants for training purposes (which includes post-graduate studies,)
- supporting the restructuring process in mining companies with grants finances from state budget, particularly for the purposes of conducting free training courses,

Employers finance the training for almost 60% of the employed and almost 15% of the unemployed from all of the training participants. The labour offices fund training for some of the unemployed, and certain other public resources are available, as well as resources provided by foundations or NGOs. The rest of the participants need to rely on their own resources. Interestingly, the share of unemployed people who are engaged in continuing education and who finance the activity at their own expense is as high as among the employed people in Poland.

Poland is still undergoing a transformation process from a former communist system to a society and economy based on market principles. This process is not yet over and some parts of the heritage, for example the generally low level of educational attainment of the pre-transformation generations, are still present. The challenges for the educational and labour market policy in Poland are therefore more serious than in other industrialised countries. In this situation, the primary focus of the educational policy has been for a long time to offer adults a second chance to get a formal school degree at the tertiary, secondary or even primary level. In this matter, the system seems to be quite successful, as proven by the considerable pool of adults who take up the second chance. The most recent success in raising the educational level of the young population might well serve as an example for other countries suffering from high dropout rates in upper secondary education. At the same time, this prioritisation has led to a duplication of the formal system of initial education for the purpose

of adult and continuing education. As a consequence, the system is primarily used by very young adults, the unemployed, or people threatened by redundancy.

Current foreign help in the matter of improvement of human resources

Constant training has been popularized due to the assistance provided by the pre-accession programmes of Phare, the World Bank's Programme of Activation of Rural Areas, and – above all – the programmes financed by the European Social Fund.

The Programme of Activation of Rural Areas

The programme is conducted based on the credit contract between the Republic of Poland and the World Bank and signed on 25 July 2000. The programme's objective is to support a broadly-defined economic development of rural areas with financial help, investments as well as skills and knowledge.

The programme of reorientation and retraining

The objective of the programme is to support the economic development and increase the income and activation of people from rural areas by providing them with help in increasing and using their vocational potential.

The following activities are financed as part of the programme:

- active forms of counteracting unemployment (employment services, trainings, temporary employment)
- support for small-business development (the Centres for Entrepreneurism; the Incubators of Entrepreneurism)
- creation of local development plans, designed to support the development of small-businesses and the creation of new work positions.

The activities supporting the development of education are run as part of the following operative programmes, priorities and activities:

The Sector Programme for the Development of Human Resources

Priority 2: Development of a knowledge-based society

- Activity 2.1: improving the access to education – promoting the concept of education during the whole lifetime.
- Activity 2.2: improving the quality of education in regards to the needs of the job market.

The Integrated Operational Programme of Regional Development

Priority 1: The development and modernization of the infrastructure for the purpose of increasing the competitiveness of regions

- Activity 1.3: The development of regional educational and the research infrastructure
- Activity 1.4: The development of culture and tourism
- Activity 1.5: The infrastructure of the information society

Priority 2: The strengthening of the development of regional human resources

- Activity 2.1: The development of skills necessary for the needs of the job market and the possibility of constant training in the region
- Activity 2.2: The levelling of educational chances by the means of grant and stipend programmes
- Activity 2.6: Regional innovative strategies and the transfer of knowledge

Priority 3: Regional development

- Activity 3.5: Local educational infrastructure

The Sector Programme for the Increase of Company Competitiveness

Priority 1: The development of entrepreneurship and innovativeness by the means of strengthening of institutions supporting the business

Activity 1.4: The strengthening of cooperation between the research-development area and the economy

Małopolska “Solidarność” and LLL – **organizational aspects**

There are two offices in regional structure of “Solidarność” in Małopolska, that are connected with LLL.

The Employment Market Programme Bureau is a cell whose primary task is helping the unemployed. The Bureau seeks out means of running training courses for the unemployed and for workers willing to increase their skills. Additionally, the Bureau assists young people who enter the employment market, and attempts to help the participants of its training courses to find employment.

The Division of Training trains union activists, primarily on company and regional levels. The Division runs general training courses of the 1st, 2nd, 3rd and 4th degree, courses for social work inspectors (1st, 2nd, 3rd and 4th degree), negotiators, members of audit commissions, members of Regional Boards, members of Regional Audit Commissions and the treasurers of Enterprise Commissions. Additionally, the Division conducts commercial trainings in health and safety at work, fire safety, auditing and financial analysis of companies, the code of commercial companies and self-presentation.

Meeting the goals defined in the union’s Charter – which include preventing unemployment and assisting and educating the unemployed – the Regional Board of Małopolska ran several programmes for the unemployed and those potentially facing unemployment throughout the voivodship, during the years 2000 – 2003.

In 2000, the Regional Board, working with the Ministry of Work and Social Policies, introduced a broad programme of training for the youth of the Małopolskie voivodship. There were 846 participants from the Brześć, Gorlice, Kraków, Myślenice, Nowy Sącz, Nowy Targ and Tatry districts. The goal of the programme was to prepare and motivate young people to navigate the employment market. There were two stages of the programme: the initial stage was a typical training course of navigating the employment market, which involved the composition of job forms and applications, mastering the techniques of self-presentation, and simulated job interviews. In addition to these standard elements, the programme was expanded with meetings with young people who achieved success in the employment market, as well as meetings with local employers who shared their views on the

situation of the market and explained what they expect from potential employees. Analysis shows that the last two elements were of key importance to the participants of the courses. After the first stage had been completed, the participants were given the possibility to attend six specialised courses, including training in running a business of one's own, finances and accounting, management and working with a computer. A similar programme was run by the Regional Board and the Office of the City of Kraków in various districts in 2001 and 2002. Over 1700 young people from Kraków participated in both programmes.

In 2001, the Regional Office of the Małopolskie Voivodship asked the Regional Board to run a course designed to retrain and teach the skills of finding and securing employment, as part of the "Activation of Rural Areas Programme." The two conducted programmes resulted in the training of 950 participants in 12 courses, such as a security officer training course, a sales clerk training course, a welder training course, an electrician training course, a warehouse manager training course, etc.

As a result of the training, within 2 months of its closure, 20% of its participants found employment. In 2002, the Regional Board ran an outplacement programme for the employees of the Sofitel Hotel in Kraków. The programme included training in successfully navigating the employment market and running a non-agricultural business. Additionally, a Centre of Information of Career Planning was established, offering the help of personal advisors, psychologists and telemarketers. The Centre's chief task was to seek out job offers for the hotel's employees and to help them with preparations for interviews (writing job applications and instructing people looking for new careers.) The training course "Your Own Company as Your Chance in the Employment Market", ran by the Regional Board from October 2003 to January 2004 as part of the National Bank of Poland's Economic Education programme, was of particular interest to the public. 551 people participated in the programme and were tutored in the methods of running a business of their own, keeping accounts and filling tax and social security forms. Young people gained knowledge allowing them to properly set up their own businesses, and, most importantly, were motivated to create workplaces of their own.

A special cell within the Regional Board, the Bureau of Programmes of the Employment Market, seeks out funds and runs training courses for the unemployed, those potentially facing unemployment, and those willing to increase their skills. The Bureau also helps out young people entering the employment market and assists the attendees of the courses in finding employment. Additionally, since 1991, the Regional Board has been running the Employment Office Bureau.

The law of civic benefit and volunteerism of 24 April 2003 states that local governments are obliged to cooperate with non-governmental organizations in matters of social assistance, e.g. by supporting the NGOs' projects (for instance giving tasks) or non-financial cooperation (e.g. by partnership in exchanging information about the directions of activities that are undertaken, or the consultation of problems related to the practical aspects of the cooperation.)

The law creates the boundaries for the basic rules and forms of cooperation, allowing local governments great freedom in creating detailed solutions based on local specifics and conditions⁴. On 1 June 2004, the law introduced a single, unified method of providing financial support for non-governmental organizations by local governments (previously they could use various forms of financing of the tasks being realized by the organizations). By the new law, the only allowed method of financing from the local government's budget is the financial support of the execution of a particular task rather than of the whole organization itself⁵. By the law, local governments need to create annual cooperation programs as a document used for developing the cooperation of social partners; the document needs to name the forms of such cooperation. Because of the rule of partnership, it is particularly advisable that the representatives of the non-governmental organizations (the local government's partner) were allowed to participate in the creation of such documents.

Trade unions and the Law of Social Benefit.

The law of the activities of civic benefit and volunteerism practically excluded trade unions from cooperating with the administration in the field of conducting socially beneficial activity⁶. Article 3, point 3, act 2 names unions as some of the institutions disallowed to cooperate with the administration by rules defined in the law. It is so even though many of the goals defined by the law (article 4) are similar to those of the unions (social assistance, charity work, supporting national traditions, promoting employment, professional activation of the unemployed and the potentially unemployed, supporting the disabled, fighting social pathologies, etc.)

The law excluded such institutions as political parties or State Treasury-financed institutions and local governments, in order to, presumably, eliminate the possibility of

⁴ E. Bogacz, *op. cit.*

⁵ M. Guć, *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Poradnik dla samorządów [The Act of Civic Benefit and Volunteerism. A guide for local governments]*, Warszawa 2004, p. 47.

⁶ Dz. U. z dnia 29 maja 2004 r.

creating dubious or pathological situations, but the logic behind the complete exclusion of trade unions is doubtful and debatable⁷, as it eliminates the possibility of cooperating on socially important issues with local governments, and undertaking particular actions⁸.

Though, as mentioned previously, one of the most important social problems in Poland is the unemployment (98% of non-governmental organizations consider this an important issue in need of being solved), few organizations work to properly fight it at its source⁹. The exclusion of workers' and employers' organizations – which could be an important partner of local governments in projects designed to combat the problem – from the process seems to considerably limit any possible actions in this matter¹⁰.

The law defines matters strictly and unequivocally: unions must not be supported or given tasks to be realized. Though unions have no status of organizations of social benefit as defined by law, there should be no impediment for the local governments to cooperate with non-governmental organizations, but reality shows that other practical examples of such cooperation are rare¹¹. The report on the third sector of Poland states that while the regulations need not influence the activity of unions considerably, in reality the exclusion of workers' groups from the potential application for grants and finances from competitions causes such tasks and activities to be impossible to undertake¹². Furthermore, there is a danger of the law ultimately leading to the unions' being moved outside the NGO sector¹³.

The situation of employees in the field of further education

Since the beginning of the 1990s, **adult education** (including higher education, extramural, extracurricular and night-time) has developed considerably. During the academic year of

⁷ M. Guć, *op. cit.*, p. 15.

⁸ Some of the institutions to have run open competitions in matters of social assistance in recent years were the District of Kraków, The Regional Government of Małopolska, The Regional Center of Social Assistance, The City Center of Social Assistance.

⁹ *Barometr współpracy 2002. Badanie współpracy między samorządem terytorialnym a organizacjami pozarządowymi w zakresie pomocy społecznej* [The Barometer of Cooperation 2002. A research of the cooperation between the regional government and non-governmental organizations in matters of social assistance], Stowarzyszenie Klon/ Jawor.

¹⁰ Collected data proves that organizations of civic benefit involved with trade unions, employers' organizations and trade organizations constituted a mere 1.4% in the whole region of Małopolska in 2004.

¹¹ Even though the regional governments do mention trade union as potentially cooperating institutions. Comp. *Raport o polityce regionalnej...*, p. 137.

¹² M. Wenzel, *Obrzeża sektora* [The edges of the sector], [in:] *Kondycja sektora organizacji pozarządowych...*, p. 57.

¹³ E. Bogacz, *op. cit.* Similarly, the authors of the report "The Condition of the Non-government Sektor" consider trade unions to be on the margins of the organizations, believing that their methods and goals are different. The Minister's of Justice Act of 21 December 2000 in matters of the detailed way of running registers constituting the National Court Register names trade unions as one of the 26 non-public institutions considered to be non-governmental organizations.

2001/2002, close to 1.5 million of adults (8-10% of the employed; 20% in the EU15) had participated in courses on the primary, secondary, high-school or college level (extramural, extracurricular and night-time), as well as in post-graduate and doctoral studies. In 2003, people between 25 and 64 constituted 5% (K: 5.5%, M: 4.5%) of all those learning and increasing their education (8.5% in the countries of the EU.) There are considerable disproportions in the number of hours spent on organized training courses: about 2 hours annually in Poland as opposed to 50-70 hours per year in the EU states.

Summary:

Constant training has had a considerable influence on the processes of changes in the job market. The high level of unemployment in Poland, present for a few years, is a result of both the demographic processes and the structure of education and professional skills of the population, often unable to match the quickly changing conditions of the job market.

The chief task of the educational system in Poland has become an increase of the level of education and the adjustment to the needs of the economy.

The high level of unemployment among the young (twice the size of the average level) is caused not only by the lack of positions, but also by the improper alignment between the vocational education and the demand for work. Adjusting the structures and the quality of the vocational education in accordance with the needs of companies and the economy may lead to a considerable rise in the employment of the graduates and the decrease of unemployment among the young,

The term “quality of education”, particularly in reference to vocational schools and colleges, consists of two elements: **the theoretical and the practical education**. The quality level of the theoretical education in Poland is not lower than in other member states of the EU; the problem, however, is the fact that in most high schools and colleges (apart from a minority of vocational schools), the education process is essentially theoretical. The practical education process in Poland is on a considerably lower level than in states exhibiting the highest work culture and productivity (Germany, Switzerland, Austria, Denmark) – there, the dual (variable) system of education is used on a larger scale. Opinion polls among employers indicate that the greatest barrier in the employment of graduates of vocational schools is their insufficient training for working in specific positions. The workplaces provided by vocational

schools are badly equipped and cannot offer proper conditions to learn a trade by practice. Currently, two methods of improvement of the practical education process are being considered. The first one, proposed by the Ministry of Education, involves the creation of modern Centres of Practical Education. The creation of several hundreds (or even several dozens) of such centres requires high financial investment, a task with which the Ministry is unable to cope; additionally, this method has been discussed for years, but no real progress has been made in regards to it. Apparently, then, **an alternative and less costly method of the improvement of the practical education system** should be considered, as described below:

In order to improve the quality of the practical education and adjust the schools to the needs of companies, a dual system of education in vocational schools and colleges needs to be gradually introduced. The experiences of the best-developed countries of Europe have proven that the most efficient way of creating conditions which bridge the world of education with that of work, and the best method of improving the quality of vocational education, is **the dual system of education**. The countries in which this system is in use not only exhibit low unemployment levels, but are able to increase their investments in vocational education considerably, since there are three partners in the process: the government, the companies, and the students who provide the work. The system creates natural mechanisms of coordination between education and the job market; it also prepares the youth to work in the conditions in which the productive, servicing and other companies function.

There is a need to introduce a dual system of vocational training in Poland on middle and higher level, on a scale similar to that of other countries, such as Austria, Germany, Switzerland, the Czech Republic and Hungary. The introduction of this system may be conducted in two stages:

Stage one: in order for vocational training to meet the needs of the economy (this also includes colleges) schools need to cooperate with companies on regular basis; this may prove beneficial to both sides, giving the possibility of constant training in companies, in conditions and using the equipment (machines) owned by particular companies. This may be the first stage to expand the dual education system, proven to have the greatest “external” effectiveness of the vocational education.

Stage two: a bill on the introduction of a dual system of vocational training needs to be enacted in Poland; consultations with social partners – particularly with entrepreneurs – need to be conducted, and a programme to gradually introduce the dual system needs to be drafted.

Considerable expansion of the service market of constant training – a positive role of the EFS.

Limited knowledge of employers and employees.

Change in the view of constant training – there is, in fact, a certain trend to be observed.

There is a danger of creating a whole new group of people who are only going to participate in the trainings, while remaining cut off from employment.

Financial restrictions are probably particularly problematic for people with low salaries and for older employees (in whose case

Additionally, certain companies may not have the necessary financial motivation to invest in the general skills of employees, as opposed to the skills necessary for the particular company – even if this were profitable for the economy as a whole.

Small and medium-sized companies are less likely to use this kind of education, which is caused by limited financial capabilities and the lack of possibility to replace an employee.



Weiterbildung – Situation der Beschäftigung, Mitgestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften, Rahmenbedingungen

6. GEW–Herbstakademie - Lebenslanges Lernen in Europa, Weimar

Peter Schlögl

Beschäftigung

- ✓ Geringer Grad an Professionalisierung und „Transitarbeitsplätze“
- ✓ Tradition der EB liegt in zivilgesellschaftlichen Initiativen
- ✓ Trägerpluralität
- ✓ mehr ehrenamtliche als hauptberufliche Beschäftigte
- ✓ Verhältnis von Nebenberuflichen zu Hauptberuflichen ca. 2,5:1
- ✓ Komplexe Situation der arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Situation bei unterschiedlichen/wechselnden Interessen der Betroffenen und Sonderregelungen zur indirekten Förderung der EB
- ✓ Projekt- und Individualförderung löst zunehmend Strukturförderung ab

Handlungsfelder gewerkschaftlicher Arbeit

- ✓ Tarifvertrag für Beschäftigte in Erwachsenenbildungseinrichtungen (BABE)
- ✓ Netzwerk-Initiative work@education der Gewerkschaft der Privatangestellten
- ✓ Rolle des Eigentümervertreters im Arbeitsmarktservice, als größtem Nachfrager am Weiterbildungsmarkt
- ✓ Träger eines der größten (Voll-)Anbieter von Weiterbildung in Österreich (Berufsförderungsinstitute)
- ✓ (Weiter-)Bildungspolitik (Durchlässigkeit, Lernzeiten, Chancengleichheit, ...) inkl. Tarifvertragspolitik (betriebl. WB)
- ✓ Initiative zur Implementierung eines Bundesgesetzes für Weiterbildung
- ✓ Spannungsfeld Ressourceneinsatz vs. Qualitätsentwicklung und KonsumentInnenschutz (Arbeiterkammern)

Rahmenbedingungen

- ✓ starke Tradition in beruflicher Erstausbildung und geringer Hochschulbeteiligungsquote + niedrige Beteiligung an EB
- ✓ Unklarheit bei Zuständigkeiten und Verantwortlichen für Weiterbildung (Bund, Länder, Gemeinden, ...)
- ✓ Schiefelage der öffentlichen Mittel für Erstaus- und Weiterbildung
- ✓ Hohe Anbieterpluralität und Vielfalt der Rechtsformen (Vereine, GmbHs, Körperschaften öffentl. Rechts, Religionsgemeinschaften, öffentliche Einrichtungen, ...)
- ✓ Marktliches Regime der WB ohne Anbindung an das Bildungssystem
- ✓ Strategie- und Politikdefizit in der Weiterbildung

EU-Bildungspolitik

- ✓ Chance nationale (Nicht-)Initiativen müssen sich zu einem Europäischen Konzept in Beziehung setzen – „Strategie-, Kohärenz- und Transparenzdruck“
- ✓ Laufender Bedarf nationale Zuständigkeiten zu verteidigen
- ✓ Anstöße, um aus der nationalen Erstarrung zu gelangen
- ✓ Herausforderung des Anspruches der Valorisierung und Validierung non-formal und informell erworbenen Wissens (Berufskonzept, Einstufungsfragen in Tarifverträgen)
- ✓ Chance, dass WB-Politik nicht durch nationale (Hoch-)Schulpolitik marginalisiert wird

Danke für die Aufmerksamkeit!

Peter Schlögl

**Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Biberstraße 5/6
A – 1010 Wien**

www.oeibf.at

Zu der Weiterbildungsinitiative GEW - IG-Metall - ver.di

Ich möchte den Bogen schlagen vom Europa-Thema, das im Vordergrund der diesjährigen Weimarer Herbstakademie steht, hin zu der Weiterbildungsinitiative von GEW – IG-Metall – ver.di.

Die Gewerkschaften sind europaweit gefordert, sich für eine Bildung einzusetzen, die in öffentlicher Verantwortung durchgeführt wird, die allen zugänglich ist, die nicht nur auf ökonomische Verwertbarkeit gerichtet ist, sondern die auf Persönlichkeitsentwicklung zielt, kulturelle und politische Teilhabe fördert und durch die Werte der Demokratie geprägt ist. Die von uns gewollte Bildung auch im Erwachsenenalter wird sich nicht im Alleingang einstellen, auch wenn vom europäischen Zusammenwachsen Impulse erhofft werden können. EU-Resolutionen zum lebenslangen Lernen liefern uns nützliche Argumente, auch in Deutschland mehr Menschen in die Weiterbildung einzubeziehen. Europäische Länder, in denen lebenslanges Lernen selbstverständlicher ist und auch gesetzlich abgesichert ist, beweisen die Realisierbarkeit unserer Forderungen. Dennoch wird uns niemand abnehmen, Druck für einen Ausbau der Weiterbildung zu erzeugen. Es geht um gesellschaftliche Anerkennung des lebenslangen Lernens, um bundesweite Regelungen, um die Sicherung der Finanzierung. Dafür wollen sich die drei Gewerkschaften gemeinsam stark machen. Bereits im Jahr 2000 sind sie mit Vorschlägen für ein Bundesrahmengesetz für berufliche Weiterbildung an die Öffentlichkeit gegangen, haben Unterschriften dafür gesammelt. Die Konzentration auf berufliche Weiterbildung ist erforderlich, da die allgemeine Weiterbildung Ländersache ist. Die damalige rot-grüne Regierung ist diesen Vorschlägen nicht gefolgt. Seitdem hat sich gezeigt, wie wenig abgesichert die Weiterbildung ist und dass die Realität weit von den Sonntagsreden über lebenslanges Lernen entfernt ist:

- Die Teilnehmerzahlen bei der durch die BA geförderten beruflichen Weiterbildung schrumpften von über 300 000 auf rund 100 000 im letzten Jahr.
- Für die öffentlich verantwortete Weiterbildung wurden in den Länderhaushalten massive Streichungen vorgenommen.
- Schätzungsweise 40 000 Arbeitsplätze sind im Weiterbildungsbereich vernichtet worden.
- Die Arbeitsbedingungen der Lehrenden in der Weiterbildung sind zunehmend prekärer geworden.

Inzwischen haben sich die politischen Rahmenbedingungen verändert. Während Europa zusammenwächst, wurde in Deutschland durch die sogenannte Föderalismus-Reform eine Zersplitterung betrieben. Wie kann unter diesen Umständen eine Weiterbildung mit System geschaffen werden? Dazu hören wir jetzt die Ausführungen von Prof. Peter Faulstich, der unsere Initiative mit vorangetrieben hat. Er und Dr. Ursula Herdt werden uns von den Anfängen und damaligen Zielsetzungen der Weiterbildungsinitiative von GEW – IG-Metall – ver.di berichten.

Dr. Stephanie Odenwald

Peter Faulstich

Strukturimpulse für eine Weiterbildung mit System

1. Die Ausgangslage in der Weiterbildung ist gekennzeichnet durch vielfältige Probleme und Defizite. Wer im Weiterbildungsbereich arbeitet – unterrichtet, plant, berät oder forscht – muss sich daran gewöhnen, in Paradoxien zu leben. Ich nenne nur einige:

- Während einerseits ein unglaublicher Aufschrei durch die Massenmedien geht, wenn auf einmal die lange schon bestehende „Unterschicht“ entdeckt wird, ist andererseits Zufriedenheit feststellbar über Überschüsse bei den Agenturen für Arbeit. Prekäre Existenz und Situationen am Rande der Gesellschaft werden zugleich bejammert und verstärkt.

- Während einerseits Bildung als die zentrale Strategie betont wird, um die Betroffenen in die Lage zu versetzen sich selbst zu helfen, erfolgen andererseits Kürzungen der Bildungsausgaben. Nicht nur die Bundesländer streichen Finanzmittel für die Weiterbildungsinstitutionen.
- Während einerseits ein Zusammenwachsen in Europa forciert wird, wird andererseits durch die so genannte Föderalismus - Reform eine Aufspaltung und weitere Zersplitterung betrieben. Die Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse nach Artikel 72 Abs.2 Grundgesetz wird immer fraglicher und, wo Leuchttürme für Kompetenz und Innovation stehen sollten, werden von Landesfürsten Kirchtürme errichtet.
- Während die Notwendigkeit von bundeseinheitlichen Regelungen für die Weiterbildung von Vertretern nahezu aller Parteien – solange sie in der Opposition sind – betont wird, starrt die Regierungspolitik auf die Forderung nach einem Bundesrahmengesetz für die Weiterbildung wie die Maus auf die Schlange. Diagnostiziert werden kann eine Postulats-Implementations- Diskrepanz: gleichzeitig mit dem Megapostulat nach „Lebenslangen Lernen“ finden wir eine minimale Umsetzungsreichweite.

2. Konzept der Bundesregelung für die Weiterbildung: Angesichts dieser Paradoxien, um nicht zu sagen Absurditäten, der Politik für die Weiterbildung, kann nur helfen, grundsätzlich zu werden und langfristige Perspektiven zu entwickeln. Wir haben bereits im Jahr 2000 Vorschläge für ein Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung vorgelegt, die damals erhebliche Resonanz erzielt haben und auch von der späteren Bundesbildungsministerin unterschrieben worden waren. In ihrer ersten Pressekonferenz ist sie davon abgerückt.

Dabei sind die Gewerkschaften GEW, IG Metall und Verdi und sich unterstützenden Wissenschaftler und Institutionen keineswegs die Erfinder dieses Vorschlags. Einer der Ersten, der eine Ordnung durch den Bund gefordert hat, war Friedrich Edding, der als Begründer der Bildungsökonomie in der Bundesrepublik Deutschland gilt. Ausgerechnet bei einem vom Institut der Deutschen Wirtschaft veranstalteten Fachgespräch am 13.1.1988 hat er ein Bundesgesetz für Weiterbildung gegründet.

„Der Ausbau der Weiterbildung verlangt eine Ordnung durch den Bund. Es gibt ein Bundesgesetz für Berufsbildung und eines für die Hochschulen. Für die Weiterbildung haben wir bisher auf Bundesebene kein umfassendes Gesetz, sondern nur Regelungen von Tätigkeiten in verschiedenen Zusammenhängen, so z.B. im Arbeitsförderungsgesetz und in den Beiden vorgenannten Gesetzen. Genügt dies, oder ist hier etwas nachzuholen?“ (Edding 1988, 96).

Edding konstatiert – 1988 – massive Defizite in der Weiterbildung:

„Im Ergebnis sind große Mängel festzustellen, die sich zu einem Notstand summieren“ (ebd.). Er benennt:

1. die „Addition der Lernzeiten in einer langen überwiegend rezeptiven Jugendphase“ (97) „verlagert den Beginn der finanziellen Selbstständigkeit zunehmend in vorgerückte Altersjahre“ (ebd.).
2. „Die Effizienz des Lernens wird erheblich gemindert, wenn diese Leistung nicht freiwillig ist.“
3. „Die Chancengerechtigkeit ist auch in der Weiterbildung nicht viel mehr als ein schönes Prinzip. Regional, nach Geschlecht, nach Branche in der Berufstätigkeit, nach Art und Größe der Firma variieren die Chancen, sich weiterbilden zu können, in einem Grade, der nicht geeignet ist, das Vertrauen in die Wohlgeordnetheit der Gesellschaft zu stärken.“ (97).
4. „Die Beteiligung an Lehrveranstaltungen der Weiterbildung ist, gemessen am Bedarf, zu gering“ (97).
5. „Frauen, die wegen der Familiengründung das Studium abgebrochen oder ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben haben, dann aber nach einem längeren Intervall vollzeitlicher Familientätigkeit teilzeitlich studieren oder sich durch eine andere Form teilzeitlicher Weiterbildung für ihren Fähigkeiten entsprechende Wiedereingliederung in die Erwerbstätigkeit qualifizieren möchten, haben größte Schwierigkeiten, ihre Lage entsprechende Angebot zu finden“ (97).

Aus den aufgeführten Mängeln werden bundeseinheitliche Regelungen begründet. Anknüpfungspunkt ist zunächst für Edding die Lernzeitfrage: es sollen bestehende Regelungen von Bildungsurlaub durch ein Bundesgesetz abgelöst werden. Die Freistellung sollte die Erhaltung des Arbeitsplatzes, der Bezüge und Versicherungsbeiträge umfassen. Es geht ihm darum Weiterbildung zu einem System zu entwickeln.

3. Leidensgeschichte des Konzepts: Solche Vorstellungen wurden dann auch auf dem Bundesparteitag der SPD in Münster 1988 diskutiert und der Parteivorstand wurde beauftragt, ein Reformkonzept für die Weiterbildung vorzulegen. Parallel wurde 1989 in der SPD Bundestagsfraktion eine parlamentarische Arbeitsgruppe eingesetzt, die die Umsetzung konkretisieren sollte. Als Vorsitzender der Enquete Kommission „Bildung 2000“ lieferte Eckhard Kuhlwein „Eckpunkte für ein neues Weiterbildungskonzept“, in deren Zentrum ein „Bundesrahmengesetz für die Weiterbildung“ (Kuhlwein 1989) stand. Zum Gesetzentwurf wurde dies in den „Eckdaten der Arbeitsgruppe Weiterbildung der SPD-Bundestagsfraktion“ unter Vorsitz von Ernst Kastning ausformuliert. Die SPD-Bundestagsfraktion hat dann 1994 einen Antrag im Deutschen Bundestag gestellt, der „Grundsätze für Bundesgesetzliche Regelungen und eine Gemeinschaftsinitiative von Bund, Ländern und Gemeinden für den Ausbau zum vierten Bildungsbereich“ enthält. Fortgesetzt wurde die parlamentarische Initiative in der „Großen Anfrage der SPD Fraktion an die Bundesregierung“ Lebensbegleitendes Lernen: Situation und Perspektiven zwischen Weiterbildung von 29. Januar 1997 und im Antrag von Bündnis 90/Die Grünen: „Lebenslanges Lernen: Berufliche Weiterbildung in Deutschland ausbauen“ ebenfalls 1997. Auch der deutsche Gewerkschaftsbund hat die Forderung für ein Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung übernommen in „Zehn Argumente für ein Bundesrahmengesetz“ (1996). Im „Hamburger Manifest zur Weiterbildung: Arbeitsplätze und Zukunft sichern – Weiterbildung stärken“ vom 13. Mai 1998 wurde im Vorfeld der Bundestagswahl von zahlreichen Unterzeichnern eine Bundesrahmenordnung unterstützt.

Nach dem Regierungswechsel war dann eine Absetzbewegung bei den Regierungsparteien festzustellen, und dies war dann Anlass für die Gewerkschaft-

liche Initiative für Bundesrahmengesetz für Weiterbildung. Die Vorschläge wurden im Juni 2000 öffentlich vorgestellt und haben seit dem immer wieder für Unruhe gesorgt.

Fortgeführt wurde die Initiative durch eine Reihe von Tagungen und Kongressen und begründet wurden einige Bereiche in den sukzessive erschienenen Beiträgen über: Lernzeiten, Lerngelder und Lernwiderstände.

Man kann durchaus trotzig feststellen, dass die Initiative für ein Bundesrahmengesetz für Weiterbildung Erfolg gehabt hat, auch wenn dieses Programm nicht umgesetzt worden ist. Es erhöht den Druck auf die Politik, sich mit Weiterbildungsfragen auseinanderzusetzen. Dabei ist die Verabschiedung eines Gesetzes nicht zu sehen als „Goldenes Kalb“, um das alle herum tanzen. Es gibt eher Leitlinien vor, um Schritte in Richtung auf ein konsistentes System der Weiterbildung zu projektieren.

4. Das Programm einer Weiterbildung mit System steht im Kontrast zu gegenwärtig sich verstärkenden Katastrophen. Mittlerweile hat sich die bereits vor zwanzig Jahren diskutierte Problematik der Defizite im Weiterbildungsbereich dramatisch zugespitzt. Besonders die mit den Hartz - Gesetzen erfolgte Umstülpung der Förderung Beruflicher Weiterbildung erzeugt immer neue Verwerfungen. Obwohl mittlerweile die Leistungen der Weiterbildung für den Arbeitsmarkt wieder betont werden, wird nichts desto weniger die rigide „Eins zu eins – Umsetzung“ von „Hartz“ durchgezogen oder sogar noch verschärft.

Gleichzeitig treten immer wieder deutliche Widersprüche auf: Die Angebote werden quantitativ reduziert, die Qualitätssicherungsstrategien beschränken sich auf „Inputqualität“; die tragenden Institutionen reduzieren ihr Personal und ge-

hen zum Teil in Konkurs. Die Teilnahmezahlen der von der BA geförderten Maßnahmen sind auf ein Drittel gesunken; in den Bundesländern entstehen immer neue Kürzungswellen und der Bund reduziert seine eh marginalen Programme angesichts der Föderalismus – Diskussion auf Peripheres. Dies hat dazu geführt, dass trotz der Notwendigkeit verstärkter Kompetenzentwicklung die Weiterbildungsquoten zurückgehen; trotz des absehbaren Arbeitskräftemangels; aktive Qualifikationspolitik reduziert wird und die Erwerbslosigkeitsquoten langfristig – wenn man von ein Euro Jobs absieht – fortbestehen werden.

5. Diese Situation provozierte die Einsicht, dass die entstandenen Probleme der Erwerbslosigkeit nicht mehr mit traditionellen Strategien lösbar sind. Notwendig ist eine gesellschaftspolitisch orientierte Strukturpolitik für den Arbeitsmarkt. In diesem Rahmen ist der Stellenwert der Weiterbildung neu zu bestimmen.

Die Konzentration der „Maßnahmen“ auf Erwerbsarbeit steht angesichts der Tatsache, dass die Zahl der insgesamt zur Verfügung stehenden bezahlbaren Erwerbszeiten immer weiter abnimmt, vor einer Wand. Alles, was wir gegenwärtig arbeitsmarkt- und weiterbildungspolitisch erleben, sind Versuche, die Mauer der Erwerbslosigkeit zu umgehen, zu untertunneln oder zu überklettern. Nichts desto weniger wächst die Höhe der Wand.

Merkwürdigerweise werden Debatten, die im Zusammenhang der „Zukunft der Arbeit“ angestoßen worden sind, kaum noch weitergeführt. Gegenwärtig erleben wir wieder eine Verkürzung des Horizontes. Die Hoffnung auf die Schaffung von Erwerbsarbeitsplätzen durch Unternehmensentlastung wird in skurriler Weise fortgesetzt. Demgegenüber ist es notwendig, die Frage nach der Ausweitung des Begriffs Arbeit über Erwerbstätigkeit hinaus wieder aufzunehmen.

Es steht deshalb die weiter gehende Einsicht an, die Priorität der Arbeitspolitik auf Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt aufzugeben. Auch langfristig werden Zustände einer Vollbeschäftigung nicht wieder herstellbar sein. Erwerbslosigkeit wird auf Dauer die Situation in industrialisierten Ländern beherrschen.

Die Schaffung eines langfristig angelegten zweiten Arbeitsmarktes muss deshalb wieder aus der Tabuzone zurückgeholt werden. Es geht darum ökonomische, soziale und politische Teilhaber der gesamten Bevölkerung zu sichern. Die Koppelung von Einkommen und sozialer Sicherheit an Erwerbsarbeit wird immer fraglicher. Es muss deshalb eine Grundsicherung gewährleistet werden, welche eine soziale Staatsbürgerschaft (social citizenship) sichert.

6. Entsprechend müssen auch die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten grundsätzlich umstrukturiert und neuorientiert werden. Die langfristigen Perspektiven müssen umgesetzt werden in eine arbeitsmarkt- und weiterbildungspolitische Realpolitik.

Der auf halben Weg stecken gebliebene Umbau der „Arbeitsverwaltung“ muss fortgesetzt werden in Richtung auf „Regionale Agenturen für Arbeit und Lernen“. Diese dienen der Vermittlung und Beratung in arbeits- und lernbezogene Aktivitäten in lokalen und regionalen Supportstrukturen.

Weiterbildung erhält in einem solchen Kontext seine wichtige Vermittlung-, Beratungs- und Unterstützungsaufgabe.

Dazu müssen die Bereiche öffentlicher Gestaltung ausgebaut werden:

- ressourciell geht es darum, Lernzeiten und Lerngelder vorzuhalten.

- institutionell können Ansätze zur Schaffung von Zentren des Lernens und eine Kontinuität und Stabilität des Institutionenspektrums gewährleisten.
- infrastrukturell sind Supportstrukturen für Beratung, Information und Qualität wieder auszubauen.
- juristisch bleibt dann das Konzept einer Bundesrahmenordnung für die Weiterbildung weiter auf der Tagesordnung.

Insofern kann man schließen mit einfachen Feststellung: Tot Geglaubte leben länger.

Politische Podiumsrunde bei der GEW-Herbstakademie am 4. November 2006

Wie auch in den vergangenen Jahren, fand zum Abschluss der Herbstakademie eine politische Podiumsrunde statt, deren Fragestellung war: „Aktuelle Weiterbildungspolitik in Deutschland - auf europäischem Niveau?“

Der Moderator Dr. Ulrich Jung wies auf den Rückstand der Weiterbildung in Deutschland hin. Nach der OECD-Studie „Bildung auf einen Blick“ liegt Deutschland bezogen auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung unterhalb des europäischen Durchschnitts. Deutschland zeichnet sich auch dadurch negativ aus, dass die Schere zwischen gut Ausgebildeten einerseits und Geringqualifizierten andererseits sehr groß ist und dass die Bildungsbeteiligung in Deutschland rückläufig ist. Im Widerspruch zu dieser desolaten Situation in Deutschland steht der Beschluss des Europäischen Rats 2000 in Lissabon, Europa bis zum Jahr 2010 zum weltweit wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum zu gestalten. Ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum soll mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt verbunden werden. In Bezug auf die Qualität seiner Bildungsziele will Europa bis zum Jahr 2010 weltweit eine führende Position eingenommen haben. Doch wie soll das unter den gegebenen Voraussetzungen in Deutschland erreicht werden?

Aus der Sicht der Oppositionsparteien (Bündnis 90/DIE GRÜNEN, vertreten durch Priska Hinz und DIE LINKE, vertreten durch Volker Schneider) ist Weiterbildung kein wichtiges Thema bei der Umsetzung der Lissabonstrategie der EU. Mögliche Ursachen liegen in den föderalen Strukturen begründet. Zuständigkeiten werden den Ländern und Kommunen zugeschrieben. Der Bund nimmt hierbei seine möglichen Einflussnahmen auf die aktuelle Weiterbildungslandschaft in Deutschland nicht genug wahr. Die Opposition ist sich darüber einig, dass der Weiterbildung auf Bundesebene einen größeren Stellenwert eingeräumt werden sollte. Die Hoffnungen liegen auf der gemeinsamen Anhörung im Deutschen Bundestag zum Thema Weiterbildung, die Ende Januar 2007 stattfinden wird. Von den Oppositionsparteien werden bundeseinheitliche Regelungen gefordert (z.B. Finanzierung; Qualitätssicherung; Strukturentwicklung).

Der Vertreter des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V., Jürgen Halank, gibt zu Bedenken, dass man sich über die momentane Entwicklung der Weiterbildungslandschaft in Deutschland nicht wundern zu braucht, wenn einerseits das

Bewusstsein der Menschen nicht vorhanden ist, in Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren und andererseits die notwendigen Rahmenbedingungen fehlen, um Eigeninitiativen zu unterstützen. Laut Bildungsverband besteht ein allgemeiner gesellschaftlicher Konsens darüber, den bildungspolitischen Rückstand Deutschlands innerhalb Europas nicht als gegeben hinzunehmen und Reformbedarf einzufordern. Er verweist zum Beispiel auf die getroffenen Aussagen innerhalb des Koalitionsvertrages der Bundesregierung mit dem Ziel des Ausbaus der Weiterbildung als vierte Säule des Bildungswesens. Der Bildungsverband ist interessiert, mit allen politisch relevanten Organisationen und Parteien über neue Wege in diesem Bildungsbereich zu diskutieren. Er wird sich in der Zukunft gegenüber der Bildungspolitik stärker positionieren. Der Verband will eine öffentliche Plattform für das Thema Bildung schaffen und sieht sich als Multiplikator und Antreiber, um Weiterbildung auszubauen. Unter anderem wird der „Deutsche Weiterbildungstag 2007“ (15. Juni 07) durch den Bundesverband der Träger beruflicher Bildung und den Deutschen Volkshochschul-Verband DVV organisiert. In Vorbereitung für den Weiterbildungstag wurden sechs Thesen zur Bedeutung von Bildung und Weiterbildung entwickelt.

Von Seiten der Wissenschaft (Prof. Dr. Peter Faulstich und Prof. Dr. Klaus Meisel) wurde kritisiert, dass die Länder ihre Zuständigkeit für die Weiterbildung seit der Föderalismusreform noch stärker proklamieren, aber gleichzeitig bestrebt sind, ihre Landesförderung in diesem Bereich zu minimieren. Das erstellte Gutachten der Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens wurde bis heute noch nicht richtig wahrgenommen und weiter diskutiert. Dem Anschein nach steht momentan die Gutachtenpolitik als Ersatz für eine vernünftige Bildungspolitik. Festgestellt wurde, dass europäische Förderprogramme wesentlich stärker auf lebenslange Lernprozesse ausgerichtet sind als deutsche. In anderen europäischen Staaten wird schon seit Jahren eine völlig andere Debatte über das lebenslange Lernen geführt als bei uns, dort ist den politischen Entscheidungsträgern auch über die Parteiengrenzen hinaus klar, welche gesellschaftliche Bedeutung der Weiterbildung jetzt und in der Zukunft zukommen muss. Dies zeigt sich z.B. bei den nordeuropäischen Ländern. Kritisch wurde angemerkt: Europäische Förderprojekte haben meistens keinen wissenschaftlichen Ertrag, dienen kaum der Klärung von Weiterbildungsproblemen. Als problematisch wird gesehen, dass momentan Modellversuche und Projekte anstelle von politischen Strukturentscheidungen im Vordergrund stehen. EU-Projekte können eine nachhaltige Strukturpolitik für die Weiterbildung nicht ersetzen. Als weiteren Punkt wurde durch Dr. Stephanie Odenwald auf die soziale Situation der Beschäftigten in der Weiterbildung verwiesen, die sich seit Jahren verschlechtert.

Prekäre Arbeitsverhältnisse müssen in diesem Zusammenhang stärkere Beachtung finden, da sie nicht nur im Weiterbildungsbereich sondern auch in anderen Bildungsbereichen zunehmen. Die GEW setzt sich für bundeseinheitliche gesetzliche Regelungen für die Weiterbildung ein. Sie hält es für wichtig, dass Strukturen geschaffen werden müssen, die den Zugang zu Bildungsangeboten auch für die sozial Benachteiligten gewährleisten. Weiterbildung darf sich nicht allein nur auf die Erwerbstätigen beziehen. Für die GEW bestätigt die BMBF-Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen in welcher prekären materiellen und sozialen Lage sich die zumeist auf Honorarbasis tätigen Lehrkräfte in der Weiterbildung befinden. Sie sieht sich durch das Gutachten in ihrem Engagement für diese Gruppe von prekär Beschäftigten und neuen Selbständigen bestätigt und wird sich dafür einsetzen, dass dieses Betätigungsfeld neben der Interessenvertretung für regulär und tariflich Beschäftigte die ihm zustehende Beachtung erhält.

Arnfried Gläser

Berufliche Bildung und Weiterbildung. Was wir wollen. Was wir bieten. Vorstellung von Struktur- und Arbeitsschwerpunkten des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung beim GEW-Hauptvorstand, Frankfurt/Main 2002

10 Forderungen zur beruflichen Bildung und Weiterbildung. Beitrag des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung zur GEW-Kampagne „Rettet die Bildung! Qualität entwickeln – Arbeitsbedingungen verbessern“, Frankfurt/Main 2002

Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren. Ein Diskussionspapier der GEW – Beschluss des GEW-Hauptvorstands vom 2. März 2002, Frankfurt/Main 2002

Weiterbildung in den Bundesländern
Materialien und Analysen zu Situation, Strukturen und Perspektiven
Peter Faulstich, Per Vespermann (Hrsg.), Veröffentlichung der Max-Traeger-Stiftung
Juventa-Verlag, Juli 2002

Eckpunkte zur Aus- und Weiterbildung für personenbezogene Dienstleistungsberufe. GEW-Diskussionspapier, Frankfurt/Main 2000

Weiterbildung: Chancen für die Zukunft, Frankfurt/Main 2002

Kriterien für die Weiterbildungsgesetze der Länder, Frankfurt/Main 1998

GEW-Herbstakademie November 2002: Politische Erwachsenenbildung.
Dokumentation

GEW-Herbstakademie November 2003: Weiterbildung 2003 – Umbau und Abbau
Dokumentation

GEW-Herbstakademie November 2004: „Jongleure der Wissenschaft“ – Die Profession im Wandel
Dokumentation

GEW-Herbstakademie November 2005: Weiterbildung als zweite Chance?! Konsequenzen aus der Bildungs- und Beschäftigungskrise
Dokumentation

Selbstständig – aber sicher! Soziale Sicherung von Dozentinnen und Dozenten in der Weiterbildung. Hg. von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Reihe Berufliche Bildung und Weiterbildung 12) Dezember 2003, Stand. Januar 2004

Außer den hier angegebenen Titeln von Broschüren und Büchern gibt der Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung regelmäßig so genannte Dokumente heraus, in denen aktuelle Papiere, Positionen und Informationen dokumentiert werden. Eine Liste dieser Dokumente ist über die GEW-Homepage <http://www.gew.de/Page1888.html> abrufbar.

Bestellungen an:

Brigitte Kramer

GEW Hauptvorstand

Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung

Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Tel. 069/789 73-326 oder -327, Fax: -103; E-Mail: brigitte.kramer@gew.de