

**Lebenslanges Lernen in Deutschland - Finanzierung
und Innovation:**

***Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze,
Unterstützungsstrukturen***

Bericht des BMBF für die OECD zu „Good Practice der Finanzierung Lebenslangen Lernens“ im Rahmen des Projektes „Co-financing lifelong learning“

**Im Auftrag für das
Bundesministerium für Bildung und Forschung
erstellt durch:**

Dr. Wilfried Kruse

Januar 2003

Inhalt

1	EINLEITUNG	3
2	ORIENTIERUNGEN UND HANDLUNGSZIELE	8
2.1	Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ von Januar 2001	8
2.2	Forum Bildung	12
2.3	Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz-Kommission)	14
3	LERNEN IN DER REGION UND IN BILDUNGSEINRICHTUNGEN	17
3.1	BMBF-Programm „Lernende Regionen“	17
3.1.1	<i>Regionale Kooperation und Nachhaltigkeit</i>	18
3.1.2	<i>Ein Beispiel: Lernende Region Osnabrück</i>	19
3.2	BLK Programm „Lebenslanges Lernen“	21
3.3	Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung	23
3.4	Weitere Förderungen regionaler Netzwerke	24
3.5	Programm Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben	25
4	LERNEN IM BETRIEB	27
4.1	Debis	27
4.2	Qualifizierungstarifvertrag Baden-Württemberg	29
4.3	DaimlerChrysler	31
4.4	Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes	35
4.5	Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft	36
4.6	Weiterbildung in der Chemischen Industrie	37
4.7	Shell AG	40
4.8	Qualifizierung im VW-Projekt 5000x5000	41
4.9	FRAPORT	44
4.10	Modellversuche/Lernkulturen	45
4.11	„Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit“	46
4.12	Nicht formales Lernen als Strukturelement von LLL am Beispiel der IT - Weiterbildung	47
5	ELEMENTE EINER FINANZIERUNGSKONZEPTION FÜR EIN „SYSTEM LEBENSLANGEN LERNENS“	50
5.1	Vielfalt und Netzwerkbildung	50
5.2	Transparenz und Qualität	54
5.3	Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“	56
5.3.1	<i>Zugrundeliegendes Verständnis von Lebenslangem Lernen</i>	58
5.3.2	<i>Finanzierung und Finanzierungsalternativen</i>	60
6	AUSBLICK	62
7	LITERATURVERZEICHNIS	65

1 EINLEITUNG

Der vorliegende deutsche Bericht ist Teil eines *OECD-Reports* zu „Guten-Praxis-Beispielen“ der Finanzierung lebenslangen Lernens. In ihm stehen - soweit erkennbar - vor allem Beispiele für Modelle der individualisierten, also den einzelnen Personen zugänglichen oder zur Verfügung stehenden Finanzierungen lebenslangen Lernens im Zentrum des Interesses. Dies folgt der Einsicht, dass erfolgreiches Lebenslanges Lernen von der Bereitschaft der Einzelnen zu seiner Verfolgung und Gestaltung und von der Übernahme individueller Verantwortung für die eigene Bildungsbiographie abhängt. Finanzielle Ressourcen müssen demnach - unter Einschluss individueller Ko-Finanzierungen - auch so organisiert sein, dass sie die individuelle Verantwortung und Gestaltung fördern und stützen.

Dies führt notwendigerweise zu neuen Akzentsetzungen in der Bildungsfinanzierung, deren Ausgestaltung auch in Deutschland seit geraumer Zeit zu einem wichtigen Gegenstand der bildungspolitischen Debatte und der abgestimmten politischen Gestaltung durch die Bundesregierung und die Bundesländer geworden ist. Dieser Entwicklung trug die Bundesregierung mit der Einsetzung einer Expertenkommission zur „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ Rechnung, die den Auftrag hat, unter Berücksichtigung der gewachsenen deutschen Bildungslandschaft ein tragfähiges und kohärentes Konzept zur individuellen Bildungsfinanzierung vorzuschlagen (siehe hierzu Abschnitt 5.3 dieses Berichts).

Die Betrachtung individualisierter Finanzierung allein wird aber dem Erfordernis einer umfassenden Förderung des Lebenslangen Lernens nicht gerecht. Jegliche Bildungsfinanzierung, oder - weiter gefasst - jegliche Reform des deutschen Bildungssystems steht zugleich unter der Prämisse, bildungsferne bzw. der Bildung entfremdete Bevölkerungsgruppen an lebenslange Bildung heranzuführen bzw. in ihr zu halten und sie in ihrem Bildungsengagement zu stärken. Diese sozialstaatliche Grundorientierung bestimmte die Beratungen und Beschlüsse des *Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit* und wurde in programmatischer Weise vor allem noch einmal in den Erörterungen des *Forums Bildung*, eines gemeinsamen Projekts zwischen Bund und Ländern zur Reorientierung von Bildung, bekräftigt (siehe hierzu Abschnitt 2.2 dieses Berichts). Die deutsche Position befindet sich dabei in voller Übereinstimmung mit den wegweisenden Beschlüssen des Lissaboner EU-Gipfels 2000 zur Konstruktion des wissensbasierten europäischen Wirtschafts- und Sozialraums, in dem sozialer Zusammenhalt zu einer wesentlichen Voraussetzung für die Ausschöpfung der produktiven Potenziale Europas wird.¹ Dabei nimmt die umfassende Förderung Lebenslangen Lernens einen zentralen Platz ein, wie in der Mitteilung der EU-Kommission vom November 2001 mit dem Titel: „*Einen europäischen Raum des Lebenslangen Lernens schaffen*“ und zuletzt in der Entschließung des Rats der

¹ Vgl. hierzu Kruse 2002a

Europäischen Union vom 27. Juni 2002 (2002/C163/01) zum Lebenslangen Lernen deutlich wird. In dieser Entschließung ersucht der Rat ausdrücklich die Mitgliedstaaten *„umfassende und kohärente Strategien auszuarbeiten und umzusetzen, die auf den Grundsätzen und Bausteinen beruhen, die in der Mitteilung der Kommission genannt werden, und dabei alle relevanten Beteiligten, insbesondere die Sozialpartner, die Zivilgesellschaft sowie die örtlichen und regionalen Behörden einzubeziehen.“* Eine weitere wichtige praktische Orientierung bildet das im Februar 2002 gebilligte Arbeitsprogramm 2002 – 2010 der EU mit dem Titel: *„Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der Allgemeinen und Beruflichen Bildung in Europa“*.

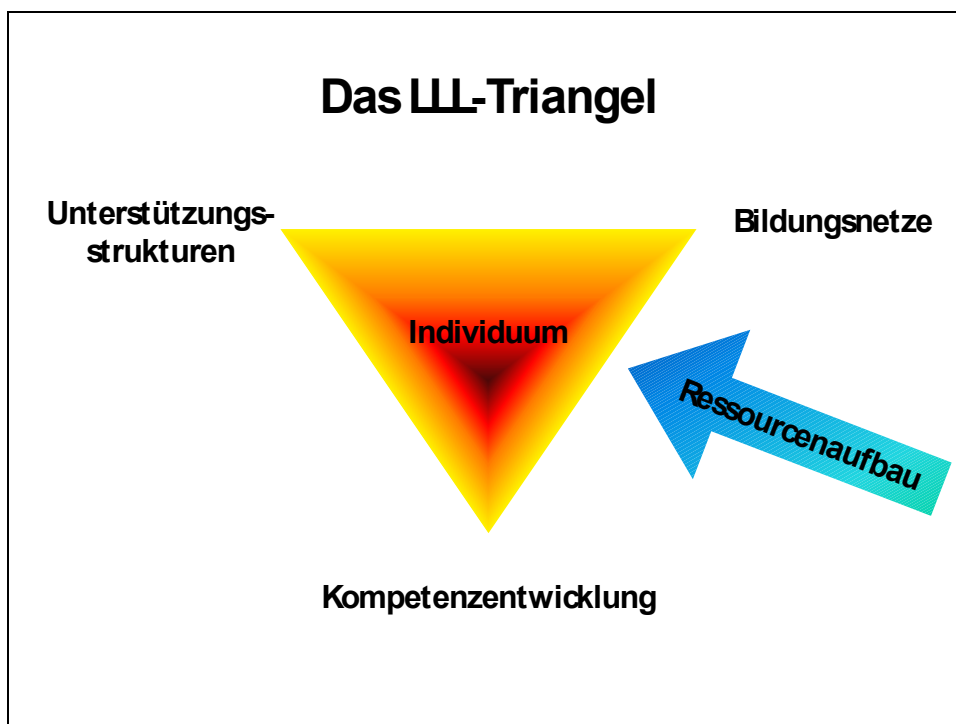
Vor diesem Hintergrund müssen neben den Erfordernissen stärkerer individueller Verantwortungsübernahme für lebenslange Bildung - und entsprechender finanzieller Arrangements - auch immer die Risiken sozialer Ausschließung bei forcierter Individualisierung beachtet werden, und es muss bildungs-infrastrukturelle und sozialstaatliche Vorkehrungen getroffen werden. Von daher darf und kann sich aus deutscher Perspektive die Frage nach „Guter Praxis der Finanzierung lebenslangen Lernens“ nicht allein auf Modelle zur individualisierten Bildungsfinanzierung *reduzieren*. Zur „Guten Praxis“ der Finanzierung lebenslangen Lernens gehören ebenfalls - und nicht weniger wichtig - Modelle des Aufbaus und der Finanzierung einer adäquaten vernetzten *Angebotsstruktur von Bildung für Lebenslanges Lernen* ebenso wie entsprechende Einrichtungen zur Beratung, Unterstützung und des *Coaching*. Schließlich hängt erfolgreiches Lebenslanges Lernen nicht nur von der Zurverfügungstellung individualisierbarer finanzieller Ressourcen ab, sondern ebenfalls oder noch stärker von der *Fähigkeit oder Kompetenz der Individuen*, Lebenslanges Lernen als *ihr persönliches Projekt* selbst in die Hand zu nehmen². Somit müssen auch die zivilgesellschaftlichen Kompetenzen gestärkt werden. Hierzu müssen in allen Bildungseinrichtungen, angefangen von der vorschulischen Erziehung, Voraussetzungen geschaffen werden³, die ebenfalls einer Finanzierung bedürfen (hierauf hat ebenfalls das *Forum Bildung* in aller Deutlichkeit hingewiesen). Bund, Länder, Kommunen und Betriebe finanzieren auch in diesem Feld bereits eine „Gute Praxis“, die - recht verstanden - in den Zusammenhang des Themas dieses Berichts gehören. Die Sozialpartner haben in diesem Feld ein besonderes Gewicht. Insbesondere ist auf die vielfältigen Aktivitäten hinzuweisen, die die *16 Bundesländer* im Rahmen ihrer Zuständigkeit entwickeln. Sie werden in diesem Bericht nur punktuell erwähnt, verdienen aber eine eigene ausführliche Darstellung. Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat eine ad-hoc Arbeitsgruppe zur Entwicklung einer gemeinsamen kohärenten Strategie eingesetzt. Anhand von Expertenanhörungen

² Zur Ausbildung einer solchen „Selbstmanagement-Kompetenz“ vgl. Kruse 2002b.

³ Wovon im deutschen Bildungssystem ausgegangen werden kann und was sich in Entwicklung befindet, zeigt ausführlich der „Länderbericht Deutschland“, den Jochen Reuling und Georg Hanf (2002) vom Bundesinstitut für Berufsbildung für das OECD-Projekt „The role of qualification systems in promoting lifelong learning“ erstellt haben .

und Umfragen zu den bestehenden Aktivitäten in allen Bereichen soll 2004 eine gemeinsame Strategie zur Zukunft des Lebenslangen Lernens vorliegen. Bei dem von Die ad-hoc Arbeitsgruppe hat zwischenzeitlich einen ersten Zwischenbericht vorgelegt. Bei den laufenden Arbeiten steht der biografische Ansatz im Mittelpunkt.

In allen diesen Teilfeldern, die zusammen zu einem tragfähigen Ansatz der Förderung lebenslangen Lernens führen, weist Deutschland eine reiche und vielfältige Landschaft von bereits erfolgreich erprobter Praxis, von Modellversuchen zur weiteren Erprobung und von konzeptionellen Arbeiten, aber auch von wichtigen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene auf.⁴ Sie lassen sich einem Bild von einem – in Entstehung befindlichen – „System des Lebenslangen Lernens“ zuordnen, in dessen Zentrum sich das mit entsprechenden Kompetenzen und Ressourcen ausgestattete Individuum befindet, dass sich einem vernetzten und nutzerorientierten Bildungsangebot gegenüber sieht und auf ein ausgebautes Netz von Beratung und Unterstützung zurückgreifen kann.



⁴ Dieser Bericht ist nicht der Ort für Abschätzungen der bereits erfolgten Finanzierungen im Feld Lebenslangen Lernens. Um überhaupt einen Anhaltspunkt zu geben: Die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens präsentiert in ihrem Zwischenbericht in der Tabelle 5.5 eine Abschätzung des Gesamtfinanzierungsvolumens für Weiterbildung in Deutschland. Weiterbildung ist zwar nicht identisch mit Lebenslangem Lernen, dennoch lässt sich diese Angabe als Näherungswert betrachten. Danach bringen die Öffentlichen Hände, die Betriebe, die Individuen und die Bundesanstalt für Arbeit zusammen für Weiterbildung 32 Mrd. € auf, was 1,62% des Bruttoinlandsprodukts entspricht. Nach dieser Rechnung bringen die Individuen hiervon 7,9% ein (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 111).

Die Darstellung im vorliegenden Bericht orientiert sich an diesem systemischen Verständnis lebenslangen Lernens. Dabei wird so vorgegangen, dass zunächst kurz die *Orientierungen und Handlungsziele* (siehe Abschnitt 2) referiert werden, die gegenwärtig für die Entwicklung lebenslangen Lernens in Deutschland grundlegend sind. Die darauf folgende Darstellung „Guter Praxis“ folgt der Überlegung, dass sich Lebenslanges Lernen in vernetzten Strukturen und Abfolgen von *Lernorten* realisiert, wobei die *Region* als Lebenszusammenhang der Individuen (siehe Abschnitt 3) und der *Betrieb* als Ort der lebendigen Verbindung von *Arbeit und Lernen* (siehe Abschnitt 4) von besonderer Bedeutung sind. Auf diesen Ebenen trifft man darüber hinaus nicht nur wichtige *Akteure* im „System lebenslangen Lernens“ an, sondern auch faktische oder potenzielle Ko-Financiers. Vor dem Hintergrund der Traditionen des gewachsenen deutschen Bildungssystems, das nicht nur föderal verteilte politische Verantwortung für Bildung kennt, sondern auch ein vom allgemeinen Bildungssystem gesondertes System Beruflicher Bildung mit einer herausgehobenen Gestaltungsverantwortung der Tarifparteien, der Kammern und der Betriebs- und Personalräte, kommt diesen Ebenen als Feldern der *realen Verknüpfung lebenslanger Lernprozesse* besondere Bedeutung zu. Staatliche Fördermittel und -ansätze konzentrierten und konzentrieren sich in Deutschland in einem erheblichen Umfang auf die *Etablierung* von Voraussetzungen und förderlichen Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen auf diesen Ebenen. Da im Rahmen der Arbeit der ad-hoc Arbeitsgruppe zur Strategie des lebenslangen Lernens bei der Bund – Länder – Kommission eine Länderumfrage zu good – practice Beispielen vorbereitet wird, konzentriert sich dieser Bericht überwiegend auf ausgewählte Beispiele des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Sie machen einen legitimen Teil der „Guten Praxis der Finanzierung lebenslangen Lernens“ aus und werden deshalb in diesem Bericht dargestellt. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass auch die Bundesländer erhebliche Mittel aufwenden und damit einen konstruktiven Beitrag zur Ko-Finanzierung lebenslangen Lernens leisten.

Damit ist der Argumentationsgang des vorliegenden Berichts - über die Abschnitte 2 bis 4 - vorbereitet. Die Frage nach der (künftigen) Finanzierung lebenslangen Lernens kann in angemessener Breite gestellt werden, also auch auf die Hervorbringung der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen lebenslangen Lernens bezogen (siehe Abschnitt 5). Vor diesem Hintergrund erweist sich die Aufgabe, die der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens gestellt ist – die Klärung grundlegender Fragen der Finanzierung lebenslangen Lernens für die Individuen -, als überaus wichtig, wenngleich sie nur eine Teilaufgabe bei der Entwicklung eines „Systems lebenslangen Lernens“ darstellt.

Als Beitrag zum OECD-Projekt „Good Practice der Finanzierung Lebenslangen Lernens“ erhebt dieser Bericht keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es werden vielmehr herausragende Beispiele von Aktivitäten („Good Practice“) beschrieben, die in einem direkten Zusammenhang mit der Schaffung von Voraussetzungen für das

Lebenslange Lernen stehen, also als Innovation in das bestehende deutsche Bildungssystem wirken.

2 ORIENTIERUNGEN UND HANDLUNGSZIELE

Lebenslanges Lernen ist in den letzten Jahren auch in Deutschland zu einem zentralen Fokus für Innovationen im Bildungssystem, aber auch für die Förderung von benachteiligten Gruppen, geworden. Durchgehendes politisches Handlungsmotiv dabei ist es, die individuelle Verantwortung für die eigene Bildungs- und Arbeitsbiographie zu stärken und in diesem Zusammenhang auch Finanzierungsmodelle zu entwickeln, die dies ermöglichen und stimulieren. Zugleich soll eine soziale Ausgrenzung über Bildung nicht nur verhindert, sondern abgebaut werden, um soziale Ungleichheit zu vermeiden, Zusammenhalt zu fördern und produktive Potenziale nicht brachliegen zu lassen. Die in diesem Abschnitt kurz skizzierten zentralen Dokumente reflektieren diesen Ansatz unter jeweils spezifischen Handlungszielen.

2.1 Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ von Januar 2001

Die deutsche Bildungslandschaft ist vielfältig und differenziert; sie galt bis in die jüngste Vergangenheit hinein bei vielen kenntnisreichen Beobachtern im In- und Ausland als überaus leistungsfähig. Auch hinsichtlich der in ihr anzutreffenden *konkreten und auf bestimmte Fragestellungen bezogenen* Innovationsbereitschaft und -fähigkeit können wenig Zweifel bestehen. Die Bildungslandschaft ist durchzogen und „lebt“ von einer Fülle von Initiativen, Modellvorhaben und Netzwerkansätzen - in vielen Fällen gefördert von der Bundesregierung, den Landesregierungen und durch die EU - in nahezu allen Feldern allgemeiner und beruflicher Bildung. Zugleich erhält man den Eindruck von Unübersichtlichkeit und mangelnder Nutzung von Synergie- und Verallgemeinerungseffekten aus der Fülle konkreter, praktischer, fallbezogener Reformvorhaben in Schulen, Regionen und Betrieben, aber auch in über- und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten und bei Trägern, was insbesondere in den Neuen Bundesländern eine erhebliche Rolle spielt. Seinen Grund hat dies u. a. darin, dass das Bildungssystem Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten kennt, die in ihrem Zusammenwirken Deutschland in sehr charakteristischer Weise von anderen Ländern unterscheiden. So liegt die Allgemeine Bildung im Rahmen der föderativen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland vor allem in der Verantwortung der Bundesländer. Für die Berufliche Bildung gibt es keine einheitliche Zuständigkeit. Sie findet weitgehend im sog. Dualen System, der Kombination von betrieblicher und schulischer Ausbildung statt. Gesetzliche Grundlage der (betrieblichen) Berufsausbildung ist das Berufsbildungsgesetz von 1969 als ein von der Allgemeinen Bildung deutlich separiertes Bildungssystem. Eine zentrale Rolle bei der betrieblichen Ausbildung kommt den ausbildenden Betrieben sowie den Kammern und Sozialpartnern zu. Soweit berufsbildende Schulen beteiligt sind, gilt die Kulturhoheit der Länder. Dieser Aufteilung von Verantwortlichkeiten ordnet sich jene der Bundesregierung in differenzierter Form zu.

Reichtum, Vielgliedrigkeit und Differenziertheit der deutschen Bildungslandschaft werden immer dann zu einer schwierigen Herausforderung, wenn es um *strukturelle Innovationen* geht, wie es im Grundsatz dann der Fall ist, wenn systematische Voraussetzungen und förderliche Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen geschaffen werden sollen.

Lebenslanges Lernen durchläuft - aus der Perspektive der lernenden Individuen und ihrer Biographien - die verschiedenen Zuständigkeiten. Ihre mangelnde Abstimmung kann dann zu erheblichen Hemmnissen beim Aufbau und der Verfolgung lebenslangen Lernens führen. Eine *durchgreifende Verbesserung der Kooperation* - über das bereits erreichte Maß der Abstimmung hinaus - zwischen allen Bildungsbereichen und auf allen Ebenen - insbesondere aber „vor Ort“ - ist deshalb eine zentrale Voraussetzung für allen zu erreichenden Fortschritt. Überall dort, wo *gemeinsame Bildungsverantwortung (shared responsibility)* und *gemeinsame Investition in Bildung (co-investment)* eine neue Qualität erreichen, verbessern sich die Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen. Ein System der Bildungsfinanzierung hat dies zu fördern.

Das *Aktionsprogramm* der Bundesregierung: „*Lebensbegleitendes Lernen für alle*“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Januar 2001 initiiert wurde, trägt den spezifischen deutschen Voraussetzungen insofern Rechnung, als die Arbeit an der Förderung lebenslangen Lernens keineswegs von „Null“ beginnen muss, sondern sich auf eine Fülle von Reformmaßnahmen und Initiativen der vergangenen Jahre stützen kann, die in enger Kommunikation mit der EU-Politik entstanden sind. Auf der anderen Seite sind die Regelungskompetenzen des Bundes begrenzt; dem wird im *Aktionsprogramm* ebenfalls Rechnung getragen. Dies wird besonders deutlich bei der Frage eines tragfähigen individualisierten Finanzierungskonzepts für Lebenslanges Lernen, einer der strukturellen „Gretchenfragen“, die sich - vor dem Hintergrund der gewachsenen, stark von den Bildungsangeboten her konzipierten deutschen Bildungslandschaft jenseits des Pflicht-Bildungsbereiches - so kompliziert stellt, dass zunächst eine *Expertenkommission* mit der weiteren Klärung der „*Finanzierung lebenslangen Lernens*“ beauftragt wurde.

Das „*Aktionsprogramm*“ akzentuiert die notwendigen Schwerpunkte gestalterischen Handelns in zwei Richtungen. Da das lernende Individuum „ins Zentrum des Geschehens“ rückt, müssen Grundlagen dafür geschaffen werden, dass: „alle Menschen

- die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen entwickeln,
- die für lebensbegleitendes Lernen erforderlichen Kompetenzen erwerben und
- institutionalisierte, aber auch neue Lernmöglichkeiten im täglichen Lebens- und Arbeitszusammenhang in Anspruch nehmen und nutzen.“

Ausgegangen wird von einem aktiven Lernenden, der in der Lage ist, seine Lernbiographie weitgehend „selbst zu managen“. Dazu muss für alle ein „lernförderliches Umfeld“ geschaffen werden. Da aber sich nicht alle von gleich günstigen Startbedingungen aus auf den Weg zum lebenslangen Lernen machen, geht es immer auch darum,

- „konkrete Zugangsbarrieren zu Bildung (zu) verhindern,
- zweite und dritte Chancen (zu) bieten,
- Tendenzen zur Ausgrenzung zu mildern,
- bildungsferne und - benachteiligte Gruppen an kontinuierliches Lernen heran zu führen.“

Um dies zu erreichen, muss das Bildungssystem in Richtung auf eine „lernende Gesellschaft“ weiterentwickelt werden. Vor dem Hintergrund der Bildungslandschaft, wie sie sich gegenwärtig in ihrer Zerklüftung, aber auch von den bereits gesetzten Reformimpulsen her darstellt, verfolgt das Bundesministerium für Bildung und Forschung in dem Aktionsprogramm „zunächst“, das heißt in einem ersten Schritt, zwei aufeinander bezogene Wege:

- „Stärkung der Weiterbildung und Integration der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung in das gesamte Bildungssystem,
- Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen und Bildungswegen auch unter dem Aspekt der Durchlässigkeit, insbesondere Ausbau der Brücken von der Erstausbildung in die Weiterbildung.“

Nach dem Verständnis des „Aktionsprogramms“ sollen die verschiedenen Programme, Initiativen und Maßnahmen, die Bezug auf die Förderung von Lernen haben, durch diese Perspektive auf *Verknüpfung* und *Brückenschlag* hin fokussiert werden. Dabei nimmt das Feld der „Weiterbildung“ als eine Art *Plattform* auch einen zentralen Platz ein: zum einen greift Weiterbildung „per definitionem“ in die biographischen Phasen nach dem Abschluss der schulischen und beruflichen Erstbildung ein, zum anderen handelt es sich um ein Handlungsfeld, das in den vergangenen Jahren durch die Bundesregierung in besonderer Weise gefördert wurde. Wichtig ist bei diesem Ansatz allerdings, dass sich das Verständnis von lebenslangem Lernen nicht auf den traditionellen Bedeutungshalt von Weiterbildung einengt.

Das Aktionsprogramm der Bundesregierung fügt *Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen* zusammen, die - sich ergänzend - eine nachhaltige Förderung lebensbegleitenden Lernens der Menschen *und* eine zukunftsorientierte Veränderung der Bildungsstrukturen mitbewirken können. Diese Form der Verknüpfung verschiedener Maßnahmen und Ansätze durch das „Aktionsprogramm“ soll einer möglichst breiten Umsetzung dienen und die Transparenz erhöhen.

Dabei kann das „Aktionsprogramm“ auf einer beträchtlichen Zahl von durch die Bundesregierung geförderten oder mitgeförderten Programmen, Maßnahmen und

Leitprojekten verweisen, die einen Beitrag zur Förderung lebenslangen Lernens leisten (können), wenn sie in diesem Sinne kontextuiert werden.

Es handelt sich dabei um:

- das Programm „Lernkultur- Kompetenzentwicklung“,
- das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit“,
- die BMBF-Initiative: „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“,
- das Berichtssystem Weiterbildung,
- die Offensive „Qualität in der Weiterbildung“,
- das Programm „Neue Medien in der Bildung“,
- die Zukunftsinitiative Hochschulen,
- das Förderkonzept „Überbetriebliche Ausbildungsstätten“,
- die BMBF-Initiative „Zusatzqualifikationen in der dualen Berufsausbildung“,
- das Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“,
- den „Europäischen Lebenslauf und die Weiterentwicklung des Europasses“,
- das BLK-Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“

und schließlich:

- das Programm „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“ (siehe hierzu Abschnitt 3.1)

Die Entwicklung „lernender Regionen“ bildet wie oben erwähnt – zunächst - den Kern des „Aktionsprogramms“ - und dies nicht nur, weil es sich hinsichtlich der Anzahl und Breite der zu fördernden Vorhaben wie des Finanzierungsvolumens um ein schwergewichtiges Programm handelt. Sondern vor allem auch, weil die *Region* als ein lebens- und arbeitsweltnahes Handlungsfeld angesehen wird, in dem die verschiedenen Initiativen und Förderungen in ihren sich ergänzenden Effekten für Lebenslanges Lernen wirksam und greifbar werden können. „Lernende Regionen“-Projekte nehmen so als „Scharnier“- und „Umsetzungs“-Figur einen besonderen Stellenwert ein, auch vor dem Hintergrund der differenzierten und geteilten politischen Kompetenzen im Feld von Bildung

Die Vorhaben im Programm „Lernende Regionen“ haben demzufolge in „ihren“ Regionen auch die Aufgabe, zur Kooperation und Synergiebildung mit anderen Projekten, Vorhaben und Netzwerken ganz konkret beizutragen.

Hierzu heißt es im „Aktionsprogramm“:

„Denn neben ihren eigenen Aktivitäten sollen die Netzwerke für den Transfer von Innovationen in den weiteren Teilprogrammen genutzt werden. So sollen Ergebnisse und Konzepte innovativer Forschungsprojekte, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen, die in den übrigen Programmteilen gefördert werden, in diesen Netzwerken in größerer Breite erprobt und umgesetzt werden. Die Netzwerke sollen darüber hinaus auch miteinander kooperieren und unter Einbeziehung auch solcher

Kooperationspartner und -verbände, die nicht direkt gefördert werden, zur breiteren Umsetzung von Innovationen beitragen.“

2.2 Forum Bildung

Auch das *Forum Bildung* befasste sich mit Fragen des Lebenslangen Lernens.⁵ Das *Forum Bildung* wurde 1999 von den der Bundesregierung und den Ländern eingesetzt, um „Qualität und Zukunftsfähigkeit des deutschen Bildungssystems sicherzustellen“. Unter dem gemeinsamen Vorsitz der Bundesbildungsministerin und des Bayrischen Wissenschaftsministers (für die Länder) wurden *Empfehlungen* erarbeitet, die jeweils durch vorherige Expertengruppen, Expertisen und Gutachten vorbereitet wurden. Im Zentrum der Arbeit des *Forums* standen fünf übergreifende Themenschwerpunkte:

- Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen
- Förderung von Chancengleichheit
- Qualitätssicherung im internationalen Wettbewerb
- Lernen, ein Leben lang
- Neue Lern- und Lehrkultur.

Neben Bildungs- und Wissenschaftsministerinnen und Ministern aus Bund und Ländern nahmen an den Beratungen des Forums Bildung auch Vertreter der Sozialpartner, der Wissenschaft, Kirchen, Auszubildenden und Studierenden teil, insgesamt 18 Persönlichkeiten. Das *Forum Bildung* wurde durch einen *Arbeitsstab Forum Bildung* unterstützt. Eine Vielzahl von Veröffentlichungen und große Kongresse und Workshops sollten zugleich bewirken, dass die Frage der Zukunftsfähigkeit des deutschen Bildungssystems verstärkt zum Thema öffentlicher Aufmerksamkeit wird.

Die Beratungsergebnisse des *Forums Bildung* wurden schließlich in *12 Empfehlungen* zusammengefasst und veröffentlicht (vgl. *Forum Bildung 2001*). Durchgängiger Tenor der Empfehlungen ist das Ziel, die Eigenverantwortlichkeit der Lernenden zu stärken und *zugleich* Vorkehr gegen Ausgrenzung und für gleiche Teilhabe und Chancen zu treffen. Politik wird damit nicht aus der Verantwortung entlassen: „*Das Gelingen einer Bildungsreform setzt gleichermaßen rechtliche,*

⁵ Erwähnung muss außerdem finden, dass bereits im Oktober 1998 vom Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung Grundlinien für ein neues Konzept der Bildungsfinanzierung vorgelegt wurde, das explizit auf eine Stärkung der Eigenverantwortung der Individuen für ihre eigene Bildungsbiographie *auch* durch individualisierte Bildungsfinanzierung setzte (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 1998). Die zum Deutschen Gewerkschaftsbund gehörende Stiftung für Forschungs- und Studienförderung hatte 13 unabhängige Sachverständige eingeladen, gemeinsam über die Reform des Bildungssystems nachzudenken und Vorschläge zu machen. Der Finanzierungsvorschlag des Sachverständigenrats enthält im Kern die Idee der Einführung von *Bildungskonten*, die Bildungsgutscheine, Bildungssparen und Bildungsdarlehen kombinieren. Sie sind aber ausdrücklich nicht für den sogenannten „Pflicht-Bildungsbereich“ vorgesehen, sollen also insbesondere lebenslanges Lernen stimulieren und mit ermöglichen.

organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen 'von oben' als das Gestalten und Mit-Leben-Füllen der Inhalte 'von unten' voraus“.

Die Empfehlungen zum „Lernen, ein Leben lang“ ordnen sich an prominenter Stelle in diesen Zusammenhang ein. So heißt es in der zusammenfassenden Empfehlung unter „III. Lernen, ein Leben lang“ einleitend:

„Die Lernenden übernehmen immer mehr Verantwortung für die Steuerung und Organisation des kontinuierlichen Lernens. Grundlagen hierfür werden bereits in den ersten Lebensjahren erworben. In allen Bildungsabschnitten bedarf es neuer Formen der individuellen Beratung und Begleitung.“

Eigeninitiative und „Selbstmanagement-Fähigkeit“ und ihre frühe und kontinuierliche Förderung sowie ein dauerhaftes und verlässliches Beratungsangebot gehören in diesem Sinne also eng zusammen. Dem Aufbau einer wirkungsvollen *Unterstützung* der Individuen bei Lebenslangem Lernen hält das *Forum Bildung* vor allen Dingen in dreierlei Hinsicht für besonders erforderlich. Gefordert wird

- *„eine Bildungs- und Qualifizierungsberatung, die von den individuellen Kenntnissen und Kompetenzen ausgeht,*
- *neue Formen der Begleitung für Bildungsprozesse, die individuell von den Lernenden gesteuert werden, sowie*
- *eine Stärkung der Transparenz über Inhalte und Qualität der Bildungsangebote sowie Qualität der Anbieter vor allem für individuelle Nachfrager und kleine Unternehmen.“*

Diese generellen Forderungen übersetzen sich dann in konkretere Empfehlungen. Von Fragen der *Finanzierung* lebenslangen Lernens ist hierin nicht (mehr) die Rede. Die detaillierten *Empfehlungen* aber, die auf der Basis eines Expertenberichts im Verlaufe der Arbeit des Forums veröffentlicht wurden, widmen den „finanziellen und zeitlichen Ressourcen für Lebenslanges Lernen“ einen ganzen Abschnitt. Die „Vorläufigen Empfehlungen“ benennen deutlich den strategischen „Ort“, der der Finanzierung im Zusammenhang mit einer Stärkung der individuellen Verantwortung zukommt, wenn es heißt:

„Lebenslanges Lernen bedarf eines langfristigen Finanzierungs- und Lernzeitenkonzepts, das Planungssicherheit, Motivation und Übernahme von Verantwortung für den eigenen Bildungsweg ermöglicht.“ (ebd., S. 13)

Welche Anforderungen an die „Finanzierung“ lebenslangen Lernens gestellt werden, ergibt sich nach Auffassung der Experten im Vergleich zur traditionellen Weiterbildung, die auf punktuelle Anlässe reagierte und für die dann jeweils zeitlich und sachlich begrenzte Finanzierungsregelungen getroffen werden konnten. Auch bei der Frage der Ressourcenaufbringung und -steuerung müssen neue Kriterien und Mechanismen entwickelt werden, wobei es darauf ankommt, die bisherige *Mischfinanzierung* (durch vier „Finanzierungsträger“: Privatpersonen, Betriebe und Verwaltungen, Bundesanstalt für Arbeit und öffentliche Hand), bei der „jedoch ein eindeutiger bzw. gesetzlich geregelter Zusammenhang zwischen den

beteiligten Gruppen und ihren Zuständigkeiten fehlt“ (ebd., S. 40) neu zu übersetzen und zu fokussieren.

Vor diesem Hintergrund werden in den „Vorläufigen Empfehlungen“ insgesamt sechs *Kriterien* genannt, an denen sich eine künftige Finanzierungs- und Lernzeit-Regelung orientieren sollte.

Kriterien sollten sein:

- Stärkung der *Nutzerorientierung* durch vorrangige Bereitstellung der Mittel bei den Individuen, wobei Förderung so eingesetzt werden sollte, dass sie auch die individuelle Investitionsbereitschaft in Bildung stimulieren,
- Herstellung einer *Balance* zwischen individueller Eigenverantwortung und Förderung,
- Neuregelung des Verhältnisses von *Lern- und Arbeitszeiten*, wobei betriebsunabhängige Lernzeitkonten die individuelle Gestaltungsfreiheit erhöhen,
- spezielle Förderstrukturen für *Klein- und Mittelbetriebe*, um ihnen zu ermöglichen, das Lernen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,
- Ausbau von *Weiterbündeln*,
- *Anreize* - auch steuerlicher Art -, sich nicht nur berufsbezogen weiterzubilden, sondern auch *allgemeinbildende Lernangebote* wahrzunehmen.

Folglich kann sich die Frage nach *Guter Praxis der Finanzierung Lebenslangen Lernens* keineswegs auf Ansätze für eine individualisierte Finanzierungskonzeption beschränken. Vielmehr muss die Aufmerksamkeit *zugleich* auf die nachhaltige Finanzierung vernetzter Bildungsangebote sowie auf die nachhaltige Entwicklung von beiden - also vor allem den Lernenden, aber auch den Bildungsanbietern - zur Verfügung stehenden *Supports* im Sinne von *Beratung, Begleitung und Evaluierung* gerichtet sein. Wie diese Eckpunkte des „*LLL-Triangels*“ ausgestattet sein müssen, hängt überdies nicht unwesentlich davon ab, wie sich die Bildungslandschaft in ihrer inneren, also ihrer curricularen und sozialen Struktur weiterentwickelt.

2.3 Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz-Kommission)

Schließlich gehören die geplanten und z. T. bereits eingeleiteten Reformen am Arbeitsmarkt zum Kanon jener Handlungsorientierungen, die Voraussetzungen für Lebenslanges Lernen schaffen und dieses stimulieren werden. Die von der Bundesregierung einberufene Kommission sachverständiger Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, die von VW-Arbeitsdirektor Peter Hartz geleitet wurde, hatte vor allem die Aufgabe, Vorschläge zu einer umfassenden Reform der Bundesanstalt für Arbeit zu machen. Sie legte ihren Bericht im Herbst 2002 vor, dessen Vorschläge Bestandteil der Regierungserklärung der Bundesregierung wurden. Da sich aus den Vorschlägen der Kommission z. T. gesetzgeberischer

Handlungsbedarf ergab, wurde im Herbst 2002 ein umfassendes Gesetzgebungsverfahren eingeleitet. Ergebnis dieses Verfahrens sind das Erste und zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, deren Regelungen weitgehend zum 1.1. 2003 in Kraft getreten sind und sich bereits z. T. im Gesetzgebungsverfahren befinden.

Die durchgehende Stoßrichtung innerhalb aller 13 Innovationsmodule ist es, die Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zu verbessern *und* die Eigeninitiative der Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind oder sich in Arbeitslosigkeit befinden, herauszufordern und zu stärken. Die darauf bezogene *Leitidee* lautet: *Eigenaktivität auslösen - Sicherheit einlösen*. Im Kern richten sich sowohl der geplante Umbau der Bundesanstalt für Arbeit zum zentralen Dienstleister am Arbeitsmarkt sowie alle anderen Maßnahmenbündel auf das Ziel, präventiv weitestmöglichst Arbeitslosigkeit zu verhindern, und - wenn sie eingetreten ist - *ihre Dauer drastisch zu verkürzen*. Damit wird die Aufmerksamkeit nicht nur auf die hohen Kosten lang dauernder Arbeitslosigkeit gerichtet, sondern zugleich auf die destruktiven Wirkungen für die Betroffenen selbst (und das damit verbundene Brachliegen produktiver Potenziale). Insofern dienen alle Maßnahmen zur Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit der Stabilität von Arbeitsbiographien, die sich durchaus produktiv über verschiedene Beschäftigungsstationen und -orte entfalten können, und damit *eo ipso* der Chancen für eine selbstverantwortliche Gestaltung der eigenen Lernbiographie im Sinne lebenslangen Lernens. Auf eine ausführliche Darstellung der 13 Innovationsmodule wird an dieser Stelle verzichtet (vgl. hierzu: Bundesregierung 2002)

Qualifizierung spielte und spielt naturgemäß bei allen Aktivitäten, Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder rasch einen Ausgang aus der Arbeitslosigkeit zu finden, eine erhebliche Rolle. Die Bundesanstalt für Arbeit hatte hierfür bereits in der Vergangenheit umfangreiche finanzielle Mittel eingesetzt, die entsprechend der Bestimmungen des *Sozialgesetzbuches III* eingesetzt wurden. Insofern war die Bundesanstalt für Arbeit - und damit deren Beitragszahler, die Betriebe und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - schon in der Vergangenheit ein wichtiger Finanzier in die berufliche Weiterbildung als Teil lebenslangen Lernens.

Eine wichtige Linie der beabsichtigten Reformen zielt nun auf den Umbau und die Neuakzentuierung dieser Qualifizierungsmaßnahmen. Sie sollen zum einen in stärkerer Weise als bisher mit realen Brücken in Beschäftigung (v. a. durch PersonalServiceAgenturen) oder Selbständigkeit verbunden sein, und zwar sowohl vorbereitend als auch begleitend. Zum anderen aber sollen sie so angelegt sein, dass die *Eigenverantwortung* gestärkt wird. Seit Beginn des Jahres werden Bildungsgutscheine mit deren Hilfe Arbeitslose frei unter zugelassenen Maßnahmen und Trägern wählen können ausgegeben.. Die dafür erforderliche Akkreditierung von Trägern wird von ihrer Qualität, und hierbei stärker als bisher

vom tatsächlichen Integrationserfolg abhängig gemacht⁶. Die durch die Bundesanstalt für Arbeit finanzierte Qualifizierung Arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit Bedrohter wird sich also in flexibler Weise in Konzepte lebenslangen Lernens und deren Finanzierung einordnen lassen.

⁶ In Umsetzung von Beschlüssen des „*Bündnisses für Arbeit, Weiterbildung und Wettbewerbsfähigkeit*“ hat auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine umfangreiche Initiative zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung ergriffen (vgl. hierzu Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002b, siehe auch Abschnitt 5 dieses Berichtes).

3 LERNEN IN DER REGION UND IN BILDUNGSEINRICHTUNGEN

Für die Schaffung der konkreten Voraussetzungen für Lebenslanges Lernen, insbesondere was Unterstützungsstrukturen und Bildungsnetze betrifft, kommt der *Region* als Lebenszusammenhang der Menschen eine besondere Bedeutung zu. Auf die *Region* richten sich deshalb auch viele Förderaktivitäten der Bundesregierung und der Länder, die z. T. mit erheblichen finanziellen Ressourcen ausgestattet sind, und - wenn sie im Sinne von Synergie zusammenwirken, insbesondere auch mit den Instrumenten der - regionalisierten - Arbeitsmarktpolitik - eine starke Investition in die Schaffung von Infrastruktur - im weiten Sinne - für Lebenslanges Lernen darstellen. In diesem Abschnitt werden knapp die wichtigsten Förderprogramme skizziert, die sich auf die Umsetzungs- und Handlungsebene *Region* richten. Dabei ist die Darstellung nicht vollständig, weil z. B. auf die ausführliche Erläuterung der arbeitsmarktlichen Instrumente, aber auch der Investitionen in das formale Bildungssystem verzichtet wird, die zunehmend auch unter der Prämisse der Förderung von Eigenverantwortlichkeit und Lebenslangem Lernen stehen.

Auf die Schilderung von konkreten Beispielen von „Good Practice“ wird ebenfalls an dieser Stelle weitgehend verzichtet. Das Beispiel Osnabrück (siehe Abschnitt 3.1.2) sowie die Aufzählung der zentralen Fokusse aus geförderten Projekten sollen aber demonstrieren, dass die Programme „Gute Praxis“ stimulieren *und* dass diese jeweils implizit oder explizit die Frage nach nachhaltiger Finanzierung aufwerfen.

3.1 BMBF-Programm „Lernende Regionen“

Die Entwicklung Lernender Regionen ist ein zentrales Anliegen des Programms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Die Förderrichtlinien zum Programm „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“ wurden Ende 2000 veröffentlicht. Es unterstützt den Aufbau und die Weiterentwicklung regionaler Netzwerke. In diesen Netzwerken sollen so viel Akteure wie möglich (so z. B. Bildungseinrichtungen, Betriebe, Sozialpartner, Jugendämter, die Arbeitsverwaltung, sozialkulturelle Einrichtungen und Initiativen) eng zusammen beim Design, der Erprobung und der Implementierung von innovativen Konzepten lebenslangen Lernens zusammenarbeiten. Ca. 118 Mio. € (aus Bundes- und ESF-Mitteln) werden hierfür bis zum Jahre 2006 zur Verfügung stehen.

3.1.1 Regionale Kooperation und Nachhaltigkeit

Primäres Ziel der Vorhaben soll es dabei sein, Bildungsanbieter und -nutzer sowie andere Interessierte zu „Lernenden Regionen“ zusammenzuführen, und dabei soll vor allem

- die Motivation und Bildungsbeteiligung der Menschen, insbesondere bisher bildungsferner und benachteiligter Personen, gesteigert sowie die Fähigkeit zu selbständigem Lernen gefördert werden,
- qualitative (und quantitative) Verbesserungen in den Angebotsstrukturen im Sinne einer deutlichen Nutzerorientierung erreicht werden.

Selbstorganisiertes Lernen soll dabei ebenso gefördert werden wie bürgernahe Lernzentrenbildung.

Dabei sollen Netzwerkprojekte nur dann gefördert werden, wenn sie Fortschritte in drei Feldern versprechen:

- bei der *Profilbildung* im Sinne innovativer und deutlicher Maßnahmen zur Identifikation als eine Region, die lernt,
- bei der Erweiterung der *Netzwerke über die jeweils „angestammten“ Partner* hinaus, also z. B. durch Partnerschaften zwischen „Bildung“ und „Wirtschaftsförderung“,
- durch die frühzeitige Beschäftigung mit der Frage der Weiterführung nach Auslaufen der Projektförderung bzw. bei deren Degression (*Nachhaltigkeit*).

Das Rahmenkonzept für „Lernende Regionen“ wurde von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung gebilligt und mit der konzertierten Aktion Weiterbildung sowie dem Ausschuss Fort- und Weiterbildung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder abgestimmt. Ein *Lenkungsausschuss* aus Vertretern des Bundes und der Länder steuert das Programm und entscheidet über die Projektauswahl. Als beratende Mitglieder gehören ihm Vertreterinnen und Vertreter der konzertierten Aktion Weiterbildung, der Sozialpartner, der Bundesanstalt für Arbeit und der Wissenschaftlichen Begleitung an.

Mit der wissenschaftlichen Begleitung wurde ein Konsortium unter Federführung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung beauftragt, die sich prozessbegleitend auf fünf Untersuchungsfelder konzentrieren wird: „Kooperation“, „Regionale Bildungslandschaft“, „Adressaten“, „Regionale Arbeitsmarktlage“ und „Transferpotenziale“.

Mit dem großen Fördervolumen und 79 über ganz Deutschland verteilt in Förderung befindlicher Projekte (Stand Januar 2003) handelt es sich um ein Programm, das einen massiven Input zur Entwicklung von regionalen Netzwerken für Lebenslanges Lernen leistet. Sein notwendigerweise dezentraler Ansatz wird es allerdings nicht leicht machen, Synergien und „verallgemeinerbare Lehren“ aus der Förderung zu ziehen. Deshalb wird ein erhebliches Gewicht auf begleitende Erforschung (wissenschaftliche Begleitung) und Transparenz und Kommunikation

gelegt. Der beauftragte Projektträger organisiert oder unterstützt laufend Erfahrungsaustausche und themenbezogene Workshops und editiert einen *Infodienst Lernende Regionen*.

Um sicherzustellen, dass in den Regionen möglichst viele Bildungsakteure einbezogen werden und die Vorhaben in verlässlicher Weise regional verankert sind, wurde zunächst eine *Planungsphase* bewilligt, der sich eine insgesamt 4-jährige *Durchführungsphase* anschließen kann. Von den 54 Regionen, die im Juni 2000 mit einer Planungsphase begannen, traten 2002 40 in die Durchführungsphase ein. 12 weitere Regionen erhielten vom Lenkungsausschuss die Gelegenheit, bis November 2002 ihre Anträge für die Durchführungsphase nachzubessern (nach der LA-Sitzung im Dezember 2002 kamen zehn Projekte in die Durchführungsphase und zwei schieden aus). Aus der zweiten Ausschreibungsrunde sind im Verlaufe des Jahres 2002 weitere 29 Vorhaben in ihre Planungsphase eingetreten. Insgesamt befinden sich also im Januar 2003 79 Vorhaben bundesweit in der Förderung. Diese 79 Vorhaben setzen sich aufgrund der hohen Anzahl der jeweiligen Kooperationspartner aus rund 230 *Einzelvorhaben* zusammen. „Die Projektförderung deckt damit ein Spektrum ab, das so breit ist wie die gesamte deutsche Bildungslandschaft. Von Schulen fast jeglichen Typs, privaten Bildungsanbietern, Unternehmen, Arbeitsämtern, der Wirtschaftsförderung, den Kammern, Kommunen, Agenda-21-Projekten und Sozialpartnern bis hin zu den Lehrenden und Lernenden reicht die Spanne der Projektpartner,...“ (Infodienst Lernende Regionen 01/02).

Unter dem Gesichtspunkt der *Finanzierung Lebenslangen Lernens* ist besonders wichtig, dass das Programm mit einem *degressiven Finanzierungskonzept* arbeitet, um die regionalen Träger und Partner zu stimulieren, im Sinne der Nachhaltigkeit eigene tragfähige Weiterfinanzierungslösungen zu entwickeln. Während die Planungsphase voll gefördert wird, müssen die Projekte für die Durchführungsphase *Eigenmittel* aufbringen, und zwar in den ersten beiden Jahren 20 Prozent und in den weiteren beiden Jahren 40 Prozent.

3.1.2 Ein Beispiel: Lernende Region Osnabrück

Potenzielle Netzwerkknoten entstehen auch auf regionaler Ebene. Die Finanzierung einer solchen innovativen regionalen Bildungsinfrastruktur – als Knotenpunkte für Lebenslanges Lernen – wird zunächst weitgehend über das BMBF-Programm „Lernende Regionen“ gesichert. Die festgelegte rasche Degression zwingt die Akteure, schon heute über die nachhaltige Finanzierung die Beratung aufzunehmen. Als ein Beispiel sei Osnabrück dargestellt.

„Lernende Region Osnabrück“ ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Stadt und dem Landkreis Osnabrück mit Unterstützung des Regierungsbezirks Weser-Ems. Zentrale Projektausrichter sind also die zuständigen Gebietskörperschaften, wobei die Volkshochschule der Stadt Osnabrück – die wichtigste Einrichtung der Er-

wachsenbildung in der Region - die Federführung innehat. Darüber hinaus gibt es 63 namentlich genannte Kooperationspartner: von Berufsbildenden Schulen, Schulen und Universitäten, Bildungswerken, Erwachsenenbildungseinrichtungen, einigen Betrieben, dem Bürgerfunk *OS-Radio 104,8*, dem Arbeitsamt, der Industrie- und Handelskammer, usw. .

Diese Partner beteiligen sich in unterschiedlicher Zusammensetzung an drei *Arbeitsschwerpunkten* oder *Teilnetzwerken*, die die Arbeitsebene des Projekts ausmachen. Es sind dies:

- ✓ Sprachliche, berufliche und kulturelle Integration von nicht-deutschsprachigen Inländern und Ausländern,
- ✓ Transparenz der regionalen Bildungslandschaft,
- ✓ Bildungs- und Berufswelt Jugendlicher.

Diese differenzierte Fokussierung und ihre Verbindung über ein Projekt der Gebietskörperschaften entspricht folgender Überlegung:

„Die Kommunikationsstruktur einer Lernkultur, die diesen Anforderungen gerecht werden will, muss - je nach Zielrichtung - sehr unterschiedliche Facetten haben, die sich in ihrer Priorität an den regionalen Notwendigkeiten orientieren und die ohne öffentliche Förderung nicht zu realisieren ist.“

In allen drei Aktionsfeldern geht es um die Etablierung neuer Strukturelemente, die man auch als Netzwerkknoten auffassen kann, und die insbesondere für bildungsferne Bevölkerungsgruppen deutliche Zugangsverbesserung zur regionalen Bildung erwarten lassen. Hierzu einige Beispiele:

- Im Aktionsfeld *Integration von nicht-deutschsprachigen Inländern und Ausländern* sind z. B. vorgesehen die Errichtung eines gemeinsamen Beratungs- und Prüfungszentrums, die Ausarbeitung von gemeinsamen Qualitätsstandards für Bildungsmaßnahmen, die Erarbeitung von Kursmodellen und Netzwerk-Foren für Berater und Kursleiter, über die die verschiedenen Aktivitäten zusammengehalten werden, etc..
- Im Aktionsfeld *Bildungs- und Berufswelt Jugendlicher* steht die Stärkung der selbständigen Lernfähigkeit im Vordergrund der verschiedenen Teilaktivitäten; wobei sich ein Schwerpunkt auf Jugendliche mit besonderen Berufsstartschwierigkeiten richtet, ein anderer auf die Stärkung der Orientierung auf neue Berufsfelder im Bereich der Informationstechnologien im Berufswahlprozess. In diesem Zusammenhang wird insbesondere die Kooperation zu den in der Region ansässigen Universitäten und Fachhochschulen gestärkt und es wird - dies ist ungewöhnlich - eine *Elternschule* geplant, „um die *Erziehungskompetenz der Eltern zu erhöhen und die Eltern in ihrer Erziehungsverantwortung zu unterstützen.*“
- Im Aktionsfeld *Transparenz der Bildungslandschaft* steht die Errichtung eines *Bildungsservers* als technisches Medium im Zentrum der Aktivitäten. Allerdings

wird davon ausgegangen, dass in Verbindung damit die lernkulturellen Voraussetzungen für einen besseren Zugang zu Bildungsmöglichkeiten geklärt werden müssen. Hierzu dient die enge Kooperation mit der an der Universität neu eingerichteten „Forschungsstelle für Bildungssoziologie und Lernkultur“. Zur Popularisierung von Bildungsoptionen ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Osnabrücker Radiosender *OS Radio 104,8* vorgesehen.

Dieses „Transparent“-Netzwerk wird über die Funktion der regionalen Transparenz hinaus als Klammer für alle anderen Netzwerkbereiche der Lernenden Region Osnabrück dienen.

Die drei Aktionsfelder werden als spezifische *Teilnetzwerke* jeweils durch eine Steuerungsgruppe zusammengehalten; das Gesamtprojekt wird ebenfalls über eine (zentrale) Steuerungsgruppe⁷ integriert, die bei der Volkshochschule angesiedelt ist und in der Vertreter der wichtigen öffentlichen Partner sitzen. Seit Start des Vorhabens beschäftigen sich die Partner mit der Frage, wie eine nachhaltige Finanzierung der entstehenden netzwerkbasierten Förderstruktur sichergestellt werden kann, die dem Leitgedanken einer angemessenen finanziellen Beteiligung der Individuen folgt.

3.2 BLK Programm „Lebenslanges Lernen“

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) startete im Jahr 2000 ein umfangreiches Modellversuchsprogramm zum „Lebenslangen Lernen“. Vorrangiges Ziel des Programms ist es, neue Formen von Kooperation *zwischen* verschiedenen Bildungsbereichen in den Bundesländern, aber auch zwischen den Bundesländern zur Förderung lebensbegleitenden Lernens zu initiieren. Für die Programmsteuerung, Auswahl und Koordination der Ländervorhaben und die operative Arbeit in den beteiligten Bundesländern ist ein Lenkungsausschuss verantwortlich, in dem Bund und Länder vertreten sind. Als Programmkoordinator fungiert das Land Rheinland-Pfalz, das durch einen zentralen Projektträger (das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung, DIE) unterstützt wird. Eine programmbezogene wissenschaftliche Begleitung ist eingerichtet.

In das Programm fließen von 2000 bis 2004 rund 13,8 Mio. €, die jeweils zur Hälfte vom Bund und von den Ländern aufgebracht werden. Zusätzlich wurden 2,1 Mio. € Kofinanzierung aus dem ESF eingeworben.

Insgesamt werden 22 einzelne Vorhaben mit Laufzeiten bis zu fünf Jahren gefördert. Zusätzlich wurden Ende 2001 zwei größere sogenannte *Verbundprojekte*, also Projekte, an denen sich mehrere Bundesländer beteiligen, initiiert, um übergreifende strukturelle Fragen Lebenslangen Lernens bearbeiten

⁷ Die Steuerungsgruppen sind in den verschiedenen Projekten des Programms Lernende Regionen sehr unterschiedlich komponiert; z. B. mit Präsenz der zentralen Arbeitsmarktakteure oder von Maßnahmeträgern.

zu können. Zum einen geht es um *Qualitätstestierung* in der Weiterbildung, zum anderen um den Komplex „*Weiterbildungspässe*“ und die Möglichkeiten der Ermittlung, Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen.

Eine Zwischenbilanzierung nach zwei Jahren Laufzeit kommt zu dem Ergebnis, dass bei den 22 laufenden Projekten - unter dem Gesichtspunkt von Lebenslangem Lernen - Weiterbildungsträger-Netzwerke und die Zielgruppe „Lehrende“ überrepräsentiert sind. Projekte aus der Beruflichen Bildung und für bildungsbenachteiligte Gruppen sind demgegenüber unterrepräsentiert. Oder anders:

„Fünf Projekte bilden wesentlich Weiterbildungsnetzwerke. Fünf Projekte sind wesentlich in der Schulbildung verankert. Zwei Projekte widmen sich explizit der Organisationsentwicklung von Einrichtungen. Vier Projekte entwickeln und erproben „train-the-trainer“-Konzepte. Drei Projekte gehen von der Beruflichen Bildung aus. Drei Projekte haben explizit die Stärkung des Selbstlernens zum Inhalt.“ (Apel 2002)

Die Projektthemen im Einzelnen:

- räumlich und zeitlich entkoppeltes „Forschendes Lernen“ als Motor einer neuen Lernkultur,
- Qualität des Lernens verbessern. Schulkultur und Lernumgebung entwickeln,
- schulische Bildung für nachhaltige Lernmotivation,
- selbstgesteuertes Lernen und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen,
- Passagen lebenslangen Lernens in beruflichen Qualifizierungsprozessen von bildungsbenachteiligten Zielgruppen,
- Selbstorganisiertes Lebenslanges Lernen in der Arbeitswelt,
- Förderung selbstgesteuerten Lernens durch die Vernetzung verschiedener Lernorte zu einem „Netzwerk Lernkultur“,
- Projektpartnerschaften im Service-Netzwerk Beratung,
- Netzwerk zur Implementierung selbstgesteuerten Lernens in bestehende Träger der Erwachsenen- und Weiterbildung,
- Lehren und Lernen im Netzwerk Weiterbildung,
- Lebenslanges forschendes Lernen im Netzwerk Schule-Seminar-Universität,
- Lernorientierte Qualitätstestierung in Weiterbildungsnetzwerken,
- Interkulturelle Weiterbildung im Netzwerk für kleine und mittlere Unternehmen,
- Lernen Aufbau eines regionalen Netzwerkes „Lernen und Selbstlernen“ im Programm Lebenslanges Lernen,
- Selbstlernfähigkeit, pädagogische Professionalität und Lernkulturwandel,
- Innovative Methoden zur Förderung lebenslangen Lernens im Kooperationsverbund Hochschule und Weiterbildung,
- Sprachennetzwerk in Grenzübereichen,

- Vernetzungsnetzwerk von Bildungseinrichtungen und Trägern für Weiterbildungsarrangements,
- Abgestimmte Trainingsmaßnahmen für Lehrkräfte und Schüler in Grundschulen zur Sicherung von grundlegenden Voraussetzungen für Lebenslanges Lernen,
- Eingliederung von bildungsfernen und lernbenachteiligten Schülerinnen und Schülern der Hauptschule in eine kontinuierliche lebenslange Lernbiographie,
- Entwicklung, Umsetzung und Erprobung neuer Lehr- und Lernarrangements in der politischen Bildung in Erwachsenenbildungseinrichtungen.

Da es sich um Kooperations-/Netzwerkprojekte handelt, reichen die Partnerbezüge weit über die jeweiligen „Standorte“ der Projekte hinaus; eine Vielzahl und Vielfältigkeit von Partnern sind beteiligt: insgesamt sind „offiziell“ an den 22 Projekten 190 Institutionen beteiligt. *Transfer* wird eine zentrale Aufgabe im Modellprogramm sein, der sich insbesondere der Projektträger zu widmen hat.

3.3 Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung

Das Programm *Lernkultur Kompetenzentwicklung* des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gehört ebenfalls in diesen Förderzusammenhang. Seinen Ursprung hat es in vielfältigen Qualifizierungsfragen, die durch die gesellschaftliche Transformation in Ostdeutschland aufgerufen wurden. Die unterschiedlichen Weisen des Lernens in gesellschaftlichen Innovations- und Veränderungsprozessen sind von daher zum zentralen Thema dieses Programms geworden, dem sowohl durch Grundlagenforschung als auch durch konkrete Entwicklungs- und Gestaltungsprojekte mit wissenschaftlicher Begleitung nachgegangen wird. Für das Programm werden von der Bundesregierung und dem ESF zwischen 2000 und 2007 rund 130 Mio. € bereit gestellt.

Zentrale Themenbereiche sind neben „Lernen im Prozess der Arbeit“ (siehe Abschnitt 4.10), „Lernen im sozialen Umfeld“, „Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen“ und „Lernen im Netz und Multimedia“. Das Programm flankiert also die Anstrengungen, die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen lebenslangen Lernens weiter zu klären und modellhaft zu erproben. Zentral ist dabei die Frage, wie Lernprozesse und Lernumgebungen gestaltet sein müssen, damit sie Eigeninteresse und -verantwortlichkeit der Lernenden stimulieren und zum Kompetenzaufbau beitragen.

Projekte im Themenkreis „Lernen im sozialen Umfeld“ schließen besonders eng an das Handlungsfeld „Region“ an und sind damit den Vorhaben aus „Lernende Regionen“ eng benachbart. Dies geschieht in zweifacher Weise: Erstens geht es um die Entwicklung und Erprobung regionaler *Unterstützungsstrukturen* zur Entwicklung und Verstetigung von Lernkulturen und zur Förderung von Kompetenzentwicklung in sozialen Handlungsfeldern außerhalb der betrieblichen Arbeit. Zweitens geht es in diesem Zusammenhang um Kompetenzentwicklung und die Erhaltung und Förderung von Innovationspotenzialen bei bestimmten Adressa-

tengruppen, die bislang dem Risiko der Lernausgrenzung unterliegen, nämlich Arbeitslosen und älteren Personen, wobei bei diesen die Förderung von Formen generationsübergreifenden Lernens im Sozialen Umfeld im Vordergrund steht.

Projekte im Themenfeld „Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen“ zielen darauf, diese für eine neue Lernkultur aufzuschließen und dies insbesondere unter dem bislang wenig beachteten Aspekt der Unterstützung *selbstorganisierten lebensbegleitenden Lernens Erwachsener*. Die hier unter dem Themenfeld „Neue Lerndienstleistungen“ laufenden Projekte sollen durch die Förderung von Organisationsentwicklung und Mitarbeiterqualifizierung dazu beitragen, dass Lernende in konkreten regionalen Kontexten Bildungseinrichtungen vorfinden, die den kontinuierlichen Aufbau von Kompetenzen zu fördern in der Lage sind. Dies schließt die modellhafte Entwicklung innovativer Beratungskonzepte für selbstorganisiertes Lernen Erwachsener ein.

In dieselbe Richtung der Stärkung selbstorganisierten Lernens und der Etablierung von tragfähigen Unterstützungsstrukturen zielt das Themenfeld „Lernen im Netz und mit Multimedia“. In diesem Feld sind Fragen nach Zugangschancen, aber auch den wirklichen Selbständigkeitspotenzialen sowie nach Transparenz und Anerkennung des im Netz und durch Multimedia Gelernten bislang wenig geklärt, weshalb hier die Projekte und Gutachten des Programms ansetzen.

3.4 Weitere Förderungen regionaler Netzwerke

Die Region wird als Handlungsebene in vielen Förderansätzen deswegen privilegiert, weil sie den Lebenszusammenhang der Menschen ausmacht und lebensnah zu unterstützen in der Lage ist. Von daher begegnen sich diverse Förderprogramme in ihrer Konkretisierung in der Region, manchmal durchaus im wörtlichen Sinne der „Belegung“ ein- und derselben Region mit Vorhaben, die aus verschiedenen Förderprogrammen stammen. *Vernetzung* - eine Aufgabe, die mittlerweile allen regionalen Vorhaben erteilt wird - hieße demnach immer auch, durch Ressourcenbündelung Synergieeffekte zu erreichen, um dadurch frei werdende Ressourcen gezielt für identifizierte Defizite einsetzen zu können. Bei der Netzbildung können zwei Verknüpfungslinien unterschieden werden: zum einen jene zwischen Akteuren/Institutionen entlang lernbiographischer „Stationen“, zum anderen - gewissermaßen horizontal - zwischen Akteuren/Institutionen, die sich in Lehr-Lern-Beratungs-Unterstützungs-Kooperationen befinden (könnten). Im Zentrum dieser horizontalen Verknüpfungslinie ist sicherlich die Kooperation zwischen Institutionen des Arbeitsmarktes und der Bildung sowie der Betrieben anzusiedeln. Vorhaben aus verschiedenen Programmen setzen nun an unterschiedlichen *Verknüpfungspunkten* an; wobei sie vielfach mit dem Ziel verbunden sind, lernferne oder lerndistanzierte Gruppen an Lernen heranzuführen und in kontinuierliche Lern-Arbeits-Prozesse zu integrieren. Förderprogramme im Hintergrund sind dabei u. a. das *Kompetenzen entwickeln!*-Programm der Benach-

teiligten-Förderung, die Gemeinschaftsinitiative *EQUAL* in ihrer nationalen Umsetzung und das Programm *Leonardo-Da-Vinci-II*, alle in nationaler und ESF-Kofinanzierung mit nicht unerheblicher finanzieller Eigenleistung der Projektdurchführenden.

Aufbau und Konsolidierung regionaler Netzwerke bilden heute auch in der *Benachteiligtenförderung*⁸ einen zentralen strategischen Ansatzpunkt. Dies gilt insbesondere für das seit 2001 laufende Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002a) mit dem Titel "*Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf*" (*BQF-Programm*), das sich insbesondere auf Jugendliche und junge Erwachsene mit erheblichen Berufsstartschwierigkeiten richtet. Das Programm ist bis 2005 mit 53 Mio. € aus dem Europäischen Sozialfonds und vom bmbf ausgestattet. Dieses und weitere Programme (siehe Abschnitt 3.5) gehören deswegen in den Zusammenhang der Förderung Lebenslangen Lernens, weil sie - unter dem Gesichtspunkt der *Inklusion* - eine der berufsbiographisch riskanten Schwellen, nämlich den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt bearbeiten.

3.5 Programm Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben

Betrachtet man die Förderung der Voraussetzungen, auf denen die Individuen ihre Strategien Lebenslangen Lernens aufbauen können, als wichtigen Teilbereich auch der Finanzierung eines entstehenden „Systems Lebenslangen Lernens“, dann kann man Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung nicht aussparen. In Ergänzung zur Berufsorientierung, die durch die Arbeitsverwaltung und die Schulen erfolgt, geht es vor allem darum, die Kooperation zwischen Schule, Wirtschaft und Arbeitswelt zu stärken, um den Schülerinnen und Schülern praxisbasierte Orientierungsmöglichkeiten zu bieten. Hier setzt das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ (*SWA-Programm*) an.

Es hat sich zum Ziel gesetzt, den Übergang Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung zu verbessern. Dazu werden 34 innovative Projekte (Stand Januar 2003) gefördert, die auf unterschiedlichen Wegen die zahlreichen Orientierungs-, Kompetenz- und Koordinierungsprobleme an der sogenannten ersten Schwelle zwischen Schule und Wirtschaft bearbeiten.

Es sollen innovative Konzepte erprobt werden, die Schülerinnen und Schülern schulartspezifisch und unter Berücksichtigung von Alter, Entwicklungsstand und geschlechtsspezifischer Unterschiede den Zugang zu Wirtschaft bzw. Arbeitsleben erleichtern. Innovationen werden vor allem von Projekten erwartet, die

⁸ Vgl. ausführlich zur beruflich orientierten Benachteiligtenförderung in Deutschland : Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002a.

- kontinuierliche gemeinsame Maßnahmen von Schulen und Partnern in der Arbeitswelt zum Ziel haben,
- zukunftssträchtige Wirtschaftszweige mit hoher Innovationskraft einbeziehen,
- alternative Ausbildungswege und -möglichkeiten auch in strukturschwachen Regionen sichtbar machen,
- benachteiligten Schülergruppen als besondere Hilfestellung dienen können.

Im Zentrum der Projekte soll eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Schulen, Schulverwaltungen, Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften stehen. Diese Zusammenarbeit konkretisiert sich in ganz unterschiedlicher Weise: betriebliche Experten stehen im Schulunterricht zur Verfügung, Materialien werden gemeinsam entwickelt und eingesetzt, es werden die Voraussetzungen für eigenständige Betriebs- und Berufserkundungen geschaffen, usw. .

Beispiele für Länderprojekte sind Praxisprojekte, die Schule und Wirtschaft verzahnen: TheoPrax aus Bayern, Aufbau regionaler Netzwerke zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf und zur Intensivierung der Zusammenarbeit in verschiedenen Regionen Nordrhein-Westfalens , Förderung der fachlichen und didaktischen Kompetenz von Lehrkräften im Bereich sozio-ökonomischer Bildung in Hessen, usw. . In der Regel haben diese Projekte auch den Aufbau regionaler Netzwerke zum Gegenstand. Fünf Projekte werden von den Sozialpartnern durchgeführt.

Insgesamt sind bundesweit etwa 360 Schulen an dem Programm beteiligt, das fünf Jahre läuft und mit 6,5 Mio. € ausgestattet ist.

4 LERNEN IM BETRIEB

„Lernen im Betrieb“ im Sinne einer handlungsorientierten Integration von Lernen und Arbeiten wird in der europäischen Diskussion als ein zentrales Element Lebenslangen Lernens hervorgehoben. In Deutschland hat dies eine lange und erfolgreiche Tradition, die in dem ausgebauten und differenzierten sogenannten „Dualen System“ der Berufsausbildung ihren lebendigen Ausdruck hat. Der unzweifelhaft dort vorhandene Reformbedarf erklärt sich aus den tiefgreifenden Veränderungen, denen betriebliche Arbeit gegenwärtig unterliegt und aus Erfordernissen, die mit gesellschaftlichen Wandlungsprozessen (Stichworte: Demographie, Globalisierung...) zusammenhängen. Im deutschen Berufsbildungssystem spielen die Betriebe und die Sozialpartner als Innovatoren eine herausgehobene Rolle. Diese kontinuierlichen Innovationen in der beruflich-betrieblichen Aus- und Weiterbildung werden durch einen ganzen Fächer von Förderprogrammen stimuliert und gestützt. Diese zielen gegenwärtig insbesondere auf die Entwicklung von Lern- und Ausbildungskonzepten, die Selbständigkeit fördern und auf die Kontinuierung von Bildung im Sinne Lebenslangen Lernens, einschließlich der hierfür erforderlichen - regionalen - Netzwerkbildung. Mit dieser neuen Fokussierung auf „Geteilte Verantwortung“ sind stets auch Fragen der Finanzierung bzw. Kofinanzierung von Bildung verbunden. In diesem Abschnitt werden einige herausragende Beispiele - vor dem Hintergrund einer breiten Landschaft von bestehenden Regelungen - von Vereinbarungen auf Unternehmens- oder Branchenebene dargestellt, die für die Frage nach Ansätzen der Finanzierung Lebenslangen Lernens viele Anregungen bieten. Alle Vereinbarungen wirken allerdings noch in breiterem Sinne *strukturbildend* für Lebenslanges Lernen, als sie auch die organisatorischen und (lern-)infrastrukturellen Voraussetzungen hierfür beleuchten. Deren Weiterentwicklung gehört untrennbar in den Gesamtzusammenhang der Finanzierung Lebenslangen Lernens. Deshalb werden in diesem Abschnitt auch jene *Förderprogramme* kurz skizziert, die - unter anderem - auf die Modernisierung des Lernens in betrieblichen Arbeitsprozessen zielen (siehe dazu auch die Abschnitte 4.10 und 4.11). Ergänzt wird dies um die Beschreibung eines aktuellen und weitreichenden Ansatzes der Strukturierung beruflicher Weiterbildung im IT-Bereich. Dieser stellt ein erhebliches *Investment* dar, um überhaupt erst die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sich Lebenslanges Lernen an konkreten Teilzielen orientieren kann, transparent und aner kennbar und zertifizierbar wird (siehe Abschnitt 4.12). In dieselbe Richtung weist das Modell 5000x5000 von Volkswagen und IG Metall (siehe Abschnitt 4.8).

4.1 Debis

Der 1998 zwischen der „Tarifgemeinschaft von Dienstleistungsunternehmen“, die Mitglieder im Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg sind, und der Industriegewerkschaft Metall abgeschlossene Tarifvertrag kann sicherlich als ein

wichtiger *Vorläufer* des 2001 abgeschlossenen Qualifizierungstarifvertrags gelten (siehe hierzu Abschnitt 4.2) Bei den beteiligten Unternehmen handelt es sich um Finanz-, Leasing- und Servicedienstleister aus der Metall-/Automobilindustrie, also vor allem um verselbständigte Unternehmen, die Funktionen wahrnehmen, die vorher von den nun auf die Kerngeschäfte konzentrierten Metall-/Automobilunternehmern wahrgenommen wurden. Dieser „Dienstleistungstarifvertrag“ versteht sich als Ergänzung und teilweise Modifikation des geltenden Flächentarifvertrags für die Metallindustrie Baden-Württembergs. Er wurde erforderlich, um den besonderen Bedingungen dieser Dienstleister Rechnung zu tragen.

Geregelt werden in Teil 2 Vergütungsfragen, in Teil 3 die Arbeitszeit, in Teil 4 die Alterssicherung, in Teil 6 Rechtsfragen, die sich aus dem Verhältnis dieses ergänzenden Tarifvertrags zum Flächentarifvertrag ergeben.

Der - kürzeste - Teil 5, der lediglich aus einem einzigen Paragrafen, dem § 7 besteht, regelt *Qualifizierungsfragen*. Wichtige Elemente, die im Qualifizierungstarifvertrag von 2001 ausformuliert wurden, werden hier in großen Linien vorweggenommen. So hat der Arbeitgeber den jeweiligen *Bedarf* an Qualifikationen zu ermitteln, um die Beschäftigten rechtzeitig auf aktuelle und geplante Anforderungen zu qualifizieren (§ 7 Abs. 1) Einmal jährlich ist eine Bildungsplanung zu erstellen und mit dem zuständigen Betriebsrat zu beraten; die konkrete Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen muss mit dem Betriebsrat vereinbart werden (§ 7 Abs. 2).

Hier ist bereits auch ein Qualifizierungsgespräch vorgesehen, aber ohne seine genauen Modalitäten zu benennen. In § 7 Abs. 3 heißt es hierzu: „*Mindestens einmal jährlich führt der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter ein Gespräch über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen. Qualifizierungsmaßnahmen werden auch auf Initiative des Mitarbeiters vereinbart.*“

Auch diese Vereinbarung kennt die *Unterscheidung* zwischen Qualifizierungsmaßnahmen, die sich auf die *Erfüllung der aktuellen und geplanten Aufgaben* richten, und „*sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen*“.

Handelt es sich um Qualifizierungsmaßnahmen des ersten Typs, die „vorrangig den Charakter einer Einarbeitung in neue Projekte haben oder eine unternehmensspezifische Arbeits- und Vorgehensweise, Systeme und Prozesse betreffen“, dann trägt der Arbeitgeber die Kosten und den Zeitaufwand für die Bildungsmaßnahme.

„Sonstige Qualifizierungsmaßnahmen“, also solche, die diesen Kriterien nicht folgen, sind ebenfalls zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten zu vereinbaren. Allerdings werden die *Kosten* zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten *aufgeteilt*: während die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahme vom Arbeitgeber getragen werden, *teilen sich Arbeitgeber und Beschäftigter hälftig die aufzuwendende Arbeitszeit*, d. h. der Beschäftigte investiert durch nicht vergütete Arbeitszeit in seine

Qualifizierung. - Eine solche genaue Kostenzuordnung wurde im Qualifizierungstarifvertrag von 2001 vermieden. Der „Dienstleistungstarifvertrag“ vereinbart überdies einen *jährlichen Mindestanspruch* von fünf Tagen für solche Bildungsmaßnahmen, der über fünf Jahre akkumuliert werden kann. - Auch von der Fixierung eines solchen Mindestanspruchs - in Jahrestagen ausgedrückt - sieht der Qualifizierungstarifvertrag dann ab.

4.2 Qualifizierungstarifvertrag Baden-Württemberg

Besondere Aufmerksamkeit erfahren hat der im Jahr 2001 abgeschlossene Qualifizierungstarifvertrag für die *Metallindustrie Baden-Württembergs*, der Regelungen aus der Vergangenheit ablöst. Bemerkenswert ist dieser Tarifvertrag nicht nur wegen seines Inhalts, sondern auch wegen der Art seines Zustandekommens. Bis zur letzten Tarifbewegung hätte man es für wenig wahrscheinlich gehalten, dass die Beschäftigten bereit wären, Warnstreiks zur Durchsetzung ihrer Forderung nach einem Anspruch auf Weiterbildung (und Begrenzung der Leistungsanforderungen) durchzuführen.

Inhaltlich enthält der neue Tarifvertrag eine ganze Reihe interessanter Regelungen, die Perspektiven aufzeigen. Verständigen konnte man sich auf ein *regelmäßiges, mindestens jährliches Gespräch* der Beschäftigten mit ihren jeweiligen Vorgesetzten, in dessen Rahmen *der Qualifizierungsbedarf* gemeinsam festgelegt wird und die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden. Diese, auf den ersten Blick relativ bescheiden anmutende Regelung, ist in der Substanz durch den damit verbundenen Konfliktregelungsmechanismus durchaus mit einem mittelbar realisierten Anspruch auf Weiterbildung gleichzusetzen. Gibt es nämlich keine Einigung über den Qualifizierungsbedarf oder die Qualifizierungsmaßnahmen, entscheidet in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten eine paritätische Kommission. In kleineren Betrieben sollen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Einigung erzielen. Kommt eine solche nicht zustande, entscheidet abschließend und verbindlich ein Vertreter der Weiterbildungsagentur der Tarifparteien (siehe dazu weiter unten).

In der Hinwendung zu einem jährlich einmal durchzuführenden Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräch zeigt sich im Vergleich zu bisherigen Regelungen ein mehrfacher Perspektivenwechsel. Zum einen wird der Weiterbildungsbedarf von „unten“, vom einzelnen Beschäftigten her definiert und nicht mehr von „oben“, vom Niederschlag des technisch-organisatorischen Wandels im jeweiligen Unternehmen. Ein Bezug zu einzelnen Quellen, die den Qualifizierungsbedarf hervorrufen, findet sich in dem Tarifvertrag nicht mehr. Was den Qualifizierungsbedarf auslöst, ist prinzipiell offen. Entscheidend ist, dass es ihn gibt.

Unterschieden wird in dem Qualifizierungstarifvertrag zwischen betrieblicher und persönlicher Qualifizierung. Bei der *betrieblichen Qualifizierung* wird hinsichtlich der Kosten am Grundsatz festgehalten, dass Weiterbildungszeit wie Arbeitszeit

behandelt und entsprechend vergütet werden muss. Ein Eigenanteil der Arbeitnehmer ist hier nicht vorgesehen. Anders ist es bei der *persönlichen Weiterbildung*, die definiert ist als Weiterbildung, die im Grundsatz geeignet ist, eine Tätigkeit in dem Betrieb zu übernehmen, in dem der Beschäftigte tätig ist, für die es aber derzeit keinen konkreten Bedarf geben muss. Beschäftigte, die sich in diesem Sinne persönlich weiterbilden wollen, können sich nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit bis zu drei Jahre befristet freistellen lassen, wobei sie nach dem Ende der Qualifizierungsmaßnahmen einen Anspruch auf einen, dem bisherigen Arbeitsplatz vergleichbaren Arbeitsplatz haben. Die Kosten der Maßnahme trägt in diesem Fall der Beschäftigte. Nicht geregelt wurde die Grauzone zwischen beruflicher und persönlicher Weiterbildung, da, wie die Tarifparteien wissen, heute bereits zahlreiche betriebliche Vereinbarungen bestehen, die hier eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten, in der Regel durch Einbringen von Zeit, vorsehen.

Zielgruppenspezifische Regelungen gibt es für An- und Ungelernte in Form einer relativ allgemeinen Klausel, wonach die Betriebsparteien aufgefordert sind, die Notwendigkeit für spezielle Programme für diese Gruppe zu prüfen. Zudem sollen Beschäftigte in Fließband- und Taktarbeit bei der Besetzung gleich- oder höherwertiger Arbeitsaufgaben vorrangig berücksichtigt werden.

Wichtig ist auch die *Erweiterung des Pflichtenkanons* für die Beschäftigten. Eine direkte Verpflichtung zur Weiterbildung gibt es zwar nicht, wohl aber eine zur Mitwirkung an der Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs. Diese Regelung kann auch als mittelbare Weiterbildungsverpflichtung interpretiert werden. Verpflichtet sind die Beschäftigten zudem, die erworbenen Qualifikationen auch einzusetzen.

Ein in anderen Branchen bereits erprobter Schritt ist die Einrichtung einer *Gemeinsamen Agentur* zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Sie wird von den beiden Tarifparteien finanziert und durch paritätische Gremien geleitet.

Aufgabe der Agentur ist es,

- ✓ das Bewusstsein von der Notwendigkeit zur Weiterbildung zu stärken,
- ✓ Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte sowie ältere Beschäftigte und für Beschäftigte nach Arbeitsunterbrechungszeiten zu entwickeln,
- ✓ die Information und Transparenz bei den außerbetrieblichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern,
- ✓ Modelle für betriebliche Weiterbildung bekannt zu machen und, soweit sie fehlen, zu entwickeln,
- ✓ bei betrieblichen Konfliktfällen zu entscheiden,
- ✓ Qualitätsstandards für betriebliche Weiterbildung zu entwickeln, Weiterbildungsträger und -maßnahmen zu begutachten und ggf. zu zertifizieren.

Diese Einrichtung folgt der Einsicht, dass qualitative Tarifregelungen nur Wirkung haben können, wenn die betrieblichen Akteure, insbesondere in den kleineren Unternehmen, in der Umsetzung kontinuierliche Unterstützung und Beratung durch die Tarifparteien erhalten. Zudem scheint die gemeinsam getragene Agentur Ausdruck der Einsicht zu sein, dass sich die betriebliche Qualifizierungspolitik nicht als Feld für Dauerkonflikte eignet, sondern Fortschritte erreichbar sind, wenn die betrieblichen und sektoralen Akteure eine zwar nicht konfliktfreie, im Grundsatz aber kooperative Strategie einschlagen.

4.3 DaimlerChrysler

Zur Umsetzung des Tarifvertrags zur Qualifizierung in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie (siehe Abschnitt 4.2) wurde bei DaimlerChrysler eine *Gesamt-Betriebsvereinbarung* entwickelt, die am 1. Juli 2002 in Kraft getreten ist. Sie gilt für alle Werke der DaimlerChrysler AG in Baden-Württemberg. Dort sind insgesamt 96.000 Mitarbeiter beschäftigt. Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten mit Ausnahme der Leitenden Führungskräfte. Mit dem Gesamtbetriebsrat wurde vereinbart, dass es sich zugleich um eine Pilotvereinbarung handelt. Erfahrungen werden gemeinsam ausgewertet und es wird darüber beraten, ob die Vereinbarung ab Herbst 2004 auf andere Standorte ausgedehnt werden kann. Die vorliegende Vereinbarung hat zunächst eine Laufzeit bis zum 31. 12. 2004.

In der Präambel und den §§ 1 und 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung sind Ziele und Grundsätze der Weiterbildung formuliert. Dort heißt es u. a.: *„Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass die betriebliche Weiterbildung und das lebenslange Lernen ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten ist. Außerdem werden den Beschäftigten damit berufliche Perspektiven eröffnet“*. Vor diesem allgemeinen Ziel aber präzisiert der § 2 „Grundsätze“, welches das *vorrangige Ziel* der Qualifizierung sei: *„Ziel der betrieblichen Qualifizierung ist im Schwerpunkt die ständige Fortentwicklung und Anpassung des Wissens im eigenen Aufgabengebiet.“* Als weiteres Ziel wird genannt: *„Als weiteres Ziel ist die persönliche Weiterbildung zu unterstützen“*. Besonderes *Augenmerk* soll auf jene Beschäftigten gerichtet werden, die einen besonderen Qualifizierungsbedarf haben. Genannt werden beispielhaft: ältere Mitarbeiter und Mitarbeiter mit Einsetzeinschränkungen.

Als weiterer Grundsatz wurde vereinbart, dass die Qualifizierungsmaßnahmen *didaktisch* auf die Beschäftigten abgestimmt sein sollten und, wo immer dies geht, *arbeitsplatznahe* Lernformen angewandt werden.

Die Verantwortung für die Qualifizierung soll weitgehend *dezentral* bei den Bereichen und hier bei den *betrieblichen Vorgesetzten* liegen.

Betriebliche Qualifizierung

Im zentralen § 3 werden die „Elemente des betrieblichen Qualifizierungsprozesses“ und - wenn man so will - auch ihre zeitliche Abfolge definiert. Die *Geschäftsleitungen* in jedem Standort sind verpflichtet, einmal jährlich - unter Berücksichtigung aller Werksplanungs- und Strategieprozesse - aus zu erwartenden technischen und organisatorischen Veränderungen *Trends für die Qualifizierung* der Beschäftigten abzuleiten und diese mit dem *Betriebsrat* zu beraten. Der Betriebsrat kann auch eigene Vorschläge einbringen. Er wird über die Qualifizierung des vergangenen Jahres informiert und sie werden mit ihm beraten. Auf diese Weise ist der Qualifizierungsbedarf in allgemeinerer Form (Trends) beschrieben.

Als Kernstück fungiert - in zeitlicher Nachordnung - das *Qualifizierungsgespräch*. Es wird einmal jährlich zwischen den Mitarbeitern und den betrieblichen Vorgesetzten geführt. Im Leistungslohnbereich wird dieses Gespräch als *Gruppengespräch* geführt; ansonsten handelt es sich um Einzelgespräche eines Beschäftigten mit seinem Vorgesetzten (Bei Projektarbeit sind hieran sowohl der fachliche als auch der disziplinarische Vorgesetzte zu beteiligen). Auf Wunsch der Beschäftigten kann der Betriebsrat an dem Qualifizierungsgespräch teilnehmen. Das Gespräch wird dem Beschäftigten in der Regel eine Woche vorher angekündigt und es wird auf der Basis eines Gesprächsleitfadens geführt. Der Vorgesetzte erläutert dem Beschäftigten/der Beschäftigten die Auswirkungen geplanter Veränderungen und neuer Technologien auf die Qualifikationen und Qualifizierungsbedarfe.

Worüber wird gesprochen?

„Es wird darüber gesprochen, ob die Beschäftigten - im eigenen Aufgabenbereich - der ständigen Fortentwicklung des Wissens oder den veränderten Anforderungen aufgrund ihrer vorhandenen Qualifikation nachkommen können“ (§ 2 Spiegelstrich 2 des Tarifvertrags Qualifizierung Baden-Württemberg). Es wird darüber beraten, ob und in welchem Umfang die Wahrnehmung einer anderen konkreten gleichwertigen oder gegebenenfalls höherwertigen Aufgabe (§ 2 Spiegelstrich 3 des Tarifvertrags Qualifizierung Baden-Württemberg) aufgrund der vorhandenen oder einer weiterentwickelten Qualifikation in Betracht kommt (Abschnitt 1 des § 3).

Entscheidend ist nun, ob *gemeinsam* ein Qualifizierungsbedarf festgestellt und hierauf bezogene notwendige Qualifizierungsmaßnahmen *vereinbart* werden (Abschnitt 4 des § 3). Diese im Qualifizierungsgespräch erfolgte Einigung, definiert gewissermaßen, was zu erforderlichen betrieblichen Qualifizierungen zu rechnen ist. Gleichfalls wird festgelegt, welche Qualifizierungsmaßnahme zu welchem Zeitpunkt durchgeführt wird und inwieweit Prioritätensetzungen erforderlich werden, bei denen auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind. Die Ergebnisse werden schriftlich nach Maßgabe einer

Mustervereinbarung festgehalten und in die Qualifizierungsplanung des Bereichs integriert.

Kommt eine Einigung zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten über den Qualifizierungsbedarf und/oder eine Qualifizierungsmaßnahme nicht zustande, kann von jedem der Beteiligten ein *Schlichtungsverfahren vor einer paritätisch besetzten Kommission* eingeleitet werden (Abschnitt 7 des § 3).

Für die Qualifizierungsmaßnahmen, die im Rahmen dieses Verfahrens einvernehmlich oder nach Schlichtung vereinbart werden, *übernimmt der Arbeitgeber die Kosten* (§ 4). Dabei gilt die Zeit der betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen als Arbeitszeit. Sofern die Maßnahmen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, wird die aufgewendete Zeit *ohne Mehrarbeitszuschlag* vergütet oder auf Wunsch des Beschäftigten ganz oder teilweise durch bestehende Freizeit ausgeglichen. Reisezeit wird zuschlagfrei wie Arbeitszeit vergütet.

Persönliche Weiterbildung

Entsprechend der Unterscheidung nach „betrieblicher Qualifizierung“ und „persönlicher Weiterbildung“ regelt der § 6 der Betriebsvereinbarung zentral die Rahmenbedingungen für persönliche Weiterbildung. Die Definition, auf die man sich geeinigt hat, macht allerdings klar, dass der betriebliche Horizont bei persönlicher Weiterbildung nicht völlig ignoriert werden darf. Dort heißt es: *„Persönliche Weiterbildung liegt dann vor, wenn Qualifizierungsmaßnahmen wahrgenommen werden, die der persönlichen beruflichen Entwicklung dienen und die im Grundsatz geeignet sind, eine andere Tätigkeit im Betrieb auszuüben...“*

Hierbei kann unterschieden werden zwischen *externer* und *interner persönlicher Weiterbildung*.

Externe persönliche Weiterbildung - bis zu einer Dauer von drei und im Ausnahmefall bis zu fünf Jahren- wird durch eine *Wiedereinstellungszusage* (auf der Basis einer befristeten Ausscheidensvereinbarung) gefördert, wobei auch Teilzeitregelungen möglich sind. Voraussetzung für diese Wiedereinstellungsgewährung ist eine vorherige fünfjährige Betriebszugehörigkeit. Die Wiedereinstellungszusage bezieht sich nicht auf denselben Arbeitsplatz, aber: *„Nach Ende der Qualifizierungsmaßnahmen haben die Beschäftigten Anspruch auf einen dem bisherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz“*.

Besteht auf diese Rückkehr Anspruch, so ist dies für innerbetriebliche persönliche Weiterbildung nicht der Fall: hierfür existiert eine *Kann*-Bestimmung. Es handelt sich um *Wünsche* der Beschäftigten, die durch die Vereinbarung zur betrieblichen Weiterbildung nicht befriedigt werden. Hierzu kann zwischen den Vorgesetzten und dem Beschäftigten eine Vereinbarung abgeschlossen werden. Dabei wird in der Regel von einer *Eigenbeteiligung* der Mitarbeiter, z. B. durch Einbringen von Zeitguthaben, ausgegangen.

Verantwortlichkeiten

In den §§ 7 und 8 der Betriebsvereinbarung wird der Versuch unternommen, die wechselseitige Verantwortung von Vorgesetzten und Beschäftigten für die Qualifizierung zu konkretisieren. In § 7 heißt es hierzu unmissverständlich: *„Die Planung und Steuerung von Qualifizierung ist Führungsaufgabe“*. Beschrieben werden erneut die Aufgaben, die die betrieblichen Vorgesetzten im Rahmen des Qualifizierungsprozesses, wie er insbesondere in § 3 geregelt ist, zu übernehmen haben. Darüber hinaus werden die Vorgesetzten dazu verpflichtet, die persönlichen Weiterbildungsbestrebungen der Beschäftigten zu unterstützen und gegenüber geeigneten Personen *initiativ* zu wirken: *„Die Vorgesetzten sprechen bei Bedarf bzw. bei Erkennen von Potenzial geeignete Beschäftigte an, die für eine berufliche oder persönliche Weiterqualifizierung in Betracht kommen.“* - Eine *aktive Beteiligung* am Prozess der Qualifizierung wird für die Beschäftigten *verpflichtend* gemacht. Auch werden sie verpflichtet, die erworbenen Qualifikationen einzusetzen, wenn es die Arbeitsaufgabe erfordert.

Sanktionen sind in zwei Fällen vorgesehen. Wenn Beschäftigte vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen *ohne wichtigen Grund* nicht antreten oder vorzeitig abbrechen, *„können die Beschäftigten Ansprüche auf betrieblichen oder tariflichen Entgeltausgleich verlieren, wenn sie aufgrund der fehlenden Qualifizierungsmaßnahmen ihren bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr ausüben können“*. Wenn ein Beschäftigter an einer besonders kostenträchtigen Maßnahme (über 5.000 €) teilgenommen hat und innerhalb von zwei Jahren nach dieser Maßnahme den Betrieb verlässt, muss er - wenn eine Rückzahlungsklausel vereinbart wurde - die Kosten erstatten.

Rückkehr nach Eltern- und Familienzeit

Die Betriebsvereinbarung enthält darüber hinaus Regelungen für Rückkehrer aus Eltern- und Familienzeit, wie sie bereits in einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Familienzeit vereinbart wurden, die auch unter dem Gesichtspunkt lebenslangen Lernens von Interesse sind. Danach legen Vorgesetzte und „Rückkehrer“ spätestens sechs Monate vor Ende der Eltern- oder Familienzeit in einem gemeinsamen Gespräch jenen Qualifizierungsbedarf fest, der für die reibungslose Wiedereingliederung notwendig ist, um eine Aufgabe übernehmen zu können, die der früheren vergleichbar ist. - Besonders interessant ist darüber hinaus folgende Regelung: *„Zur Aufrechterhaltung der Qualifikation und des Kontaktes zum Betrieb leisten die Beschäftigten in jedem Jahr der Familienzeit Vertretungen (...) im Umfang von mindestens 100 Stunden“*. Für die Aufrechterhaltung des Kontakts mit den Beschäftigten während der Eltern- bzw. Familienzeiten sind die betrieblichen Vorgesetzten verantwortlich, in deren Personallisten die betreffenden Personen geführt werden. Aber auch von den Eltern- und Familienzeitlern wird Initiative beim Aufrechterhalten der Kontakte und für die Reintegration erwartet.

4.4 Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes einigten sich bereits 1981 auf ein branchenbezogenes Aus- und Fortbildungssystem, das insbesondere in der Kombination seiner Elemente einzigartig ist. Denn man einigte sich nicht nur über Struktur und Inhalte von Berufsausbildung und darauf aufbauender Weiterbildung und die Art und Weise ihrer Durchführung - z. B. hinsichtlich der überbetrieblichen Ausbildungsanteile -, aus der dann im Jahre 1991 eine einheitliche Ausbildungsordnung für den Beruf Gerüstbauer und die hierauf aufbauende Weiterbildung entstand. Sondern: Die Finanzierung von Aus- und Weiterbildung erfolgt durch die von den Tarifparteien gemeinsam verwaltete *Sozialkasse* und wird durch eine *Umlage* aufgebracht, die von allen Betrieben erhoben wird, unabhängig davon, ob sich Arbeitnehmer des Betriebs in Aus- und Fortbildung befinden oder nicht.

Beschäftigte in den Betrieben des Gerüstbaugewerbes haben einen *Rechtsanspruch* auf den Besuch einer Fortbildung, wenn sie die hierfür erforderlichen Qualifikationsvoraussetzungen mitbringen (nämlich das erfolgreiche Absolvieren der jeweils vorausgehenden „Stufe“ der Aus- und Fortbildung). Dieser Rechtsanspruch konkretisiert sich u. a. durch die garantierte bezahlte Freistellung von der Arbeit für die Dauer der Bildungsmaßnahme, die an einer der anerkannten Ausbildungsstätten des Handwerks durchgeführt wird, auf die sich die Tarifvertragsparteien geeinigt haben.

Dieses System wurde kreiert, weil sich die Tarifvertragsparteien seinerzeit einig waren, dass das damals vorhandene Angelernten-Niveau der Belegschaften für den raschen technologischen und logistischen Wandel der Branche nicht ausreicht. Es konnte damals offenbar Einigkeit darüber erzielt werden, dass die systematische Anhebung des Qualifizierungsniveaus der Beschäftigten und seine dauerhafte Pflege ein gemeinsames Kerninteresse *aller* Betriebe der Branche ausmacht und damit die Finanzierung in Form einer *allgemeinen und gleichen Betriebs-Umlage* rechtfertigt.

1995 führte jeder Betrieb 26 Prozent der Bruttolohnsumme an die Sozialkasse ab, die dann für Zusatzversorgung sowie für die Berufsbildung aufkommt, wobei der finanzielle Anteil für jeden der definierten Finanzierungszwecke gebunden ist. Dabei sind 2,5 Prozent der Bruttolohnsumme auf das „Risiko Berufsbildung“ festgelegt (also ca. zehn Prozent der Umlage, die insgesamt aufgebracht wird). In den Zahlen von 1995 bedeutete dies eine Umlagesumme von 17,8 Mio. DM, von der 5,1 Mio. DM für berufliche Fortbildung aufgewendet wurden.

Die Betriebe zahlen Beschäftigten, die einen Fortbildungslehrgang besuchen oder eine Prüfung absolvieren, den Lohn in Höhe von acht Stunden für jeden tatsächlich besuchten Lehrgangstag weiter. Die *Sozialkasse* erstattet den Betrieben diese Lohnfortzahlung zuzüglich eines Ausgleichs von 45 Prozent der vom Arbeitgeber in dieser Zeit für den Beschäftigten zu zahlenden Sozialleistungen. Die *Sozialkasse*

übernimmt die Reisekosten zur Lehrgangsstätte und erstattet der Bildungseinrichtung die anfallenden Lehrgangsgebühren und Lehrmittelkosten. Insgesamt fördert die *Sozialkasse* im Bereich der Aus- und Fortbildung die berufliche Erstausbildung für den Beruf des Gerüstbauers, die Fortbildungen zum geprüften Gerüstbau-Obermonteur und zum geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer sowie den Lehrgang zur Eignung als Ausbilder in der gewerblichen Wirtschaft. Um einen Eindruck des Umfangs der Förderung zu geben: 1995 gab es bundesweit 750 Auszubildende und es wurden elf Fortbildungslehrgänge zum Gerüstbau-Obermonteur mit insgesamt 231 Teilnehmern und zehn Lehrgänge zum Kolonnenführer mit insgesamt 233 Teilnehmern durchgeführt.

4.5 Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft

Auch in der Land- und Forstwirtschaft besteht seit 1996 eine Fondsfinanzierung für die Aus-, Fort- und Weiterbildung. In diesen Fonds zahlen allerdings Betriebe wie Arbeitnehmer ein. Beitragspflicht besteht für jeden *ständig beschäftigten rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in den zur Branche gehörenden Betrieben* und zwar unabhängig von deren Rechtsform. Als 1996 der entsprechende *Tarifvertrag* abgeschlossen wurde, zahlten die Arbeitgeber monatlich sieben DM pro Beschäftigten und die Beschäftigten drei DM, was bei 89.500 Beschäftigten einem Gesamtaufkommen von 10.741.500 DM im Jahr 1996 entsprach. Für die Umsetzung des Tarifvertrages wurden zwei Einrichtungen gegründet: der *Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft e.V.* erhebt die Umlage und das *Förderwerk der Land- und Forstwirtschaft e.V.* agiert als Bildungsträger. Diese Trennung erlaubt es dem Förderwerk auch, Kofinanzierungen, z. B. des Europäischen Sozialfonds, in die nationale Gesamtfinanzierung einzubringen.

Entstanden ist das Förderwerk in den Jahren 1990/91 vor dem Hintergrund der Situation des land- und forstwirtschaftlichen Sektors in der ehemaligen DDR: nach der Wiedervereinigung führte die Anpassung an die EU-Bedingungen zu starken Einschnitten im Personalbestand. Dies veranlasste die damalige Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten (GGLF, heute: BAU = Bauen-Agrar-Umwelt) dazu, über den Abschluss einzelner Sozialpläne hinaus nach Lösungen zu suchen, die den Beschäftigten und jenen, die ihren bisherigen Arbeitsplatz verloren, Perspektiven aufzeigen konnten. So kam 1991 mit dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe und der damaligen Treuhandanstalt die Vereinbarung über den *Qualifizierungsfonds* zustande, dem in den Jahren 1992/93 weitere Vereinbarungen folgten, in denen die zu verfolgenden Ziele festgelegt wurden.

Die wesentlichen Ziele des *Qualifizierungsfonds* sollten - der Situation entsprechend, aus der heraus er gegründet wurde - Beschäftigungsförderung, Qualifizierung und Existenzgründung sein. Folgerichtig bestand die *Zielgruppe* nicht nur aus Personen, die in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt sind, sondern auch aus

ehemaligen Beschäftigten, die erneut eine Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft anstreben.

Finanzierungsziele sind gemäß § 3 des Qualifizierungsfonds Tarifvertrages die Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- und Teilzeitarbeitsplätze in der Land- und Forstwirtschaft durch Qualifizierung. Dazu werden verschiedene Maßnahmen gefördert: Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aktuell in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt sind oder beschäftigt waren und dort erneut eine Tätigkeit aufnehmen wollen, Unterstützung von Einrichtungen und Vereinigungen, die solche Maßnahmen durchführen, ergänzende arbeitsbezogene Aufklärung und Unterstützung und Gutachten.

Qualifizierungsfonds wie Trägerwerk haben die Rechtsform eines Vereins und werden paritätisch von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband getragen, sowohl auf Bundes- als auch auf regionaler Ebene.

In den Anfangsjahren stand die Strukturförderung als Antwort auf die Umbrüche in den Neuen Bundesländern im Zentrum der Aktivitäten, die aus verschiedenen Quellen insbesondere der Arbeitsmarktpolitik und der Europäischen Strukturpolitik kofinanziert wurden. Neben direkter Qualifizierung wurde Beschäftigungsförderung flankiert durch die Unterstützung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Dorf- und Regionalentwicklungsmaßnahmen und die Förderung von Existenzgründungen. - Mit dem *Tarifvertrag vom 01. 01. 1996* hat sich der Schwerpunkt nun auf die Qualifizierung von in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigter verlagert (ca. 80 Prozent aller Maßnahmen dienen nun diesem Zweck). Somit ähnelt die Zielsetzung nun stärker jener im Gerüstbau. Als wichtiger Unterschied bleibt aber bestehen, dass die Umlagefinanzierung von Betrieben wie Beschäftigten - in unterschiedlichen Anteilen - aufgebracht wird.

Besonders interessant ist dieses Modell in der Land - und Forstwirtschaft nicht nur wegen seiner Parität, seines Finanzierungsmodus und seiner struktur- und beschäftigungspolitischen Komponente. Da die Beschäftigten räumlich sehr stark verteilt sind und sich nur sehr wenig an bestimmten Orten konzentrieren, musste das *Förderwerk* neue, mobilere Lösungen finden, wie die Qualifizierung die Beschäftigten ohne allzu großen Aufwand erreichen kann.

4.6 Weiterbildung in der Chemischen Industrie

Die 1993 errichtete *Weiterbildungsstiftung* in der chemischen Industrie Deutschlands ist eine bemerkenswerte Initiative, weil es sich um eine gemeinsame Gründung des *Bundesarbeitgeberverbands Chemie* und der damaligen *Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik* - heute: *Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie* - handelt. Zweck der Stiftung ist die von der gemeinsamen Auffassung getragene berufsbezogene Weiterbildung: :

„Berufsbezogene Weiterbildung kann nicht allein Sache der Arbeitgeber oder der Gewerkschaften sein. Praktizierte Sozialpartnerschaft bietet sich an, um eine solche umfassende Aufgabe sinnvoll und effizient anzugehen.“

Die Stiftung führt *keine* eigene berufsbezogene Weiterbildung durch. Sondern sie versteht sich als eine gemeinsame „Infrastruktureinrichtung“ für die Förderung von Weiterbildung. Wichtig ist dabei ein sozialpartnerschaftlicher Ansatz:

„Aus dem Geist der Stiftung heraus sollen die entwickelten Konzepte auch exemplarisch sein für die Gestaltung der sozialpartnerschaftlichen Beziehungen außerhalb des Tarifbereichs.“

Die Arbeit der Stiftung vollzieht sich in *Projekten*, die aus den Erträgen des - von den beiden Sozialpartnern eingebrachten - Stiftungskapitals finanziert werden. Zusätzlich wird für konkrete Projekte öffentliche Förderung eingeworben.

Die Stiftung unterhält verschiedene Arbeitsfelder, in denen Projekte angesiedelt sind, die in der Regel von Arbeitsgruppen bearbeitet werden, die durch fachkundige Betriebsvertreter sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite besetzt sind.

Folgende Arbeitsfelder sind zu unterscheiden:

- ✓ Entwicklung von Weiterbildungskonzepten und -programmen,
- ✓ Erstellung von diversen Unterrichtsmaterialien, die zur Verfügung gestellt werden,
- ✓ Entwicklung beruflicher Fortbildungsmodelle,
- ✓ Vermittlung von Lehrkräften und Seminarleitern,
- ✓ Beratung der Unternehmen und Betriebsräte.

Außerdem publiziert die Stiftung regelmäßig Veröffentlichungen, führt Arbeitstagen durch und beteiligt sich an internationalen Studien zur Weiterbildung. Es handelt sich also um ein umfangreiches und differenziertes Dienstleistungsangebot.

Die Rahmenvereinbarung von 1993 fasst in der Präambel zusammen, was die Tarifvertragsparteien zur Gründung veranlasste.

Im Wesentlichen ging es dabei um die Erkenntnis,

- dass wegen der schnellen Entwicklung auf technisch-naturwissenschaftlichem Gebiet, aber auch im Bereich von Wirtschaft und Gesellschaft, berufsbezogene Weiterbildung einen zusätzlichen Stellenwert erhalten hat,
- dass die für die Chemische Industrie typische Verknüpfung von Chemie und Technik ein interdisziplinäres Denken zahlreicher Arbeitnehmer und deren Verfügung über Grundkenntnisse verschiedener Fachgebiete notwendig macht,
- dass das Bekenntnis der Chemischen Industrie zu optimaler Arbeitssicherheit und zu einem wirksamen Umweltschutz ein hohes Maß an Qualifikation und Verantwortung der Arbeitnehmer verlangt,

- dass Weiterbildung die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer erhalten und verbessern kann,
- dass Weiterbildung bessere berufliche Perspektiven für die Arbeitnehmer eröffnet,
- und dass die Bedeutung der traditionell in der Chemischen Industrie aktiv betriebenen Weiterbildung deshalb künftig noch zunehmen wird (vgl. Schlieper 1999)

Die Stiftung wird paritätisch geführt. Im Vorsitz des Vorstands wechseln sich jährlich der Vorsitzende der Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie ab. Ein weiteres Vorstandsmitglied kommt aus dem Bildungswesen eines der großen Chemieunternehmen. Ein Fachbeirat unterstützt die Arbeit der Weiterbildungsstiftung.

Aus der Sicht der beiden beteiligten Verbände ist die Weiterbildungsstiftung Ausdruck einer zwischen den Tarifvertragsparteien gewachsenen kooperativen Kultur, in der nicht das interessenbezogene Trennende in den Vordergrund gestellt wird, sondern zunächst die Schnittmengen gemeinsamer Interessen geprüft werden. Im Bereich der Aus- und Weiterbildung hat dies zwischen den Verbänden eine besonders lange Tradition. Die Stiftung soll aber durch ihr Wirken vor allem in Richtung auf die Betriebe - und hier insbesondere auf die Klein- und Mittelbetriebe der Branchen - diese Kultur weiter verbreiten helfen. Da die Großunternehmen der Chemischen Industrie über ausgebaute und professionalisierte Abteilungen und Einrichtungen zur beruflichen Bildung verfügen, sollen vor allem die Klein- und Mittelbetriebe von der Arbeit der Weiterbildungsstiftung profitieren. Da die Weiterbildungsstiftung in ihrer eindeutigen betriebspraktischen Orientierung in ihren verschiedenen Projekten auf die Mitarbeit von Experten aus Betrieben der chemischen Industrie setzt, vollzieht sich *de facto* häufig auch eine Art Transfer aus „Good Practice“ betrieblicher Weiterbildung heraus. In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Bedeutung von Weiterbildung noch mehr nach vorne geschoben, als dies für eine bildungsintensive Branche wie die Chemische Industrie bereits bei der Gründung der Stiftung 1993 absehbar war. Dem damals angenommenen Aufgabenumfang sowie dem zunächst experimentellen Charakter der Stiftung entsprach ein deutlich limitiertes Stiftungskapital; nunmehr - so der Geschäftsführer 1999 - „*erscheint eine Aufstockung des Stiftungskapitals notwendig*“ (Schlieper 1999, 127). Dies gilt insbesondere, wenn man den Bedürfnissen der Klein- und Mittelbetriebe verstärkt Rechnung tragen wolle, denn: „*Das setzt allerdings eine äußerst intensive Beratung, Betreuung und Überzeugungsarbeit bei und mit den betreffenden Firmenvertretern voraus.*“ (ebd.)

Im Mai 2003 vereinbarten die Tarifparteien der Chemischen Industrie im Rahmen ihres „Tarifpakets 2003“ einen *Tarifvertrag zur Qualifizierung*, der wegen seiner Bedeutung hier kurz dargestellt werden soll. Dieser Tarifvertrag wird als Rahmen verstanden, der durch Betriebsvereinbarungen auszufüllen ist. Dabei wird im § 2

eine weite Definition von Qualifizierung verwendet, die ausdrücklich die individuelle Seite anerkennt: „Als Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen,...“. Als Umsetzungsinstrumente sind vorgesehen: „Qualifizierungsplanung“, „Qualifizierungsmaßnahmen“ und eine individuelle „Qualifizierungsvereinbarung“, die in der Regel auf der Basis eines Mitarbeiter- oder Gruppengesprächs zustande kommen soll. Dabei gilt nach § 3 als Grundsatz: „Die Qualifizierungsvereinbarung erfolgt anhand der betrieblichen Erfordernisse und der Anforderungen an die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen der Arbeitnehmer.“ Da es sich also um eine Aushandlung zwischen betrieblichen und individuellen Bildungsbedarfen handelt, wird eine Rahmenorientierung für einen möglichen Eigenbeitrag des Arbeitnehmers getroffen: „Der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers wird in der Regel in Zeit erbracht“. Hierbei kann u. a. auf Zeitguthaben oder auf im neuen Manteltarif vereinbarte Langzeitkonten zurückgegriffen werden. Eine Qualifizierungsberatung soll mit Hilfe der Weiterbildungsstiftung aufgebaut und auf regionale Netzwerke bewährter Bildungsanbieter gestützt werden. Im Rahmen des „Tarifpakets 2003“ wurde außerdem eine Vereinbarung mit dem Titel „Zukunft der Ausbildung“ getroffen, die vorsieht, das Angebot an Ausbildungsplätzen zu steigern. Für das Jahr 2003 wurde hierzu eine konkrete Steigerungsrate von 1,7% vereinbart. In den folgenden Jahren wird über die Steigerungsrate jeweils im Zusammenhang mit den Entgelttarifrunden verhandelt.

4.7 Shell AG

Bereits 1988 wurde ein Unternehmenstarifvertrag abgeschlossen, der das Angebot an die Beschäftigten regelt, eine Verkürzung der Arbeitszeit alternativ für eine Weiterbildung zu nutzen, die die persönlichen und fachlichen Kompetenzen erweitert, ohne aktuell für den Arbeitseinsatz erforderlich zu sein.

Die Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens beliefen sich im Jahre 2001 auf insgesamt etwa sieben Tage pro Mitarbeiter. Davon entfielen zweieinhalb Tage auf sogenanntes interfunktionales Training. Damit sind vor allem „soft skills“ gemeint, die nicht unmittelbar fachbezogen und arbeitsplatzspezifisch sind. Hierunter fallen beispielsweise Kommunikations- und Führungskräfte trainings. Hiervon wurden 1,45 Tage über diese Tarifvertrags-Regelungen erbracht.

Bei der Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberseite und der zuständigen Gewerkschaft IG BCE (damals noch ohne die IG Bergbau) handelt es sich um eine Ergänzung des ein Jahr zuvor abgeschlossenen Entgelttarifvertrags. Sie bildet die Basis für ein „Programm zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter der Deutschen Petroleum Aktiengesellschaft“, das damals als „Pilotprojekt“ bezeichnet wurde. In den ersten Passagen des Vertragstextes wird insbesondere auf die hohe Bedeutung des individuellen Weiterbildungsengagements hingewiesen.

Anlass war die damals anstehende Verkürzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf 38 bzw. 37,5 Stunden, die über ein gemeinsames „Investment“ des Unternehmens und der Beschäftigten in Weiterbildung aufgefangen werden sollte. Vor dem Hintergrund bestehender Arbeitszeitkontenregelungen und damit zusammenhängender Instrumente wie Arbeitszeitverkürzung (AZV), Zusatzfreischichten (ZFS) oder Überstunden investieren die Mitarbeiter den durch Mehrarbeit erworbenen Anspruch auf Zeitausgleich in Qualifizierungsmaßnahmen. Dies geschieht auf freiwilliger Basis. Das Weiterbildungsprogramm wird einmal jährlich von der Abteilung Weiterbildung unter Hinzuziehung des Gesamtbetriebsrats erörtert.

Diese Regelungen waren aufgrund ihres ko-investiven Charakters in Deutschland lange Zeit einmalig und hatten daher auch in den Unternehmen eine große, wenn auch vielleicht eher symbolische Bedeutung. Gerade Betriebsrat und Personalverantwortliche sehen in dieser Vereinbarung ein gemeinsames Gut, das es zu schützen gilt. Die Regelungen bargen auf der betrieblichen Ebene aber auch Probleme, da zum Beispiel eine klare Abgrenzung zwischen den übergreifenden Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung (AZV) und den arbeitsplatzrelevanten Schulungen zu ziehen war.

Nach dem Wunsch von Arbeitnehmer- wie Arbeitgebervertretern sollte sie durch die Verknüpfung von Arbeitszeitverkürzung und Qualifizierung Vorbildcharakter haben.

4.8 Qualifizierung im VW-Projekt 5000x5000

Nach langen und kontroversen Verhandlungen unterzeichneten 2001 die *Auto 5000 GmbH*, eine eigens gegründete 100%ige Tochter der Volkswagen AG, und die *Industriegewerkschaft Metall* einen aufsehenerregenden *Projekttarifvertrag*, der als „5000x5000“-Projekt bekannt geworden ist. Dieser *Projekttarifvertrag* geht neue tarifpolitische Wege und ist als experimentelle Phase zunächst für dreieinhalb Jahre abgeschlossen worden. Mit ihm wird erreicht, dass am Standort Wolfsburg bis zu 5.000 neue Arbeitsplätze zur Produktion eines neuen Fahrzeugtyps geschaffen und diese mit *Arbeitslosen* besetzt werden. Die IG Metall sieht eine wichtige Signalwirkung darin, dass es entgegen dem Trend zur Standortverlagerung gelungen ist, in Wolfsburg eine große Anzahl neuer Arbeitsplätze zu schaffen. Sie akzeptiert u. a. deshalb auch, dass die Bezahlung nicht nach dem bei Volkswagen gültigen Haustarifvertrag erfolgt, sondern sich ungefähr entsprechend dem - deutlich niedrigeren - Flächentarifvertrag für die Metallindustrie in der Region Niedersachsen bewegt. Außerdem werden im *Projekttarifvertrag* und seinen Anlagen Ansätze zur Gestaltung der Arbeitsorganisation und zu Mitbestimmungsregelungen vereinbart, die weit über das Bestehende hinausgehen. Die IG Metall formuliert dies so:

„Das VW-Projekt 5000x5000 setzt sich von diesem Trend (der Re-Taylorisierung) ab. Die Arbeitsorganisation stellt einen eigenständigen Innovationsbereich dar und wird neu gestaltet. Das Projekt sieht die flächendeckende Einführung von Teamarbeit und einen ganzheitlichen Zuschnitt von Arbeit vor.“ (Industriegewerkschaft Metall 2001)

Im Rahmen dieses Gesamtansatzes nimmt *Qualifizierung* einen hervorragenden Platz ein. Hierzu heißt es in der Präambel zum Projektarbeitsvertrag:

„Um den arbeitsmarktpolitischen Entlastungseffekt nachhaltig erreichen zu können, ist eine intensive Vorqualifizierung und fortlaufende Qualifizierungsanpassung aller Beschäftigten erforderlich.“ (ebd.)

Welche Art der Qualifizierung damit gemeint ist, findet sich in den *Grundsätzen*, wie sie im *Qualifizierungs-Tarifvertrag* formuliert sind.

„Folgende Qualifikationen und Kompetenzen sollen neben fachspezifischem Wissen vermittelt werden:

- die Fähigkeit zur Kooperation und Kommunikation,
- die Offenheit für neue Formen der Arbeitsteilung,
- die Fähigkeit, kooperativ Konflikte lösen zu können, und
- die Fähigkeit, im Team Aufgaben eigenverantwortlich unter Berücksichtigung hoher Qualitätsansprüche bewältigen zu können.“ (ebd.)

Dieser *Qualifizierungstarifvertrag* zwischen der Auto 5000 GmbH und der Industriegewerkschaft Metall ist Bestandteil des Gesamtpakets des Projekts 5000x5000.

Der Tarifvertrag vereinbart *Grundsätze*, *Qualifizierungsschritte* und macht Aussagen über die *Finanzierung*.

Beachtet werden muss dabei stets, dass es sich bei der Zielgruppe um Arbeitnehmer handelt, die aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Tätigkeit bei der Auto 5000 GmbH aufnehmen. Daraus erklärt sich die Abfolge der Qualifizierungsschritte, wie sie im Tarifvertrag definiert ist. Bevor schließlich eine *Fortlaufende Qualifizierung* einsetzt, dient als erster Schritt eine Vorbereitungsphase der Erlangung der *Allgemeinen Industrietauglichkeit*. Diese Vorbereitungsphase findet nach der Personalauswahlentscheidung, aber vor Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses statt und wird von der *Arbeitsverwaltung* durchgeführt. Dem schließt sich eine sechsmonatige *Anlaufphase* an, in der es darum geht, die *Allgemeine Automobiltauglichkeit* zu erlangen. Das Beschäftigungsverhältnis ist zunächst auf diese sechs Monate befristet; de facto handelt es sich um ein arbeitsprozessbezogenes Qualifizierungs- und Probearbeitsverhältnis, in dem eine pauschale Bruttovergütung von € 2.045 auf der Basis von durchschnittlich 35 Wochenstunden gezahlt wird. Wird der Arbeitnehmer sodann weiter beschäftigt, erhält er einen unbefristeten

Arbeitsvertrag auf der Basis der Bedingungen, wie sie zwischen der Auto 5000 GmbH und der Industriegewerkschaft Metall vereinbart worden sind.

Während dieses unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses ist nun eine *Fortlaufende Qualifizierung* vorgesehen, deren Methoden und grundsätzliche Inhalte zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat geregelt werden. Der Tarifvertrag bestimmt die grundlegenden Rechte und Pflichten des Beschäftigten in Hinblick auf Qualifizierung so:

„Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf einen individuellen Entwicklungs- und Qualifizierungsplan, sind aber auch verpflichtet, vereinbarte und angebotene Qualifizierung zu leisten.“ (ebd.)

Bei Erfolg soll diese Qualifizierung in eine Zertifizierung als „Fachkraft für Automobilbau“ münden (siehe unten).

Der individuelle Qualifizierungsumfang wird mit in der Regel durchschnittlich drei Stunden pro Woche festgelegt, die zusätzlich zur Arbeitszeit vergütet werden, aber nur zur Hälfte, denn: „die Beschäftigten haben die Hälfte der individuellen Qualifizierungszeit einzubringen“.

Unter *Qualifizierungszeiten* werden dabei sowohl prozessbezogene Lernzeiten (*training on the job*) als auch Zeiten, die außerhalb des Arbeitsprozesses in Lernstatt/-fabrik oder außerhalb des Unternehmens (*training off the job*) stattfinden sowie alle strukturierten Kommunikations- und Lernprozesse in den Teams verstanden. Das bezieht sich explizit auf die im Rahmentarifvertrag, dem *Projekt-tarifvertrag*, vereinbarte *Gestaltung der Arbeitsorganisation*.

Zur Finanzierung der Qualifizierung kann zusammenfassend festgestellt werden: die dem Beschäftigungsverhältnis vorgelagerte Qualifizierung der Vorbereitungsphase wird, da es sich um Arbeitslose handelt, aus Mitteln der Arbeitsverwaltung finanziert. Die Qualifizierung der Anlaufphase wird in vollem Umfang vom Unternehmen finanziert. Bei der *Fortlaufenden Qualifizierung* im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis übernimmt das Unternehmen alle Infrastrukturkosten der Qualifizierung und vergütet die Hälfte der durchschnittlich drei zusätzlichen Stunden pro Woche für die Qualifizierung, während die andere Hälfte durch die Beschäftigten als Einsatz von arbeitsfreier Zeit erbracht wird. Hier ist also ein *Ko-Investment* in Qualifizierung tarifvertraglich vereinbart.

In Zukunft ist es Beschäftigten der „Auto 5000 GmbH“ möglich, nach zwei Jahren ein IHK Zertifikat „Automobilbauer/-in“ zu erlangen. Hierzu wurde im Oktober 2002 eine *Kooperationsvereinbarung zwischen der IHK Lüneburg-Wolfsburg und der Auto 5000 GmbH* abgeschlossen.

Die Teilnahme am Qualifizierungsprogramm zum Automobilbauer (IHK) ist für die Mitarbeiter der Auto 5000 GmbH freiwillig und bedeutet keinen Mehraufwand, da die bei der Auto 5000 GmbH vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahmen (einschließlich der Zeit, die die Beschäftigten selbst einbringen) anerkannt werden.

Als Voraussetzungen für die Zulassung zur Zertifizierung werden genannt: eine Berufsausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation, Kenntnisse in Methoden- und Sozialkompetenz, Technikgrundlagen und Qualitätsmanagement sowie eine mindestens zweijährige Tätigkeit in Lern- und Arbeitsprozessen bei einem Automobilhersteller.

Die erworbenen Kompetenzen werden in einem *Workshop* geprüft, in dem eine typische betriebliche Aufgabe analysiert und bearbeitet werden und schließlich ein Lösungsweg vorgeschlagen werden muss, der erfolgversprechend ist. Damit wird die erfolgte Qualifizierung auf eine Weise geprüft und zertifiziert, wie es ihrem Erwerb in betrieblichen Lern- und Arbeitsprozessen entspricht.

4.9 FRAPORT

Die FRAPORT AG betreibt den Flughafen Frankfurt am Main, den größten deutschen Verkehrsflughafen. Das Unternehmen hat derzeit ca. 13.000 Beschäftigte.

Für dieses Unternehmen hat die Personalentwicklung eine strategische Bedeutung. Die Luftverkehrsbranche entwickelt sich stetig weiter; neue berufliche Anforderungen müssen durch verstetigte Weiterbildung erfüllt werden.

„*Mobilität auch in den Köpfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*“ ist das Motto, unter dem im Jahr 2000 ein neues Angebot eingeführt wurde: die „FRAPORT Q-Card“. Q-Card bedeutet: Qualifizierungskarte.

Die Q-Card ist eine Bonuskarte, auf die das Unternehmen jährlich ein Guthaben von 500 € auflädt. Damit können die Beschäftigten solche Kurse im Rahmen des Bildungsangebots des Unternehmens (Airport College) buchen, die nicht unmittelbar für ihre derzeitige Tätigkeit erforderlich sind. Sie müssen hierfür Freizeit oder Gleitzeitguthaben von ihrem Arbeitszeitkonto einbringen.

Derzeit sind folgende Themenfelder im Programm enthalten:

- Informationstechnologie,
- Medienkompetenz,
- Sprachen,
- Verhaltenstraining und Arbeitstechniken,
- Betriebswirtschaft.

Im ersten Halbjahr 2002 wurden ca. 85 verschiedene Bildungsmaßnahmen angeboten.

Die Preise der Kurse liegen zwischen 200 € (z. B. Tageskurs „Neue Selbstenergie entwickeln“) und 600 € (z. B. Sechstageskurs „Betriebswirtschaftliches Grundwissen“).

Über die Teilnahme an den Kursen wird eine Bescheinigung ausgestellt.

Neben den Angeboten der Q-Card stehen weiterhin die Schulungen, die für die Ausübung der Arbeitstätigkeit erforderlich sind; diese finden während der Arbeitszeit statt.

Die Q-Card ist ein Instrument des *cost- und timesharing* für das lebenslange Lernen. Es handelt sich nicht um ein „Sparkonto“.

FRAPORT hat mit der „Q-Card“ 2002 einen der Initiativpreise Aus- und Weiterbildung gewonnen, die unter der Schirmherrschaft von Bundespräsident Johannes Rau gemeinsam von der Otto-Wolff-Stiftung, dem Deutschen Industrie- und Handelskammer-Tag (DIHKT) und der „Wirtschaftswoche“ vergeben werden.

FRAPORT bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Feld der individuellen Personalentwicklung darüber hinaus einen *Intranet-Service* an, der im Rahmen einer „Job Allianz“ von FRAPORTt gemeinsam mit der Degussa AG, der Deutschen Bank AG und der Lufthansa AG entwickelt wurde und unterhalten wird. Die Job-Allianz-Partner bieten gemeinsam eine Intranet-basierte Plattform an, die einen sogenannten Kompetenz- und Neigungsspiegel, praxisnahe Orientierungshilfen zu zwischenbetrieblichen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, temporäre Mitarbeiteraustauschprogramme, einen gemeinsamen Stellenmarkt sowie aktuelle Informationen zu Trends am Arbeitsmarkt umfasst.

4.10 Modellversuche/Lernkulturen

Schon seit vielen Jahren nehmen vom *Bundesinstitut für Berufsbildung* geförderte Modellversuche in Betrieben zur Modernisierung von Aus- und Weiterbildung eine wichtige bildungspolitische Funktion wahr: sie pilotieren Innovationen in Inhalten, Methoden und Strukturen des Lernens im Betrieb und legen damit zugleich die Basis für breitere und auf berufliche Selbständigkeit gerichtete Kompetenzen. Die finanzielle Förderung und systematische Begleitung dieser Modellversuche muss deshalb ebenfalls als eine - kontinuierliche - Investition in die Schaffung der Voraussetzungen für Lebenslanges Lernen verstanden werden - in diesem Falle auf der Seite des „Angebots“ von Bildung und in einer innigen Verknüpfung von Lernen und Arbeiten. Der erheblichen finanziellen Förderung der Modellvorhaben entspricht die Verpflichtung der durchführenden Betriebe und ihrer Partner, *transferfähige Produkte* zu erstellen. Dabei kann es sich um praxisnahe Handlungskonzepte, Leitfäden, Materialien und Medien handeln. Ein nicht unerheblicher finanzieller Eigenanteil soll das Eigeninteresse der durchführenden Betriebe und entsprechende Umsetzungen sichern.

Gegenwärtig werden 17 solcher *Wirtschaftsmodellvorhaben* gefördert, die sich auf die Entfaltung von Kompetenzen für die Arbeit in Betrieben *als lernende Organisationen* konzentrieren. Die Erprobung selbstorganisierter Lernprozesse, wie z. B. hierarchieübergreifend in der Automobilindustrie, oder mit Hilfe von qualifizierten Selbsteinschätzungen oder im Rahmen von kleinen und mittleren Unter-

nehmen (KMU) als ein Hauptthema dieser Generation von Modellvorhaben demonstriert den engen Zusammenhang zur Förderung lebenslangen Lernens.

Der Innovationsförderung auf betrieblicher Ebene sind auch eine Reihe von Projekten aus dem Programm *Lernkultur Kompetenzentwicklung* (siehe Abschnitt 3.3) zuzuordnen, wobei es bei der Schwerpunktsetzung durchaus Korrespondenzen mit den oben erwähnten Wirtschaftsmodellversuchen gibt. Dies gilt insbesondere für den Teilbereich „*Lernen im Prozess der Arbeit*“, in dem es um die Entwicklung von Lern-, Arbeits- und Unternehmenskulturen geht, in denen zunehmend Spielräume für selbstorganisiertes Lernen eingeräumt werden. Einerseits handelt es sich um die Entfaltung von Kompetenzen und andererseits geht es um eine Organisationsentwicklung in Bezug auf die Arbeitsprozesse, die für den Transfer dieser Kompetenzen offen ist. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine moderne und offene Lernkultur eine der zentralen Ressourcen zukünftiger strategischer Unternehmensentwicklung darstellt. Konzeptions- und empirieorientierte Forschungsprojekte sind in diesem Feld mit sogenannten *Praxisprojekten* nach ausgewählten Betriebs-Typen kombiniert, in denen solche Ansätze erprobt werden sollen.

Im Sinne der Schaffung von Voraussetzungen für die biographische „Konstruktion“ lebenslangen Lernens verbindet sich im Programm *Lernkultur Kompetenzentwicklung* an die Studien zum „Lernen im Prozess der Arbeit“ eine substantielle Auseinandersetzung mit dem Komplex des *Informellen Lernens in der Arbeit und seiner Zertifizierung*. In diesem Zusammenhang werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung und im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Projekte zur Erfassung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen durchgeführt.

4.11 „Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit“

Das Rahmenkonzept für „Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit“ wurde 2001 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung veröffentlicht. Es handelt sich um ein *follow-up* zu wichtigen Förderprogrammen aus der Vergangenheit, wie „Humanisierung der Arbeit“ und „Arbeit und Technik“. Es nimmt aber weitere wichtige Ergebnisse des allgemeinen Strukturwandels mit in seine Zielbestimmungen auf. Dies gilt zum einen für die zunehmende Verbreitung von *E-business* und seine Auswirkungen auf die Beschäftigten. Zum anderen aber für den Impakt des tiefgreifenden demographischen Wandels, dem die Arbeit einer Enquete-Kommission gewidmet war. Deren Ergebnisse und Vorschläge bilden - soweit sie die Arbeitsgestaltung und die Zukunft der Arbeit betreffen - ebenfalls einen zentralen Ausgangspunkt für das neue Förderkonzept. Insgesamt zielt das Programm auf die Stimulierung der flexiblen und produktiven Potenziale in Unternehmen, deren Entfaltung immer stärker von einer Unternehmenskultur

abhängig ist, die systematisch Innovationsfähigkeit, Kreativität und Motivation für Lebenslanges Lernen fördert.

Das Programm ist für den Zeitraum von 2001 bis 2005 mit ca. 83 Mio. € ausgestattet.

Der Zusammenhang zur Förderung lebenslangen Lernens wird unmittelbar deutlich, wenn man sich die Grundorientierung des Rahmenkonzepts vergegenwärtigt. Ausgegangen wird von einem ganzheitlichen Innovationsverständnis, das die menschlichen Ressourcen ins Zentrum der Zukunftsentwicklung der Unternehmen rückt. Das entsprechende *Leitbild* für zu fördernde Projekte wird demzufolge im *Rahmenkonzept* wie folgt formuliert:

„Kompetenz für die Zukunft. Die Entwicklungsmöglichkeiten von Individuen und Unternehmen zu fördern und zu erweitern, damit sie die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt aktiv und menschengerecht gestalten können und so zu Unternehmenserfolg und Beschäftigung beitragen.“

Kompetenz wird hier pro-aktiv und gestaltungsorientiert verstanden - und liefert damit für das Konzept lebenslangen Lernens eine wichtige Akzentuierung.

Vor diesem Hintergrund werden vier große Forschungsfelder definiert, für die - vorzugsweise von Projektgemeinschaften mit starker Beteiligung von Unternehmen - Förderanträge gestellt werden können. Insbesondere das erste Thema *„Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit entfalten und erhalten“* hat zentrale Bezüge zum Lebenslangen Lernen und konzentriert sich dabei insbesondere auf die betriebliche Gestaltung der Rahmenbedingungen hierfür, also insbesondere auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation. Die anderen Forschungsfelder stehen hierzu in inhaltlichem Zusammenhang (2. Thema: Unternehmensentwicklung nachhaltig gestalten, 3. Thema: Chancengleichheit fördern und ungenutzte Potenziale erschließen) oder haben förderungsstrategische Bedeutung (4. Thema: Neue Wege der Umsetzung und des Transfers beschreiten).

Die finanziellen Förderbedingungen setzen auf Eigeninteresse und damit Nachhaltigkeit: Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft erhalten bis zu 50 Prozent der tatsächlichen Kosten als Förderung. Für KMU kann ebenso wie für Unternehmen aus den Neuen Bundesländern der Fördersatz um zehn Prozent erhöht werden.

4.12 Nicht formales Lernen als Strukturelement von LLL am Beispiel der IT - Weiterbildung

Im Sinne des „LLL-Triangels“ gehört ein vernetztes Bildungsangebot, das den Individuen gemäß ihrer persönlichen Optionen Auswahl- und Kombinationsmöglichkeiten lässt, zu den zentralen Elementen eines „Systems des Lebenslangen Lernens“. Besonders interessant sind in diesem Zusammenhang Ansätze, die Bildungsangebote entlang berufsbiographischer Verläufe miteinander verknüpfen, also z. B. Erstausbildung mit Weiterbildung oder Weiterbildung mit Weiterbildung.

Aus diesem Grunde wird an dieser Stelle ein besonders innovatives Konzept skizziert, das wesentlich von den Sozialpartnern des IT-Sektors entwickelt wurde. Die finanzielle Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gehört in den Zusammenhang des *Investments* in die Kontextstrukturen lebenslangen Lernens.

Bereits Mitte der 90er Jahre verständigten sich die Sozialpartner des IT-Sektors mit der Bundesregierung über eine Berufsbildungs-Initiative für den IT-Sektor, die in die Schaffung und den Erlass von vier neuen Erstausbildungs-Ordnungen im Jahr 1997 führte. In Fortsetzung vereinbarten die IT-Sozialpartner im Frühjahr 1999 „Markierungspunkte zur Neuordnung der IT-Weiterbildung“. Diese „Markierungspunkte“ bildeten die Grundlage für eine im Juli 1999 im *Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Beschäftigungsfähigkeit* vereinbarte breite „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“.

Am Vorverfahren wie am Hauptverfahren waren Betriebsexperten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite beteiligt. Für diese Verfahren steht - auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes in Deutschland - ein ausgebautes und erprobtes Instrumentarium zur Verfügung.

Als Ergebnis liegt nun ein neu geordnetes *IT-Weiterbildungssystem* vor, das sich in seiner Profilierung, der Zuordnung der verschiedenen Ebenen, seinem Flexibilitätspotenzial, aber auch in seinen Lernkonzepten deutlich von den bisher vorliegenden Fortbildungsqualifizierungen unterscheidet und in vielerlei Hinsicht innovativ ist.

Das *IT-Weiterbildungssystem* baut auf den vier 1997 neu geschaffenen Ausbildungsberufen IT-Systemelektroniker/in, Fachinformatiker/in, IT-Systemkaufmann/-frau und Informationskaufmann/-frau auf, sieht aber ausdrücklich auch die Möglichkeit von *Seiten- und Wiedereinstiegen* vor.

In der ersten Weiterbildungsstufe werden 29 Spezialisierungen in sechs Funktionsgruppen angeboten: Das berufliche Profil und Niveau wird hier als *Specialist* bezeichnet, während sich auf der nächsthöheren Ebene dann *Operative Professionals* finden, als da sind: IT-Engineer, IT-Manager, IT-Consultant, IT-Commercial Manager. Man geht davon aus, dass dieses Niveau mit dem des akademischen Grads des Bachelor korrespondiert, während das höchste Niveau mit der Master-Ebene korrespondiert. Dort sind der IT-System-Engineer und der IT-Business-Engineer angesiedelt, die als *Strategische Professionals* bezeichnet werden.

Diese verschiedenen Profile auf den drei Ebenen sind nun so miteinander verzahnt, dass die Beschäftigten im Zuge ihrer Kompetenzerweiterung verschiedene Wege einschlagen können, ohne dabei „noch einmal von vorne anfangen“ zu müssen. So ist sowohl eine horizontale Kompetenzerweiterung möglich als auch eine Karriereentwicklung, die z. B. die verschiedenen „Niveaus“ auch diagonal durchsteigt.

Als zentraler Lernansatz gilt durchgängig im „System“ die *arbeitsprozessorientierte Kompetenzentwicklung*. Dieser Lernsatz basiert auf dem Prinzip des „Lernens in der Arbeit“, das produktives Handeln mit der Personalentwicklung verbindet. Als methodisch-didaktisches Prinzip erfolgt Lernen auf der Basis eines prozessorientierten Curriculums. Die Strukturierung der Lerninhalte folgt von daher nicht einer Fachsystematik, sondern der - durch die Arbeitserfahrung zugänglichen - „Logik“ des Arbeitsprozesses.

Es ist nicht zuletzt dieses an der Arbeitspraxis orientierte Lernkonzept, das es auch ermöglicht, die IT-Weiterbildung für Quer- und Seiteneinsteiger zu öffnen. Ganz ausdrücklich wird davon ausgegangen, dass auch auf der Basis einschlägiger Berufserfahrungen ein Eintritt in das System möglich ist, sei es innerhalb der IT-Branchen selbst, sei es vom externen Arbeitsmarkt, von dem aus arbeitsamtsfinanzierte „Brücken“ in die IT-Weiterbildung führen können.

Unter dem Stichwort „Neue Lernkultur“ heißt es u. a.:

„Eine beiderseitige Investition in das Lernen, der Unternehmen durch Bereitstellung von Infrastruktur und Qualität und der Fachkräfte durch die Bereitstellung von Engagement und Motivation, kann im neuen IT-Weiterbildungssystem zum lebenslangen Erwerb von Kompetenzen und damit zu einer erhöhten Beschäftigungsmöglichkeit beitragen. Bei dieser Form der Kompetenzentwicklung geht es nicht mehr um formalisierte Lernprozesse weit entfernt vom wirklichen IT-Geschehen in 'verschulten Trockenkursen', sondern um qualitativ hochwertiges, von Praxisexperten gecoachtes und reflektiertes Lernen in unmittelbarer Auseinandersetzung mit den Problemen und Aufgaben, wie sie sich tatsächlich heute in den IT-Jobs stellen.“(Ehrke, Müller 2002)

5 ELEMENTE EINER FINANZIERUNGSKONZEPTION FÜR EIN „SYSTEM LEBENS-LANGEN LERNENS“

Sowohl die zentralen Programm-Dokumente, die in Abschnitt 2 skizziert wurden, als auch die Beispiele Guter Praxis in den Abschnitten 3 und 4 sollten verdeutlichen, dass sich vor dem Hintergrund der deutschen Bildungslandschaft und -politik die Finanzierung Lebenslangen Lernens nicht auf die Bereitstellung von finanziellen Ressourcen *an die Hand* der Individuen reduzieren lässt. Finanzierung Lebenslangen Lernens - und damit auch ihre „Gute Praxis“- schließt Investment in Kompetenzförderung, Bildungsnetze und Unterstützungsstrukturen ein (wie es das *LLL-Triangel* verbildlicht). Bevor die Arbeit der *Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens* kurz skizziert wird (siehe Abschnitt 5.3), werden im Abschnitt 5.1 einige der in den Abschnitten 2 und 3 sichtbar gewordenen Tendenzen beim Aufbau Lebenslangen Lernens in Deutschland zusammengefasst. Der Abschnitt 5.2 widmet sich schließlich der Frage, wie *Transparenz* als Voraussetzung für eine Refokussierung und Restrukturierung hergestellt werden soll.

5.1 Vielfalt und Netzwerkbildung

Wenn man unter Lebenslangem Lernen nicht nur „die Gesamtheit allen formalen, nicht-formalen und informellen Lernens über den gesamten Lebenszyklus eines Menschen hinweg“ (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 29) versteht, sondern auch die Verknüpfung dieses Lernens sowohl auf Seiten der Individuen (Stichwort: Selbstmanagement der eigenen Lernbiographie) als auch auf Seiten der Angebote (Stichwort: Bildungsintegration), dann steht die Bildungspolitik in Deutschland vor erheblichen Herausforderungen. Aber: in der Bildungslandschaft - insbesondere in ihren nach-schulischen Bereichen, die traditionell Weiterbildung und/oder Erwachsenenbildung genannt werden - ist sehr viel in Bewegung.

In den vorgehenden Abschnitten wurden - unter dem Stichwort *Best Practice* - einige in diesem Sinne herausragende Beispiele dokumentiert. Dabei wurden diese Beispiele nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Finanzierung ausgewählt, sondern vor allem unter dem Gesichtspunkt, ob sie in Richtung auf die Etablierung Lebenslangen Lernens interessante und innovative Ansatzpunkte bieten. Oftmals aber ist die Finanzierungsproblematik zumindest implizit angesprochen oder wird bei der Weiterentwicklung dieser Ansätze in den Vordergrund treten.

Die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in den *IT-Sektoren* mutet auf den ersten Blick im Sinne „Lebenslangen Lernens“ konventionell an, denn es handelt sich um staatlich anerkannte berufliche Fortbildungen, die auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes geregelt werden. Sie enthält aber weitergehende und innovative Ansätze, die für die künftige Gestaltung der beruflichen Felder des Lebenslangen Lernens Konzepte „vorbilden“. Fortbildung bedeutet in Deutschland

immer, dass die Weiterbildung auf der Basis einer bisherigen qualifizierten Berufstätigkeit systematisch erfolgt und zu anerkannten Zertifikaten „höheren Niveaus“ führt. Das Innovative am vorliegenden IT-Weiterbildungssystem ist nun, dass es auf den in der Arbeitswirklichkeit der IT-Branchen vorhandenen fachlichen Spezialisierungen aufbaut, diese in einer ersten Fortbildungsstufe als Kompetenzprofil festigt und zertifiziert, um dann in zwei weiteren Stufen die Fortbildung zu einer *Operative Professional*-Ebene und schließlich zur Ebene der *Strategischen Professionals* ermöglicht. Diese beiden Niveaus sind zu Abschlussebenen akademischer Ausbildung parallelisiert. Insgesamt umfasst das System auf den drei verschiedenen Ebenen 35 Profile oder Abschlüsse und es ist so konstruiert, dass Personen sowohl ihre beruflichen Kompetenzen horizontal erweitern können als auch bei der Aufstiegsfortbildung - zum zweiten und dritten Niveau - verschiedene Wege - z. B. diagonale - einschlagen können. Das System hält also in *flexibler Weise eine große Anzahl von beruflichen Weiterbildungsoptionen* vor. Eine zweite wichtige Innovation besteht darin, dass der *Zugang* zur Fortbildung nicht vom Vorhandensein eines entsprechenden Zertifikats aus der Erstausbildung in IT-Berufen abhängig ist, sondern auch auf der Basis einschlägiger *Berufspraxis* erfolgen kann. Dies öffnet das System auch für *Quereinsteiger* vom Arbeitsmarkt. Die hohe Wertschätzung beruflicher Praxis - und damit der Bedeutung nicht-formalen und informellen Lernens - geht Hand in Hand mit einer weitreichenden und pointierten Umorientierung hinsichtlich der Konzeption des *Lernens*, das am *Arbeitsprozess*⁹ orientiert ist und den Arbeitsprozess als wichtigsten Lernkontext versteht. Der *Finanzierung* im Rahmen des neuen IT-Fortbildungssystems wurde bislang keine besondere Aufmerksamkeit gewidmet; sie greift auf die für die Fortbildung üblichen Regelungen und Verfahren und - im Falle der *Quereinsteiger* vom Arbeitsmarkt - auf die Förderungsmöglichkeiten nach dem SGB III zurück.

Eine ähnlich strukturbildende Bedeutung, allerdings für den Bereich der bislang in Deutschland wenig geregelten innerbetrieblichen Qualifizierung, wird vermutlich dem vor einem Jahr abgeschlossenen *Qualifizierungstarifvertrag in der baden-württembergischen Metallindustrie* zukommen. Kern dieser tarifvertraglichen Vereinbarung ist das Recht jedes einzelnen Beschäftigten, mindestens einmal im Jahr mit seinem Vorgesetzten zu einem *Gespräch zum Qualifizierungsbedarf* zusammen zu kommen, in dem dieser gemeinsam festgelegt und auf dieser Basis die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden. Damit wurde dem individuellen Bedarf Vorrang gegenüber einer Standard-Quantifizierung jährlicher Qualifizierungszeiten eingeräumt. Damit ist allerdings auch die Frage aufgeworfen, ob die einzelnen Beschäftigten in der Lage und bereit sind, ihre Qualifizierungsinteressen deutlich und selbstbewusst zu vertreten. Für den Fall,

⁹ Über ein Jahrzehnt nach dem ersten Vorschlag, „Arbeitsprozess-Wissen“ (vgl. Kruse 1986) in das Zentrum beruflichen Lernens zu stellen, hat eine solche Orientierung nun Eingang in Neuordnungen gefunden.

dass es zwischen dem Betrieb und dem Beschäftigten zu keiner Einigung über die Qualifizierung kommt, haben die Tarifparteien eine *gemeinsame Agentur* errichtet, die im Zweifelsfall, der allerdings nicht als häufig angenommen wird, entscheidet.

Hinsichtlich der *Finanzierung* wird unterschieden zwischen der *betrieblichen* Qualifizierung, die finanziell vollständig zu Lasten des Betriebs geht, und einer *persönlichen* Weiterbildung, die finanziell zu Lasten des Beschäftigten geht, der aber das Recht hat, nach ihrem Ende auf einen dem bisherigen Arbeitsplatz vergleichbaren Arbeitsplatz zurückzukehren. In diesem Sinne ist auch die persönliche Weiterbildung in ihrem Recht abgesichert. Man geht davon aus, dass es zwischen betrieblicher Qualifizierung und persönlicher Weiterbildung eine *erhebliche Grauzone* gibt, die betrieblichen Regelungen überlassen bleibt wie insgesamt davon ausgegangen wird, dass der Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarungen in einzelbetriebliche Verfahrensregelungen übersetzt wird.

Tatsächlich existieren in Deutschland bereits eine Vielzahl von *Betriebsvereinbarungen*, die jeweils verschiedene Elemente der betrieblichen Weiterbildung regeln (siehe auch weiter unten). Die Durchsicht zeigt sehr deutlich, dass dieser *Grauzonenbereich* zwischen betrieblichen und persönlichen Interessen an Weiterbildung in der Zukunft zu einem zentralen Gestaltungs- und ggf. auch Konfliktfeld werden wird. Denn alle neueren Ansätze beruflicher Qualifizierung, die auf *Kompetenzentwicklung* und *Beschäftigungsfähigkeit* setzen, weisen in ihrem Zuschnitt über einen engen Rahmen unmittelbarer betrieblicher Nutzung hinaus.

Die im *Tarifvertrag in der baden-württembergischen Metallindustrie* vereinbarte Errichtung einer *gemeinsamen Agentur*, die durch die beiden Tarifparteien finanziert wird, signalisiert einen weiteren wichtigen strukturbildenden Ansatz. Denn diese gemeinsame Agentur soll keineswegs nur im betrieblichen Konfliktfall über den Qualifizierungsbedarf und dessen Umsetzung schlichten - dies wird eher als Ausnahme von der Regel angesehen -, sondern sie wird als eine Infrastruktur-Einrichtung zur Impulsgebung für die Entwicklung betrieblicher Qualifizierung betrachtet. In *dieser* Funktion ist sie einer Einrichtung aus einem anderen Wirtschaftssektor ähnlich, die allerdings schon seit dem Jahr 1993 existiert, nämlich der *Weiterbildungsstiftung der Chemischen Industrie*. Diese ist eine Gemeinschaftsgründung des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie, also der Arbeitgeber, und der Industriegewerkschaft für die Chemische Industrie (heute: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie). Die *Weiterbildungsstiftung* finanziert ihre Aktivitäten primär aus den Erträgen des durch die beiden Tarifparteien eingebrachten Stiftungskapitals und sie hat ausschließlich impulsgebende und beratende Funktion.

Im Rahmen dieses Berichts stehen die beiden Stiftungen für Bemühungen, dem - in diesem Falle *beruflichen* - Lernen im Erwachsenenalter durch Vereinbarungen der Tarifparteien eine tragfähige *Unterstützungsstruktur* zu geben, die für Kooperation, Transparenz und Innovation sorgt. Es entstehen also gewissermaßen

Netzwerkknoten eines denkbaren breiten Supportsystems für Lebenslanges Lernen. Unter dem Finanzierungsgesichtspunkt ist es interessant, dass es in den beiden genannten Fällen die Tarifparteien als ihre Aufgabe ansehen, solche Unterstützungseinrichtungen gemeinsam zu unterhalten.

Potentielle Netzwerkknoten entstehen auch auf regionaler Ebene. Als Beispiel hierfür steht das Projekt *Lernende Region Osnabrück*. Es handelt sich dabei um ein Entwicklungsprojekt im Rahmen des vom *Bundesministerium für Bildung und Forschung* aufgelegten Programms „*Lernende Regionen*“. Osnabrück unternimmt - wie alle anderen beteiligten Regionen und jede *auf ihre spezifische Weise* - den Versuch, die regionale Bildungslandschaft intelligent zu vernetzen, neue Elemente zu implementieren und den *Zugang* zu ihr insbesondere für bislang bildungsferne Bevölkerungsgruppen nachhaltig zu verbessern: Transparenz und Bedarfsorientierung bei den Angeboten werden dabei ebenso wichtig wie ein zugängliches und brauchbares System zur Bildungsberatung. Der Ansatz in Osnabrück bewegt sich in der Tradition von *Erwachsenenbildung*, bemüht sich aber um enge Verknüpfungen mit der Arbeitswelt, insbesondere was die Verbesserung von Zugangschancen für den Arbeitsmarkt betrifft. Aus Tradition und einem Verständnis von öffentlicher Verantwortung für die regionale Bildungslandschaft heraus sind in diesem Falle die regional ansässigen Gebietskörperschaften, vor allem die Stadt und der Landkreis Osnabrück, die zentralen Träger des Projekts. Die *Finanzierung* des Aufbaus einer solchen *innovativen regionalen Bildungs-Infrastruktur* - als Knotenpunkte für Lebenslanges Lernen - wird zunächst weitgehend über das Programm „*Lernende Regionen*“ gesichert. Die von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung beschlossene rasche *Degression* der Projektfinanzierung zwingt die Akteure, die Frage der nachhaltigen Finanzierung sowohl der Infrastruktur als auch ihrer Leistungen auf die Tagesordnung zu setzen. Aus den diversen insgesamt über 70 Projekten im Rahmen des Programms *Lernende Regionen* werden also interessante Beiträge zur Frage der Finanzierung (von Teilbereichen und Infrastruktur-Knoten des) Lebenslangen Lernens zu erwarten sein.

Explizit unter Finanzierungsgesichtspunkten soll noch einmal der Blick auf zwei Beispiele aus der beruflich-betrieblichen Weiterbildung geworfen werden. Es handelt sich um Fälle, in denen die Qualifizierung in einem bestimmten Unternehmen durch Tarifverträge geregelt wurde. Beide Beispiele enthalten Konzepte von *Ko-Investment* von Qualifizierung durch das Unternehmen und die Beschäftigten. Bei dem älteren der beiden Beispiele handelt es sich um einen bereits 1988 abgeschlossenen Tarifvertrag zwischen dem Unternehmen Deutsche Shell AG und der damaligen Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik (heute: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie), und bei dem jüngeren um den im Jahre 2001 abgeschlossenen Qualifizierungstarifvertrag als Teil eines Pakets von Projektarbeitsverträgen zum Tarifsystem VW 5000x5000 zwischen der

Auto 5000 GmbH, einer 100%igen Tochter von Volkswagen, und der Industriegewerkschaft Metall.

Zum damaligen Zeitpunkt (1988) sehr zukunftsweisend gingen die Tarifparteien bei Shell davon aus, dass das *individuelle Weiterbildungsengagement* der Beschäftigten gestärkt und gefördert werden müsse und dies eine gemeinsame Aufgabe sei - und zwar auch dann, wenn sich das Weiterbildungsinteresse stärker auf Kompetenzen konzentrierte, die nicht direkt und unmittelbar für den jeweiligen Arbeitsplatz von Bedeutung seien. In Umsetzung eines Tarifvertrags zur *Arbeitszeitverkürzung* wurde mit diesem Ziel ein *Ko-Investment-Ansatz* entwickelt, der lange Zeit in Deutschland singulär bleiben sollte. Für Weiterbildung, die in einem jährlichen Weiterbildungsprogramm katalogisiert ist und ein breites Spektrum von Themen und Gegenständen abdeckt, das auch individuelle Weiterbildungsinteressen stark reflektiert, *investieren die Beschäftigten Zeit*, die auf Arbeitszeitkonten angespart wurde. Das Unternehmen investiert, indem alle anderen Maßnahmekosten übernommen und teilweise erhebliche Zuschüsse zu privat erworbenen Lernmitteln gewährt werden.

Der 2001 zwischen der *Auto 5000 GmbH* und der *Industriegewerkschaft Metall* abgeschlossene Qualifizierungstarifvertrag nutzt ein ähnliches *Ko-Investment-Modell*, nämlich die *hälftige Zeitinvestition durch die Beschäftigten* und eine *hälftige Zeitvergütung plus Maßnahmekostenübernahme* durch das Unternehmen. Er verfolgt aber unter zwei Aspekten ein rigoroseres Konzept. Zum einen investieren die Beschäftigten nicht angesparte Arbeitszeit, sondern Freizeit. Zum anderen wird dieses Ko-investieren nicht durch ein breites, offenes und individualisiertes Weiterbildungsangebot begründet, sondern es handelt sich um die für alle vorgesehene und vereinbarte arbeitsprozessbezogene Qualifizierung. Allerdings machen die Vertragspartner geltend, dass das zugrundeliegende Qualifizierungskonzept sicherstelle, dass die Beschäftigten Kompetenzen erwerben, die über die unmittelbare Nutzenanwendung am Arbeitsplatz hinaus ihre Beschäftigungsfähigkeit sichert. Die Schnittmenge der gemeinsamen Interessen, die ein Ko-Investment rechtfertigen, wird gerade hierin gesehen.

Dieses Beispiel verdeutlicht - vorläufig - abschließend, dass die Frage nach Modellen der (Teil-)Finanzierung lebenslangen Lernens ohne einen Blick auf die in Rede stehenden inhaltlichen, methodisch-didaktischen und institutionellen Arrangements zu kurz greifen würde.

5.2 Transparenz und Qualität

Will man Finanzierungskonzepte so schneidern, dass sie die Individuen bei der Gestaltung ihrer kontinuierlichen Lernbiographien wirkungsvoll unterstützen und dabei nicht nur auf individualisierte Ressourcen setzen, sondern zugleich eine adäquate Struktur vernetzter, nutzerorientierter Bildungsangebote wie auch Beratung und Unterstützung dauerhaft fördern, dann ist zuallererst *Transparenz*

darüber nötig, welche Finanzquellen und -ströme in der bestehenden Bildungslandschaft bereits - wie - wirksam sind. Denn innovative Finanzierungsmodelle, die speziell auf die Ermöglichung lebenslangen Lernens ausgerichtet sind, schließen sinnvollerweise an vorhandene Finanzierungssysteme an, akzentuieren sie neu und reformieren sie, was im Zweifel immer dann auf Finanzierungs-Mischsysteme hinausläuft, wenn infrastrukturelle Rahmenbedingungen mit zur Gesamtheit des zu fördernden „Systems lebenslangen Lernens“ gerechnet werden. In der historisch gewachsenen, komplexen und stark *dezentralisierten* deutschen Bildungslandschaft ist es nun nicht einfach, Transparenz über die Bildungsfiananzierung herzustellen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Weiterbildung, weil dieser in Deutschland bislang weniger reguliert ist als in anderen europäischen Ländern. Aber auch die große Bedeutung, die Betriebe im System der deutschen beruflichen Aus- und Weiterbildung einnehmen, machen aufgrund der dort vorhandenen engen Verflechtung von Arbeit und Lernen die Abschätzung von Finanzierungsgrößen nicht einfach.

Die Herstellung von *Finanzierungs-Transparenz* gehört also zu den unmittelbar vorbereitenden Aufgaben für die Entwicklung eines tragfähigen und kohärenten Modells der Finanzierung lebenslangen Lernens. Folgerichtig hat die Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ (siehe Abschnitt 5.3) hierzu gleich zu Beginn ihrer Arbeit Expertisen in Auftrag gegeben (vgl. Bellmann 2003).

Allerdings sind die Bemühungen um Transparenz keineswegs neu. Das *Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)*¹⁰ untersucht seit geraumer Zeit „*Nutzen und Nettokosten der Berufsbildung für Betriebe*“. Im laufenden Projekt geht es u. a. darum, den mittel- und langfristigen Nutzen des Einsatzes selbst ausgebildeter Fachkräfte für die Betriebe zu quantifizieren. Von der anderen Seite her muss berücksichtigt werden, dass betriebliche Berufsausbildung in Deutschland in erheblichem Umfang öffentlich subventioniert wird, um für Jugendliche ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot bereitzustellen. Dem geht ein anderes Forschungsprojekt des BiBB nach, das die „*Öffentliche Förderung der betrieblichen Berufsausbildung im dualen System*“ untersucht.

Schließlich beteiligt sich das BiBB im Rahmen des *Leonardo-da-Vinci-II-Programms* an der vergleichenden Analyse von Daten zur beruflichen Weiterbildung, die aus 25 Ländern im Jahr 2000 im Rahmen des sogenannten CTVS-II-Surveys erhoben wurden. Auch diese Studie wird schließlich der verbesserten Transparenz in einem wichtigen Feld der Realisierung lebenslangen Lernens, nämlich dem der beruflichen Weiterbildung, dienen.

Sehr nah am Thema der Finanzierung lebenslangen Lernens bewegt sich ein weiteres Forschungsprojekt des BiBB mit dem Titel: *Kosten und Nutzen beruflicher*

¹⁰ Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist mit einem Haushalt für 2002 von immerhin 43,5 Mio. € selbst eines der *Main Investment* des Bundes in die Entwicklung der Berufsbildung.

Weiterbildung für Individuen, also in direktem Sinne eine Erschließung individueller Weiterbildungs-Finanzierungs-Umfänge und ihres späteren *return*.

In Umsetzung von Beschlüssen des „*Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit*“ hat auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine umfangreiche Initiative zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung ergriffen.

Dabei geht es um die Stärkung der Nachfragerinnen und Nachfrager auf dem Weiterbildungsmarkt und um die Förderung von Initiativen zur Verbesserung der Qualität bei den Weiterbildungsanbietern.

Der Stärkung der Nachfragerinnen und Nachfrager auf dem Weiterbildungsmarkt dienen vor allem Projekte und Maßnahmen, die die Verbesserung von Informationsmöglichkeiten und des Qualitätsbewusstseins zum Ziel haben, also z. B. Datenbanken und Checklisten. Der Förderung von Qualität bei den Weiterbildungsanbietern dienen Initiativen und Projekte, die den Auf- und Ausbau von Qualitätsringen, wie Arbeitsgemeinschaften von Anbietern auf regionaler und sektoraler Ebene zum Gegenstand haben, aber auch die Förderung von Konzepten zum Total Quality Management und von Beratungsansätzen.

Besonders wichtig ist die Erprobung unabhängiger Weiterbildungstests. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung Forschung hat die Stiftung Warentest unabhängige Stichprobentests durchgeführt:

Auch die Bundesländer sind im Rahmen ihrer unmittelbaren Zuständigkeiten im Bereich der Qualitätssicherung aktiv, u. a. auch über Landesgesetzgebung (vgl. hierzu auch: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002b und siehe Abschnitt 5.2.6)

5.3 Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“

Die Expertenkommission wurde von der Bundesregierung eingesetzt und nahm im Oktober 2001 ihre Arbeit auf. Um den vielfältigen Lebensentwürfen und den Anforderungen des Strukturwandels besser gerecht zu werden, soll die Expertenkommission realisierbare Vorschläge für neue Strategien entwickeln, die zu einem tragfähigen Gesamtkonzept führen. Die Kommission soll sich dabei auf Phasen lebenslangen Lernens nach der beruflichen Ausbildung einschließlich selbstgesteuerten Lernens konzentrieren und sich nicht allein auf berufliche Weiterbildung beschränken. Gleichzeitig soll das Recht auf Bildung dabei gestärkt werden.

Durch das zu entwickelnde Gesamtkonzept soll vorrangig erreicht werden:

- eine Erhöhung der Bildungsbeteiligung,
- die Schaffung von Anreizen für Lebenslanges Lernen
- die Förderung aller Begabungen

Die Erhöhung der Bildungsbereitschaft im umfassenden Sinn dient nicht nur dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen zu erhalten und zu entwickeln,

sondern auch der Persönlichkeitsentwicklung des Individuums. Sie ist die Basis für die Gestaltung der Zivilgesellschaft und die Bewältigung des gesellschaftlichen und ökonomischen Strukturwandels. Lebenslanges Lernen wird zunehmend zu einem entscheidenden Faktor für eine nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung.

Folgende Aspekte sollen vor allen Dingen in den Blick genommen werden:

- ✓ Entwicklung und Anforderungen des Arbeitsmarktes,
- ✓ Lebenslanges Lernen und Erwerbsstatus,
- ✓ Lebenslanges Lernen und Lern- sowie Arbeitszeitstrukturen,
- ✓ Erwerb von Berechtigungen,
- ✓ Finanzierungsalternativen.

Relevante Entwicklungen in ausgewählten Staaten, insbesondere in EU-Mitgliedstaaten, sollen vergleichend und als Anregungsmaterial herangezogen werden (Analyse von „best- und good practice“-Modellen).

Die Arbeit der unabhängigen Expertenkommission steht auch im Kontext der Beratungsergebnisse des Bündnisses für Arbeit, des Forums Bildung, der Beratungen zum EU-Memorandum zum lebenslangen Lernen, der Überlegungen innerhalb der BLK zur Verwirklichung lebenslangen Lernens sowie der Arbeiten der OECD, die nach dem Bildungsministertreffen im Mai 2001 ihre Arbeiten zur „Finanzierung lebenslangen Lernens“ wieder aufgenommen hat.

Mit dem Koalitionsvertrag vom 15. Oktober 2002 will die neue Bundesregierung die Vorschläge der Expertenkommission nutzen, um die Weiterbildungslandschaft zielgerecht weiter zu entwickeln und die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.

Die bisherigen Beratungsergebnisse der Expertenkommission werden im Folgenden knapp zusammengefasst¹¹.

Die Expertenkommission beschreibt in ihrem Zwischenbericht als eine Ausgangslage relevante gesellschaftliche Entwicklungen (Kapitel 3). Sie betont dabei ökonomische und auf die Arbeitswelt bezogene Faktoren. Veränderungen in der privaten Lebenswelt werden - auch bedingt durch kaum quantifizierbare Tendenzen - nur kurz beschrieben, bleiben aber gleichgewichtig. Dies betrifft zum Beispiel den von der Expertenkommission behandelten Aspekt des „Gender Mainstreaming“. Als weiteres Beispiel ist die herausragende Bedeutung lebenslangen Lernens für den sozialen Zusammenhalt in der Zivilgesellschaft zu nennen.

Schlussfolgerungen der Expertenkommission:

- ✓ Deutschland befindet sich im Übergang zu einer wissensbasierten Gesellschaft.
- ✓ Als exportorientiertes Hochlohnland kann sich Deutschland im internationalen Wettbewerb nur durch Qualitätsprodukte behaupten.

¹¹ Vgl. hierzu ausführlich: Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2002.

- ✓ Gute Erstausbildung und kontinuierliches Lernen sind wesentliche Voraussetzungen für Autonomie und Verantwortung als Prinzipien veränderter Arbeitsorganisation.
- ✓ Die Qualifizierung Älterer wird angesichts der demographischen Entwicklung immer wichtiger.
- ✓ Der Fachkräftemangel kann nur durch die Qualifizierung der Zuwanderer verringert, aber nicht beseitigt werden.
- ✓ Auch die veränderten Anforderungen der Zivilgesellschaft und die Technisierung des Alltags erfordern Lebenslanges Lernen.
- ✓ Die Richtung des Strukturwandels ist entwicklungs offen; wenn wir den Wandel gestalten wollen, setzt dies Lebenslanges Lernen voraus.
- ✓ Neue Lernformen können das Bedürfnis nach Lernen wecken und die Freude am Lernen festigen.

Mit ihrer Darstellung hat die Expertenkommission deutlich gemacht, dass Aus- und Weiterbildung noch wichtiger werden, um den Wandel zu gestalten. Die alt-hergebrachten Grundsätze von Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit gewinnen zunehmend an strategischer Bedeutung, insbesondere wenn es das Ziel ist, den benachteiligten Gruppen zunehmend Chancen zu eröffnen und ihre Ausgrenzung zu verhindern. Dies bedeutet die Sicherung von Angebotsstrukturen auch durch öffentliche Verantwortung. Damit die Bürgerinnen und Bürger den Wandel positiv erleben können, sind Lebenslanges Lernen einerseits sowie die Verwirklichung des staatlichen Gestaltungsanspruchs andererseits erforderlich. Beide Komponenten - Stärkung der individuellen Verantwortung und Wahrnehmung der öffentlichen Verantwortung - müssen miteinander zu einem schlüssigen Finanzierungskonzept verknüpft werden.

5.3.1 Zugrundeliegendes Verständnis von Lebenslangem Lernen

Die Expertenkommission legt ihrem Auftrag entsprechend ein weit gefasstes Verständnis von lebenslangem Lernen zugrunde. Lebenslanges Lernen umfasst danach *„die Gesamtheit allen formalen, nicht formalen und informellen Lernens über den gesamten Lebenszyklus eines Menschen hinweg.“* (Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, S. 29)

Ein realisierbares Finanzierungskonzept soll alle Bildungsbereiche zu einem kohärenten, d. h. aufeinander aufbauenden und durchlässigen Gesamtsystem verbinden. Lebenslanges Lernen bedeutet für die Expertenkommission:

- ✓ Lernen auf durchlässigen und zugleich miteinander verzahnten Bildungspfaden,
- ✓ Lernen in Eigenverantwortung,
- ✓ Lernen in einer vielfältigen und transparenten Angebotslandschaft,
- ✓ Lernen durch Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen ermöglichen,
- ✓ Lernen unter den Bedingungen von Transparenz und Qualität.

Der Expertenkommission gelingt es mit ihren Aussagen zur Reichweite lebenslangen Lernens eine Verbindung zwischen Finanzierungsalternativen und strukturellen bzw. qualitativen Elementen, sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite herzustellen. Dies ist aufgrund der weiten Definition des lebenslangen Lernens und der gegenseitigen Beeinflussung der Faktoren und Inhalte eine sinnvolle und sachdienliche Herangehensweise.

Die Darstellung der Teilnahme an Weiterbildung und die institutionellen Beschreibungen im Kapitel 4 (vgl. ebd., S. 53ff) beziehen sich im wesentlichen auf aktuelle Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung VIII des BMBF. Hier wurde – wie bereits in den 80er Jahren – ein Rückgang der Teilnahmequote insgesamt festgestellt. Die Ursachen bedürfen weiterer Erforschung. Als wesentliche Schlussfolgerungen der Expertenkommission sind festzuhalten:

- ✓ Die Teilnahmequoten in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung steigen mit dem Niveau des Schulabschlusses und des Berufsausbildungsabschlusses, mit dem beruflichen Status und der beruflichen Position sowie mit dem Einkommen.
- ✓ Die geschlechtertypischen Teilnahmequoten insgesamt gleichen sich an. Frauen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind dennoch deutlich unterrepräsentiert.
- ✓ Die Teilhabechancen an Weiterbildung sind regional ungleich verteilt. Differenziert nach allgemeiner und beruflicher Weiterbildung zeigt sich, dass in den neuen Ländern die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung über- und an allgemeiner Weiterbildung unterdurchschnittlich ist.
- ✓ Ältere Menschen zeigen eine deutlich niedrigere Teilhabequote an beruflicher Weiterbildung als jüngere Menschen.
- ✓ Auch bei Nicht-EU-Ausländern stagniert die Teilhabe; türkische Männer und insbesondere türkische Frauen weisen von allen Nationalitäten die geringste Teilnahmequote auf.

Die jüngsten Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung VIII sowie die Ergebnisse der Expertenkommission zur Bildungsbeteiligung verdeutlichen die Notwendigkeit der stärkeren Einbeziehung bildungsferner und benachteiligter Gruppen.

Die Expertenkommission hält eine Verbesserung der Weiterbildungsstatistik und den Ausbau der empirischen Wirkungsforschung für wünschenswert.

Auf Stand und Entwicklung einer bundesweiten Weiterbildungsstatistik ist bereits bei Beantwortung der Kleinen Anfrage eingegangen (vgl. Bundestagsdrucksache 14/2511) worden. Pragmatische Verbesserungen sind notwendig und möglich. Mit der Umsetzung der gemeinsamen Ergebnisse von OECD und EU zur Statistikverbesserung ist in Deutschland begonnen worden. Eine umfassende Totalerhebung von Bedarf, Nachfrage wie Angebot wird sich nicht verwirklichen lassen. Die Verstärkung der Lehr- und Lernforschung ist wünschenswert. Dieses Zwi-

schenergebnis unterstützt die Empfehlungen des Forums Bildung im Kontext der PISA-Studie.

Im Rahmen der Darstellung der Grundzüge der Weiterbildungsfinanzierung (vgl. ebd., S. 93ff) wird von der Expertenkommission insbesondere hervorgehoben:

- ✓ Weiterbildungsaktivitäten beanspruchen stets Ressourcen, u. a. in Form von Zeit und Geld.
- ✓ Refinanzierungsprozesse sind intransparent. Wer am Ende der Überwälzungskette die Finanzierungslast trägt, ist empirisch nicht untersucht.
- ✓ Die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen scheinen seit Mitte der neunziger Jahre auf hohem Niveau zu stagnieren.
- ✓ Würde man den Wert der von den Individuen verbrauchten Lern- bzw. Freizeit und den Wert der weiterbildungsbedingten Steuerausfälle von Bund und Ländern kalkulatorisch hinzunehmen, würden sich die Finanzierungsproportionen erheblich zugunsten der Individuen und des Staates verschieben.
- ✓ Ein erheblicher Teil der betrieblichen und individuellen Weiterbildungsaufwendungen wird von der öffentlichen Hand refinanziert.

Die Expertenkommission untermauert, dass diejenigen, die für Weiterbildung zahlen, nicht zwangsläufig diejenigen sind, welche die Weiterbildungskosten tragen. Gleichzeitig ist dem Bedauern der Expertenkommission zuzustimmen, dass die bildungspolitische Diskussion über Kosten und Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland allein unter dem Liquiditätsaspekt geführt wird. Die eigentlichen Effizienz- und Gerechtigkeitsfragen ergeben sich nicht auf der Zahlerseite, sondern vielmehr im Zuge und am Ende der Refinanzierungsprozesse.

5.3.2 Finanzierung und Finanzierungsalternativen

Bei der Suche nach Anreiz- und Finanzierungsalternativen (vgl. ebd., S. 121ff) legt die Expertenkommission einen weiten Ressourcen- und Finanzierungs begriff zugrunde. Sie stellt eine Reihe von Grundmodellen (individuelle Selbstfinanzierung, einzelbetriebliche Finanzierung, Bildungsfonds/Umlagen, staatliche Finanzierung) und Mischtypen vor, ohne sich in ihrem Zwischenbericht bereits auf Empfehlungen festzulegen. Als Mischtypen werden von der Expertenkommission Bildungskonten in Verbindung mit Gutscheinen sowie Gutschein-/Fonds-Kombinationen dargestellt.

Zusammenfassend wird festgestellt:

- ✓ Der Einsatz der Anreizinstrumente und Finanzierungsmittel soll die Anbieter und Nachfrager nach Bildungsleistungen im Kontext lebenslangen Lernens zu einem einzel- und gesamtwirtschaftlich effizienten Umgang mit knappen Ressourcen veranlassen. Dabei sind insbesondere die Chancen für die Teilhabe an lebenslangem Lernen gerechter zu verteilen.

- ✓ Wirksame Anreize und adäquate Finanzierungsinstrumente zu einer höheren Bildungsbeteiligung müssen sich insbesondere auf Bevölkerungsgruppen, die Unterinvestitionen in Bildung aufweisen, konzentrieren.
- ✓ In anderen Ländern sind z. T. neue Instrumente zur Förderung lebenslangen Lernens entwickelt worden, die Anreize zu mehr kollektiver Verantwortung enthalten bzw. eine Stärkung der Nachfrage- und Nutzerorientierung („empowerment“) zum Ziel haben. Diese sollen näher auf ihr Anregungspotenzial hin untersucht werden.

Die staatliche Angebotssteuerung des Lebenslangen Lernens findet bereits heute in einem höchst differenzierten Feld privater, teilöffentlicher und öffentlicher Bildungsanbieter statt. Wie die Anteile zwischen Staat und Privaten zu verteilen sind, ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt jedoch strittig.

Die Expertenkommission wird mit ihren – noch zu erarbeitenden – Empfehlungen zu einem besseren Ausgleich von unterschiedlichen Interessen beitragen können.

Die Expertenkommission wird ihre Debatte über geeignete Finanzierungsmodelle vertiefen. Hier wird der Schwerpunkt ihrer Arbeiten in der zweiten Hälfte ihrer Beratungen liegen. Die Expertenkommission wird sich dabei auf Szenarien und ihre Bewertung anhand bildungspolitischer Ziele und Kriterien stützen. Methodische Überlegungen hierzu werden in der Expertenkommission noch beraten. Sie hat hierfür ein Simulationsmodell, das weiterbildungsrelevante Transfers für typische Modellhaushalte erfassen und die Auswirkungen veränderter Finanzierungsformen abklären soll, an das Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik in Auftrag gegeben.

Die Beteiligung relevanter gesellschaftlicher Gruppen, einschließlich Sozialpartner, ist in der weiteren Arbeit der Expertenkommission vorgesehen.

Der Abschlussbericht mit Empfehlungen an die Bundesregierung ist für Ende 2003 vorgesehen.

6 AUSBLICK

Dass Individuen eigene finanzielle Ressourcen für Bildung aufwenden, ist überhaupt nicht neu: dies war immer schon ein Teil der Zukunftsinvestition für die Kinder oder für sich selbst, oder auch Teil einer Strategie, sich weitere Optionen zu verschaffen oder besonderen Interessen und Bedürfnissen nachzukommen. In den letzten Jahrzehnten, die von starken strukturellen Veränderungen und den sie begleitenden Orientierungs-Unsicherheiten geprägt waren, hat sich der Anteil am individuellen Einkommen, der in Bildung investiert wird, erhöht. *Individuelles Investment in Bildung* liegt also im Trend, allerdings als freiwillige und zusätzliche Aufwendung, wenngleich sie den Personen oftmals als notwendig und unausweichlich erschien. Die neuere Entwicklung geht nun dahin, *individuelles finanzielles Investment* in Bildung mehr und mehr obligatorisch zu machen, und zwar auch für jene Arten und Bereiche von Bildung, die historisch in Deutschland weitgehend kostenlos zur Verfügung gestellt wurden. Dies gilt auch für die *betriebliche Weiterbildung*, die - wie an Beispielen im Abschnitt 4 gezeigt wurde, immer mehr Formen des *Ko-Investment* kennt. Als *Kriterium* für die Aufteilung zwischen Finanzierung und Ko-Finanzierung dient die *Nutzen- oder Verwertungserwartung*, die sich mit der jeweiligen Bildungsmaßnahme verbindet.

Dabei wird allgemein davon ausgegangen, dass es in einem viel größeren Maße als in der Vergangenheit die einzelnen Personen sind, die die Bildungsaktivitäten, die sie in ihrem Leben realisieren, in eine *bewusst gestaltete Bildungsbiographie* integrieren, die mit der Arbeitsbiographie mehr oder weniger eng verzahnt ist. Erwartet wird, dass in der „Wissengesellschaft“ die Individuen dadurch viel mehr persönlichen *Nutzen* - vor allem auch im Sinne der Ausweitung der persönlichen Lebensoptionen, der Verbesserung der Lebensqualität und der Prävention von Arbeitsmarktrisiken - aus Bildung ziehen können, wenn sie diese selbst verantworten und mitfinanzieren. Entscheidend dafür ist die Chance, im biographischen Verlauf *immer wieder* in Lernaktivitäten eintreten zu können und den *Bildungsfaden* niemals zu verlieren. Dies macht den Kern der Idee Lebenslangen Lernens aus.

Aufgeworfen ist damit sogleich die Frage nach der sozialen Gerechtigkeit, nämlich nach einer Ausstattung der Individuen mit Ressourcen *und* Teilhabe-Rechten in einem Maße und einer Art, die es ihnen gestatten, ihre Chancen zu wahren. Dabei müssen Ressourcen-Ausstattung und Teilhabe-Rechte so gestaltet sein, dass sie im biographischen Verlauf nach Maßgabe der persönlichen Entscheidungen aktivierbar sind.

Aus der Perspektive von Wettbewerbsfähigkeit geht es zugleich um eine umfassende Förderung der Pflege von Potenzialen, die in der Lernfähigkeit der Individuen begründet liegen und als „Reserve“ vorhanden sind. Auch hierauf müssen Ressourcen-Ausstattung wie Teilhabe-Rechte zugeschnitten sein. Damit hat die

soziale Inklusivität als Konstruktionsmerkmal jedweder Finanzierung Lebenslangen Lernens hohe Priorität.

Einer wichtigen Teilaufgabe in diesem Zusammenhang unterzieht sich gegenwärtig die *Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens*. Sie versucht, ein tragfähiges Modell der Ausstattung der Individuen mit finanziellen Ressourcen für Bildung zu entwickeln, das den genannten Konstruktionskriterien genügt. *Soziale Inklusivität* ist aber nicht schon durch eine Bildungschancen gleichmäßig wahrende prinzipielle Verfügbarkeit über finanzielle Ressourcen für Investition in Bildung gesichert. Jene Tarif- und Betriebsvereinbarungen, die Ko-Investment der Beschäftigten in Bildung unter bestimmten Voraussetzungen vorsehen, demonstrieren die Notwendigkeit verbindlicher Zugangs- und Konfliktregelungen, sowie von Zielvereinbarungen und Sicherheiten auf beiden Seiten. Auf der betrieblichen Ebene entwickelt sich also ein neuer Typ von *Bildungsverträgen*, der von geteilter Verantwortung ausgeht. Dies müsste im übertragenen Sinne auch auf der gesellschaftlichen Ebene entstehen.

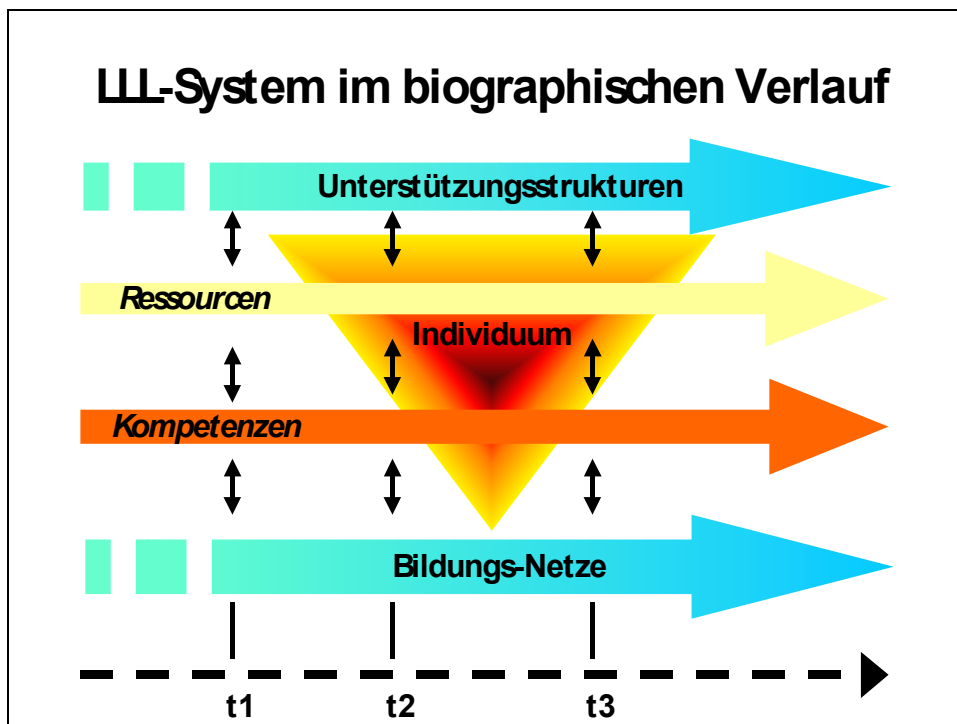
Die *Prämisse* bleibt aber, dass die Individuen ihre eigene Bildungsbiographie gestalten. Hierzu gehört eben nicht nur, dass sie hierfür über Ressourcen und Zugangsrechte verfügen, sondern vor allem auch entsprechende *Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Gestaltung der Bildungsbiographie* ausbilden und über Zugangsmöglichkeiten und -rechte zu *Unterstützungsleistungen* disponieren können, die sie hierfür benötigen.

Deshalb beschränkt sich der vorliegende Bericht nicht auf Beispiele für die Konstruktion individueller Finanzierungsmodelle Lebenslangen Lernens, sondern porträtiert ausführlich jene - vor allem aus staatlichen Programmen geförderten - Beispiele, in denen es um die Schaffung von stabilen und nachhaltigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen geht.

Die Finanzierung Lebenslangen Lernens umschließt notwendigerweise alle Elemente, die das künftige System Lebenslangen Lernens ausmachen. In der Einleitung wurde dies - vorläufig - durch das LLL Triangel verbildlicht.

Dieses Bild ist allerdings noch zu stationär: Es verdeutlicht nicht ausreichend, dass die *biographische Dimension* lebenslangen Lernens nicht nur den Individuen aufgegeben ist, sondern auch als zentrale Organisationsperspektive für die Rahmenbedingungen gelten muss, also sowohl für *Kompetenzentwicklung* als auch für *Bildungsnetze* und *Unterstützungssysteme*. *Netzwerkbildung* ist - wie im Abschnitt 3 gezeigt wurde - vor allem auf der regionalen Ebene ein zentrales Thema, wenn es um die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen lebenslangen Lernens geht. Unterschieden werden muss dabei allerdings zwischen Netzwerken, die gewissermaßen *horizontal* einem Individuum zu einem bestimmten Zeitpunkt ihrer oder seiner Bildungsbiographie zur Verfügung stehen und eine *Vernetzung entlang von Bildungsbiographien*.

Damit würde sich ein biographieorientiertes Bild des *LLL-Triangels* wie folgt darstellen:



Zugangschancen, Zielgruppenorientierung, Verlässlichkeit, Förderung im *Bildungsnetz* wie im *Unterstützungssystem* werden wesentlich davon abhängen, ob eine biographieorientierte Vernetzung der entsprechenden Einrichtungen und Dienste diese dazu befähigt, alle ihre Aktivitäten unter die Prämisse der Förderung eigenverantwortlicher Gestaltung von Bildungsbiographien zu stellen. Hier liegen weitere große Zukunftsaufgaben, deren Bewältigung finanzieller Förderung bedarf.

7 LITERATURVERZEICHNIS

- Apel, Heino (2002): „Lebenslanges Lernen“ soll breit in die Gesellschaft hineinwirken, in: Frankfurter Rundschau 26.10.2002
- Bahn Müller, Reinhard (2002): Tarifpolitik und Weiterbildung, in: WSI-Mitteilungen 01/2002, Schwerpunktheft „Aktuelle Aspekte beruflicher Bildung, Düsseldorf
- Balzer, Caroline, Eckehard Nuisl (Hrsg.) (2000): Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bielefeld
- Bellmann, Lutz (2003): Datenlage und Interpretationen der Weiterbildung in Deutschland, herausgegeben von der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bielefeld
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2002): Arbeitsprogramm 2002, Bonn
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002a): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung, Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002b): Berufsbildungsbericht 2002, Berlin/Bonn
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002c): IT-Weiterbildung mit System. Neue Perspektiven für Fachkräfte und Unternehmen, Dokumentation, Bonn
- Bundesregierung (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission, Berlin
- Dobischat, Rolf, Hartmut Seifert (2001): Lernzeiten neu organisieren - Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit, in: Dobischat, Rolf, Hartmut Seifert (Hrsg.): Lernzeiten neu organisieren, Berlin
- Ehmann, Christoph (2001): Bildungsfinanzierung und Soziale Gerechtigkeit, Bielefeld
- Ehrke, Michael, Karlheinz Müller (2002): Begründung, Entwicklung und Umsetzung des neuen IT-Weiterbildungssystems, in Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002b)
- Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2002): Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens – Zwischenbericht, Bielefeld
- Forum Bildung (2001): Lernen – ein Leben lang. Empfehlungen und Expertenbericht, Bonn
- Grünwald, Uwe, Dick Moraal (Hrsg.) (1998): Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser, Bielefeld
- Hans-Böckler-Stiftung (1998): Sachverständigenrat Bildung: Für ein verändertes System der Bildungsfinanzierung, Diskussionspapiere Nr. 1, Düsseldorf
- Heidemann, Winfried (2001a): Lebenslanges Lernen/Weiterbildung in Deutschland. Düsseldorf
- Heidemann, Winfried (2001b): Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten. Hans-Böckler Stiftung, Arbeitspapier 36, Düsseldorf
- Hendrich, Wolfgang, Karin Büchter (Hrsg.) (1999): Politikfeld betrieblicher Weiterbildung, München und Mehring
- Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Hannover (2001): 5000x5000 – Das IG-Metall-Tarifsystem für das VW Projekt 5000x5000, Hannover
- Kruse, Wilfried (1986): Von der Notwendigkeit des Arbeitsprozess-Wissens, in: Jochen Schweitzer (Hrsg.) (1986): Bildung für eine menschliche Zukunft, Weinheim
- Kruse, Wilfried (2001): Selbstmanagement des persönlichen Wissens, in: sfs Jahresbericht 2000, Dortmund

- Kruse, Wilfried (2002a): Lisbon take off? Zum Bedeutungsgewinn von Arbeitspolitik im Europäischen Wettbewerbsmodell, in: ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 2/2002
- Kruse, Wilfried (2002b): Selbstmanagement und Beruflichkeit. Wie wird beim Übergang ins Arbeitsleben gelernt? In: Kuda, Eva, Jürgen Strauß (Hrsg.) (2002): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung, Hamburg
- Kruse, Wilfried, Daniel Tech, Detlef Ullenboom (2002): Evaluierung von betrieblichen Vereinbarungen zur Kompetenzentwicklung und Weiterbildung, Düsseldorf
- Lübke, S. Oliver (2001a): Auftrag und Arbeit der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslanges Lernen“, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/12 - 2001, Bochum/Berlin
- Lübke, S. Oliver (2001b): In einem Europa ohne Grenzen Mobilität fördern – Hindernisse in der beruflichen Bildung abbauen, Studie im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Forschung, Berlin/Bonn
- OECD (2001): Economics and Finance of Lifelong Learning, Paris
- OECD (2002): New Mechanisms to finance lifelong learning, document, Paris
- Reuling, Jochen, Georg Hanf (2002): The role of qualifications systems in promoting lifelong learning – Länderbericht Deutschland, Manuskriptfassung, Bonn