

Hoffmann, Walter

Die Weiterbildungspolitik der nationalen Gewerkschaften in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union

EUROPASS-Berufsbildung - Anstoß und Projekt im nationalen Reformprozess. Frankfurt, Main : GFPF 2000, S. 119-138. - (Materialien zur Bildungsforschung; 6)

urn:nbn:de:0111-opus-35001

in Kooperation mit:



GFPF

Gesellschaft zur Förderung
Pädagogischer Forschung e.V.

http://www2.dipf.de/gfpf/daten_zur_gfpf/daten_zur_gfpf.htm

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Kontakt:

peDOCS

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Informationszentrum (IZ) Bildung

Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main

eMail: pedocs@dipf.de

Internet: www.pedocs.de

GFPPF
Gesellschaft zur Förderung
Pädagogischer Forschung

IDPF
Deutsches Institut für Internationale
Pädagogische Forschung

Peter Döbrich/Harry Neß (Hrsg.)

EUROPASS-Berufsbildung
– Anstoß und Projekt im nationalen Reformprozess –

Fachtagung am 2. Juni 1999

Materialien zur Bildungsforschung
Band 6

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

EUROPASS-Berufsbildung : Anstoß und Projekt im nationalen Reformprozess ; Fachtagung am 2. Juni 1999 / GFPP, Gesellschaft zur Förderung Pädagogischer Forschung ; DIPF, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung. Peter Döbrich/Harry Neß (Hrsg.) – Frankfurt am Main : GFPP ; Frankfurt am Main : DIPF, 2000

(Materialien zur Bildungsforschung; Bd. 6)

ISBN 3-923638-24-8

Copyright © 2000 by Gesellschaft zur Förderung Pädagogischer Forschung;
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung,
Schloßstraße 29, D-60486 Frankfurt am Main

Printed in Germany
ISBN 3-923638-24-8

Inhalt**Vorwort**

V

Ansichten zur Situation

- Hans Krollmann, Staatsminister a.D., Präsident der Gesellschaft zur Förderung Pädagogischer Forschung, Frankfurt am Main:
Ausbildung und Weiterbildung angesichts fallender Grenzen in der Europäischen Union – Gedanken eines Ehemaligen 3
- Karin Wolff, Staatsministerin, Kultusministerium des Landes Hessen:
Internationale Erfahrungen hessischer Berufsschulen 11
- Peter Thiele, Regierungsdirektor, Bundesministerium für Bildung und Forschung:
Der EUROPASS ab 2000: Start frei für ein europäisches Zertifizierungssystem? 19

Perspektiven zur Weiterentwicklung

- Dr. Harry Neß, Projektleiter, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Frankfurt am Main:
Erfahrungen und Erwartungen steuern den Erfolg EUROPASS-Berufsbildung – ein weiterer Schritt transnationaler Transparenz – 29
- Jürgen Schlegel, Ministerialdirigent, Generalsekretär der BLK für Bildungsplanung und Forschungsförderung:
Bund und Länder bauen Brücken – Reform beruflicher Bildung als Chance für mobilitätsfördernde Maßnahmen 47

IV

Prof. Dr. Josef Rützel, Technische Universität Darmstadt, Institut für Berufspädagogik: Lehrerbildungsreform unter Berücksichtigung europäischer Kompetenzen	61
Peter Schermer, Ministerialdirigent i.R., Hessisches Kultusministerium: Vom "Europass Berufsbildung" zum "Europäischen Berufsbildungspass"	89
Dr. Ursula Herdt, Leiterin des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung der GEW: Anforderungen an die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen	109
Walter Hoffmann, MdB, Berlin: Die Weiterbildungspolitik der nationalen Gewerkschaften in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union	119
Prof. Dr. Hermann Avenarius, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Frankfurt am Main: Berufsbildung in Europa - Neue Herausforderungen für die deutsche Berufsbildungsforschung	139
 Anlagen zur Eigeninitiative	
Entscheidung des Rates der Europäischen Union vom 21.12.1998 zur Förderung von alternierenden europäischen Ausbildungsabschnitten einschließlich der Lehrlingsausbildung	145
Adressen der Ausgabestellen für den EUROPASS in Deutschland	155

Walter Hoffmann

Die Weiterbildungspolitik der nationalen Gewerkschaften in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Die Zielperspektiven in der Weiterbildungspolitik der Gewerkschaften in Europa sind vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Systeme der Mitgliedsländer der Europäische Union sehr verschieden. Daraus resultiert, dass der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), für den die Berufsbildungspolitik programmatisch einen hohen Stellenwert hat, bei der Durchsetzung seiner Ziele jedoch oft auf große Probleme stößt. Dies ist allerdings nicht nur durch externe Faktoren, wie etwa die Arbeitgeberverbände oder nationale Regierungen zu begründen, sondern liegt ebenso an der internen Organisationsstruktur des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausgangssituationen in ihren Ländern haben die im EGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften noch kein ausreichendes gemeinsames Verständnis der Berufsbildungspolitik entwickelt, obwohl dieses sich in den letzten Jahren im Wachstum befindet. Von einer "aktiven gemeinsamen europäischen Weiterbildungspolitik" kann also noch nicht gesprochen werden. Deshalb ist es unabdingbar, die Weiterbildungspolitik der nationalen Gewerkschaften in den einzelnen Mitgliedsländern der Europäischen Union zu betrachten, um überhaupt über eine "europäische Weiterbildungspolitik" nachdenken zu können.

Österreich

In Österreich gibt es einen Dachverband, in dem alle nationalen Einzelgewerkschaften Mitglieder sind: Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), der auch dem EGB angehört.

Die berufliche Weiterbildung ist nicht staatlich geregelt, so bezieht sich das Berufsausbildungsgesetz nur auf die Regelung der Erstausbildung und auch auf Länderebene bestehen keine Weiterbildungsgesetze.

Für den ÖGB ist die berufliche Weiterbildung ein wichtiges Politikfeld gewerkschaftlichen Engagements. Sein Einfluss auf das Weiterbildungsangebot der Arbeiterkammern, die Mitwirkung in allen Gremien des Arbeitsmarktservice und die wichtige Rolle der Gewerkschaften bei der Entwicklung des Konzeptes der Arbeitsstiftungen zeigen die recht große Beteiligung und somit auch die hohe Möglichkeit gewerkschaftliche Weiterbildungspolitik durchzusetzen. So ist zum Beispiel eine wichtige Forderung der Gewerkschaften, ein verankertes Recht auf Bildungsfreistellung zu erlangen, mittlerweile erreicht worden. Jedoch eine weitere wichtige Forderung gewerkschaftlicher Weiterbildungspolitik, nämlich die Verankerung von Weiterbildungsansprüchen in den Tarifverträgen, konnte nicht so erfolgreich umgesetzt werden. Bis auf wenige Ausnahmen sind in den Kollektivverträgen lediglich programmatische Formulierungen zur Weiterbildung als Bestandteil der Arbeitnehmerrechte und -pflichten zu finden. Darüber hinaus gibt es zwar Tarifverträge, in denen bestimmte ausdrücklich zweckgebundene Urlaubsregelungen für Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart wurden, jedoch sind dies Einzelfälle und darüber hinaus auch nur an einen eng eingegrenzten Kreis von Weiterbildungsmaßnahmen gebunden.

Insgesamt kann man aber festhalten, dass die Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften auf die Weiterbildung recht groß sind und auch relativ gut ausgeschöpft werden, wobei aber immer noch in einigen Bereichen akuter Handlungsbedarf für die Gewerkschaften besteht.

Belgien

In Belgien sind die Kompetenzen für Berufsbildung, allgemeine Bildung und Beschäftigung seit 1993 den verschiedenen Gemeinschaften und Regionen zugeordnet, trotzdem ist die Beteiligung der Sozialpartner in Fragen der Arbeitspolitik, also auch der Weiterbildung, sehr ausgeprägt.

Es dominieren dort zwei große Gewerkschaftsbünde, die beide Mitglieder im EGB sind. Einerseits die F.G.T.B. (Federation Generale du Travail de Belgique) und andererseits die C.S.C. (Confederation des Syndicats Chretiens), die politisch-ideologisch gesehen eigentlich konkurrieren, aber in den letzten Jahren eine stärkere Kooperation auf vielen Ebenen entwickelt haben.

1988 wurde im nationalen Tarifvertrag eine 0,18%-Abgabe der Betriebe von der Lohn- und Gehaltssumme zur Finanzierung von Bildungsmaßnahmen für Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt vereinbart. Diese Quote wurde 1990 auf 0,25% angehoben. Die Definition der Risikogruppen wurde den Sektor- und Branchenvereinbarungen überlassen, d.h. nicht in dem Abkommen festgelegt, was zu einem Konflikt zwischen den beiden Gewerkschaften führte, da die F.G.T.B. diese Mittel auch für die berufliche Weiterbildung Beschäftigter nutzen wollte, da nach ihrer Auffassung auch in Betrieben Risikogruppen vorhanden seien, während die C.S.C. dies nicht einsehen wollte. Mittlerweile hat sich aber die Auffassung der F.G.T.B. eher durchgesetzt.

Eine Fortsetzung dieser Vereinbarung ist das Rahmenabkommen von 1992, in dem die Fortführung der 0,25%-Regelung für Risikogruppen für weitere zwei Jahre abgesichert wurde, sowie die Finanzierung eines Eingliederungsprogrammes für Arbeitslose und für Kinderbetreuung bei Weiterbildung vereinbart wurden.

Ein weiteres durch einen Tarifvertrag geregeltes Instrument der Weiterbildung ist der Bildungsurlaub. Jeder Vollzeitbeschäftigte hat das Recht auf bezahlte Weiterbildung, konkret wurden 180 Stunden für berufliche Weiterbildung und 140 Stunden für allgemeine Bildung im Jahr festgelegt. Im Öffentlichen Dienst kamen die Sozialpartner dann sogar zu der Vereinbarung diesen Anspruch auch auf Teilzeitbeschäftigte auszuweiten. Die Finanzierung dieser Maßnahme ist ebenfalls mit Hilfe einer Quote der Lohn- und Gehaltssumme gewährleistet, die Verwaltung wird von staatlichen Weiterbildungsagenturen mit paritätischen Beiräten übernommen, welche auch entscheiden, welche Kurse als förderfähig anzuerkennen sind.

Insgesamt kann man sagen, dass die Gewerkschaften in Belgien in der Weiterbildungspolitik eine maßgebliche Rolle spielen, da wichtige Voraussetzungen um Arbeitnehmern Weiterbildung zu ermöglichen aus Tarifverträgen hervorgingen.

Dänemark

Zwar haben die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Weiterbildungspolitik sich in den letzten Jahren verändert, doch gibt es drei grundlegende Prinzipien in Dänemark. Erstens ist Dänemark eine "Bil-

derungsgesellschaft“, zweitens werden die meisten Bildungsaktivitäten staatlich finanziert und drittens haben die Sozialpartner einen großen Einfluss auf die Gestaltung der berufsbezogenen Bildung.

In Dänemark gibt es drei große Gewerkschaftsbünde, die im EGB Mitglied sind. Der größte dänische Gewerkschaftsbund ist die Dänische Gewerkschaftskonföderation (LO), daneben gibt es noch die Konföderation der Privatangestellten und Beschäftigten im öffentlichen Dienst (FTF) und die Konföderation der beruflichen Vereinigungen (AC).

In Dänemark ist ein großes staatliches Engagement auf dem Gebiet der Weiterbildung zu verzeichnen. So haben stets Gewerkschaften und der Staat in enger Kooperation an einem System der öffentlichen beruflichen Weiterbildung gearbeitet, ohne dass die Unternehmen in diesem Bereich besonders aktiv geworden wären. Seit 1994 ist die Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik allerdings umgestellt worden. Die Fonds der Arbeitsmarktpolitik werden seitdem neben den Beiträgen aus dem Staatshaushalt durch einen Beitrag der Arbeitnehmer in Höhe von 5 Prozent des Bruttogehaltes finanziert. Allgemeine und berufliche Weiterbildungsmaßnahmen werden aus dem Aktivierungsfonds finanziert. Ob eine stärkere Privatisierung der Weiterbildung erfolgen wird, ist noch nicht abzusehen, jedoch gibt es konkrete Ansätze hierzu. In einigen Tarifverträgen wurden teilweise schon Fondsfinanzierungen für innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart, wobei die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang darauf bedacht sind, deutlich zu machen, dass dies nur Zusatzmittel sind, die nicht die staatliche Finanzierung ersetzen können. Die Gewerkschaften versuchen beständig ihre Mitglieder zu Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren und starten auch eigene Projekte, in denen es um die Information über die Weiterentwicklung der Qualifikationen in der Arbeitswelt geht. So haben das dänische Gewerkschaftskartell und der dänische Arbeitgeberverband ein Projekt gestartet, welches Betriebe bei der Planung und Umsetzung des Personal- und Qualifikationsbedarfs unterstützen und die Kommunikation zwischen Betrieben und Weiterbildungseinrichtungen fördern soll.

Die Zusammenarbeit der staatlichen Stellen und der Sozialpartner wurde maßgeblich durch den Erfolg des “Job-Switch“-Modells verstärkt, welches die Weiterbildung von Beschäftigten mit Beschäftigungschancen für Langzeitarbeitslose verbindet. Arbeitslose, die vorher eine bestimmte Bildungsmaßnahme durchlaufen mussten, die sie auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereiten soll, werden befristet für Beschäftigte, die eine Wei-

terbildungsmaßnahme durchlaufen, eingestellt. Die Finanzierung erfolgt aus dem Fonds der Arbeitsmarktpolitik sowie aus betrieblichen Mitteln.

Insgesamt kann man also festhalten, dass die dänischen Gewerkschaften aktiv an der Weiterbildungspolitik beteiligt sind, da eine relativ große Zusammenarbeit in diesem Bereich zwischen Staat und Sozialpartnern besteht.

Finnland

Die finnischen Einzelgewerkschaften sind in drei verschiedenen Dachverbänden, die alle Mitglieder im EGB sind, zusammengeschlossen: Der Suomen Ammattiliitojen Keskusjärjestö (SAK) ist der älteste Dachverband, später entstanden dann noch der Finnische Verband der Angestellten (STTK) und der Akateemien Yhteisvaltuuskunta (AKAVA).

Finnland hat eine lange Tradition allgemein bildender Erwachsenenbildung, woraus ein umfassendes Netzwerk von Bildungseinrichtungen und eine hohe Bildungsbeteiligung Erwachsener entstanden sind. Generell wird zwischen drei Bereichen der Weiterbildung unterschieden: der allgemeinen freiwilligen Erwachsenenbildung, der arbeitsmarktbezogenen beruflichen Weiterbildung im Rahmen staatlicher Arbeitsmarktpolitik und der betrieblichen Weiterbildung.

Die Gewerkschaften haben durch vielfältige Strukturen sozialpartnerschaftlicher Kooperation großen Einfluss auf die Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik der Regierung, welchen sie auch durch die Mitarbeit bei der Konzipierung und Durchführung von Reform- und Modellprojekten aktiv wahrzunehmen versuchen. Berufliche Bildung gilt bei den Gewerkschaften allgemein als ein wichtiges Handlungsfeld, worüber hinaus sie auch an der Gestaltung des öffentlichen Bildungssystems durch ihre Mitarbeit in den zuständigen Kommissionen aktiv beteiligt sind. Ein weiteres Ziel gewerkschaftlicher Weiterbildungspolitik besteht darin, Rahmenbedingungen für Kollektivverhandlungen über Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Ebene zu erhalten, weshalb sie eine engere Verknüpfung von Einkommens- und Weiterbildungspolitik anstreben, d.h. sie orientieren ihre Weiterbildungspolitik zunehmend an dem Ziel, einen größeren Anteil des Geldes, welches bisher als Einkommen den Beschäftigten zukam, in die Qualifizierung der Arbeitnehmer umzuleiten. Generell kann man aber davon ausgehen, dass die Gewerkschaften sich in ihrer

Weiterbildungspolitik eher auf die Beeinflussung der Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung als auf deren betriebliche Umsetzung konzentrieren. Da jedoch in Finnland eine Dezentralisierungstendenz erkennbar ist, verlagert sich auch die Aufmerksamkeit der Gewerkschaften langsam hin zu den regionalen, sektoralen und lokalen Handlungsebenen.

Insgesamt betrachtet, kann man davon ausgehen, dass wie oben auch schon erwähnt, die finnischen Gewerkschaften recht große Einflussmöglichkeiten auf die Weiterbildung haben, die sie auch im nationalen Bereich zumindest versuchen optimal auszunutzen.

Frankreich

In Frankreich gibt es ein sehr weit entwickeltes System von vertraglichen Vereinbarungen der Sozialparteien zur Weiterbildung. Dies geschieht allerdings hauptsächlich auf nationaler Ebene, während auf Branchenebene mehr oder weniger diese nationalen Übereinkommen nur in die Praxis umgesetzt werden und auf der Ebene der Betriebe Abkommen über die Weiterbildung eher eine Ausnahme darstellen. Durch dieses hohe Maß an Verhandlungen, haben die Gewerkschaften, die an diesen Verhandlungen in der Regel immer beteiligt sind, große Einflussmöglichkeiten auf die Ausgestaltung der Weiterbildung.

In Frankreich gibt es sechs staatlich anerkannte Dachverbände der Gewerkschaften. Die Confederation Francaise Démocratique du Travail (CFDT), die Confederation Generis du Travail-Force Ouvrière (CGT-FO), die Confederation du Travail (CGT) und die Confederation Francaise des Travailleurs Chrétiens (CFTC) sind übergreifende Dachverbände, die Confederation Generis des Cadres (CGC) ist eine Organisation leitender Angestellter und die Federation de l'Education Nationale (FEN) ist eine Organisation der Angestellten des Erziehungswesens. Mit Ausnahme der FEN sind sie alle Mitglieder des EGB. Eigentlich stehen die Gewerkschaften in Konkurrenz zueinander, aber in bestimmten Bereichen, wie auch der Weiterbildung, kooperieren sie miteinander.

In Frankreich ist Berufsbildung ein integraler Bestandteil des staatlichen Bildungssystems, was aber nicht bedeutet, dass der Bereich der Weiterbildung ausschließlich dem Staat unterliegt, im Gegenteil, das französische System der Weiterbildung wird durch Verträge der Sozialparteien konstituiert. Dabei besteht dieses nach französischem Verständnis aus

drei Bereichen: dem betrieblichen Bildungsplan, in dem die einzelnen Betriebe nachweisen müssen, dass sie einen bestimmten Prozentsatz ihrer Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen ausgeben, dem individuellen Bildungsurlaub, d.h., dass die Möglichkeit besteht Weiterbildungsangebote frei zu wählen und die Finanzierung nicht von dem betreffenden Betrieb, sondern durch einen Fonds genehmigt wird, der auch für die Maßnahmen zur Integration der Berufsanfänger zuständig ist.

Seit 1991 wurden durch einen weiteren Vertrag zwischen den Sozialparteien, der dann auch in geltendes Gesetz umgewandelt wurde, neue Elemente der Qualifizierungspolitik dem geltenden System hinzugefügt. Konkret bedeutet das, dass neue Regelungen für eine qualifizierte Weiterbildung, die beruflichen Aufstieg im Rahmen des betrieblichen Qualifizierungsplanes ermöglicht, getroffen wurden. Diese Regelungen können durchaus als Erfolg der Gewerkschaften angesehen werden, da sie durchweg eine Verbesserung der Situation der Arbeitnehmer bedeuteten. Allerdings haben die Gewerkschaften nicht die Möglichkeit die Zugangschancen der Arbeitnehmer zu diesen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu sichern, da ihr Einfluss auf die Betriebe hierzu nicht groß genug ist. Als weiteres zusätzliches Element wurde in das System der Weiterbildung – wiederum durch einen Vertrag der Sozialparteien – das Bildungszeitkapital hinzugefügt, was konkret bedeutet, dass der individuelle Bildungsurlaub auch im Rahmen eines Projektes des betrieblichen Bildungsplanes, welches auf Branchenebene vereinbarten Qualifizierungszielen folgt, genommen werden kann. Man erhoffte sich davon eine bessere Abstimmung individueller und betrieblicher Interessen. Verwunderlich ist bei diesem Teilaspekt allerdings, dass die Regierung viel mehr als die Sozialparteien die treibende Kraft darstellte. Aufgrund des recht gut ausgearbeiteten Systems der Weiterbildung sehen die Gewerkschaften ihre Rolle in der Weiterbildungspolitik eher in der weiteren Einflussnahme auf die praktische Umsetzung auf betrieblicher Ebene bzw. die Regulierung des Verhältnisses von individuellem Bildungsurlaub und betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Ebenfalls werden Überlegungen angestellt, ob man nicht Verhandlungen über Weiterbildung stärker mit der allgemeinen Tarifpolitik verbinden sollte. Als ein weiteres strategisch wichtiges Politikfeld sehen die Gewerkschaften das Problem der mangelnden Weiterbildungsbedarfsermittlung an, da das vereinbarte Verfahren bisher nur angewendet wurde, wenn Massenentlassungen vorgenommen wurden, strebt man hier weitere Verhandlungen an.

Insgesamt kann man also feststellen, dass die Gewerkschaften in Frankreich durchaus an der Weiterbildungspolitik des Landes beteiligt sind und auch recht gute Einflussmöglichkeiten haben, da sie an den Vereinbarungen stets beteiligt sind.

Deutschland

Allgemein ist die Berufsbildung in Deutschland durch das Berufsbildungsgesetz geregelt, welches jedoch eher auf die Erstausbildung als auf die Weiterbildung ausgerichtet ist. Deshalb ist auch keine allgemeine gesetzliche Regelung für den Bereich der Weiterbildung vorhanden, ein Tatbestand, den die Gewerkschaften kontinuierlich bemängeln und verändern wollen, sich aber bisher nicht durchsetzen konnten.

Mitglieder im EGB sind der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG). Darüber hinaus existiert noch der christliche Gewerkschaftsbund, der aber kaum Einfluss hat.

Die durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelte Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene eröffnet den Gewerkschaften über die Betriebsräte recht große Einflussmöglichkeiten bei der betrieblichen Weiterbildung.

Als ein wichtiges Ergebnis gewerkschaftlicher Weiterbildungspolitik ist die 1996 geschlossene Vereinbarung zwischen den Spitzenorganisationen der Wirtschaft und der Gewerkschaften zu sehen, in der Qualitätskriterien für die Konstruktion von Fortbildungsregelungen und Kriterien für die Abgrenzung zwischen regionalen und bundesweiten Regelungen festgelegt wurden. Damit ist eine Vereinheitlichung auch der bisher nur auf Kammerebene regulierten Fortbildungsberufe möglich. Weiterhin versuchen die Gewerkschaften zunehmend Weiterbildung in Tarifverträgen oder durch Betriebsvereinbarungen durchzusetzen. Obwohl die tarifvertragliche Regelung von Weiterbildung zugenommen hat, ist sie insgesamt in Deutschland jedoch noch recht selten, während Betriebsvereinbarungen, die für den einzelnen Betrieb Weiterbildungsansprüche und Freistellung der Beschäftigten für Weiterbildung regeln, weit verbreitet sind. Diese Bemühungen der Gewerkschaften müssen aber immer als ein Schritt gesehen werden, langfristig zu einer Rahmengesetzgebung für den Bereich der Weiterbildung zu gelangen, da dies das eigentliche Ziel der Gewerkschaften ist, da sie befürchten, dass durch die oben genannte Ab-

sicherung der Weiterbildung die Unterschiede zwischen den Branchen und Betrieben nicht voll abgebaut werden können. Dafür zeichnen sich jedoch bisher keine Durchsetzungsmöglichkeiten ab. Weiterhin fordern die Gewerkschaften eine Absicherung des Zugangs zur Weiterbildung für alle und ein am Transfer von Qualifikationen orientierte Weiterbildung, was trotz der Zunahme von betrieblicher Weiterbildung in Deutschland noch längst nicht erreicht ist.

Insgesamt kann man also festhalten, dass die Weiterbildung ein aktives Anliegen der Gewerkschaften ist, wenngleich sie nicht im Zentrum gewerkschaftlicher Strategien steht, die Einflussmöglichkeiten zwar vorhanden, aber nicht ausreichend für die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Vorstellungen sind.

Griechenland

Berufliche Bildung ist in Griechenland zurzeit in einem starken Veränderungsprozess, der im Wesentlichen von den Sozialpartnern und nicht von der Regierung getragen wird. Dabei spielt der Griechische Gewerkschaftsbund (GSEE), der auch Mitglied im EGB ist, eine nicht unwesentliche Rolle, da er große Eigeninitiative zeigt, was auch durchaus nötig ist, da die berufliche Weiterbildung bislang gering entwickelt und wenig systematisiert ist. Weiterbildung wird fast ausschließlich von privaten Weiterbildungsagenturen angeboten. Diese erhalten ihre Akkreditierung zwar von der OAED, der griechischen Arbeitsverwaltung, die dem Arbeitsministerium unterstellt ist, doch die Gewerkschaften bezweifeln ernsthaft, ob deren Angebote wirklich die Weiterbildungserfordernisse aufgreifen. Deshalb fordert der allgemeine griechische Gewerkschaftsbund auch die Beteiligung der Sozialpartner an den Entscheidungen der OAED, was bisher aber nicht gesetzlich geregelt werden konnte.

Seit 1988 wurde in nationalen Tarifverträgen kontinuierlich eine Erhöhung der damals erstmals vereinbarten Weiterbildungsabgabe der Betriebe durchgesetzt. Diese Abgabe fließt in einen Fond, der zur Verstärkung der Weiterbildungsaktivitäten genutzt werden soll und von der OAED verwaltet wird. Mittlerweile ist diese Vereinbarung sogar in geltendes Gesetz umgewandelt worden. Die Bildung zweier, der OAED unterstellten, Fonds entstand ebenfalls aufgrund einer Umwandlung einer Vereinbarung in ein geltendes Gesetz. Diese beiden Fonds sollen einerseits zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und andererseits zur Bekämp-

fung der Arbeitslosigkeit verwendet werden. Die Verwaltung dieser Fonds geschieht durch einen Verwaltungsrat, der aus Mitgliedern der Arbeitgeber, des GSEE und dem Gouverneur der OAED besteht. Weiterhin wurde eine gemeinsame Expertengruppe der GSEE und der Vereinigung der griechischen Industrie geschaffen mit dem Ziel einen Vorschlag für ein Weiterbildungssystem zu erarbeiten. Der GSEE versucht ebenfalls nicht nur Einfluss auf die berufliche Bildung zu erhalten, sondern entwickelt auch eigene berufliche Weiterbildungsangebote.

Insgesamt kann man also feststellen, dass in Griechenland unter starker Beteiligung und Initiative der Gewerkschaften das künftige System beruflicher Bildung institutionell und inhaltlich noch in einem Prozess der Strukturierung ist.

Irland

In Irland gibt es einen Dachverband der Gewerkschaften, den Irish Congress of Trade Unions (ICTU), der eigentlich nur Koordinations-, Vertretungs- und Unterstützungsleistungen für die angeschlossenen Einzelgewerkschaften zur Aufgabe hat. Er ist ebenfalls Mitglied im EGB.

Berufliche Weiterbildung unterliegt im Gegensatz zur Schul- und Erstausbildung in Irland keinem gesetzlichen Rahmen. Regelungen zur beruflichen Fortbildung und Qualifizierung sind lediglich im Bereich der Förderung von Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt durch Programme der Nationalen Berufsbildungs- und Beschäftigungsbehörde gegeben.

Obwohl der ICTU und die irische Arbeitgebervereinigung bereits 1991 eine gemeinsame Erklärung veröffentlicht haben, in der sie Bildung als einen sehr wichtigen Faktor zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit definieren, ist die Beteiligung der irischen Gewerkschaften an der betrieblichen Weiterbildung sowie ihr Einfluss auf diese sehr gering. In diesem Zusammenhang ist auch die Tatsache zu sehen, dass Weiterbildung bisher nicht als Bestandteil von Tarifvertragsverhandlungen angesehen wurde. Jedoch muss man ebenfalls feststellen, dass mit verschiedenen Branchen Abkommen der jeweiligen Einzelgewerkschaften über die Mitbestimmung bei bzw. die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen bestehen. Auf nationaler Ebene versuchen die Gewerkschaften den Druck auf die Regierung zu erhöhen, um eine Anerkennung ihres Verhandlungsrechts sowie ihres Rechts, Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen zu re-

geln, zu erlangen. Zentrale politische Regelungen scheinen aber von Seiten des Staates nicht geplant zu sein, es ist eher eine Verlagerung von Regelungen auf untere Ebenen zu erkennen, was die Gewerkschaften aber auch als Chance begreifen könnten, auf betrieblicher Ebene größere Einflussmöglichkeiten zu erlangen.

Insgesamt haben die Gewerkschaften in Irland noch keine großen Einflussmöglichkeiten auf die Weiterbildungspolitik, allerdings beschäftigen sie sich auch noch nicht so lange aktiv damit, so dass sie durchaus noch größere Einflussmöglichkeiten erhalten können.

Italien

Leider ist in Italien noch kein Nationales Weiterbildungssystem vorhanden, jedoch gibt es einen sozialen Dialog über Fragen der Berufsbildung, der zu einigen Vereinbarungen der Sozialparteien auf nationaler und regionaler Ebene geführt hat. Die berufliche Aus- und Weiterbildung außerhalb der öffentlichen Schulen untersteht den regionalen Regierungen, die Finanzierung erfolgt durch einen nationalen Regionalfonds sowie den Europäischen Sozialfonds.

Es gibt drei große italienische Gewerkschaftsbünde, die dem EGB angehören: Die Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), die Confederazione Italiana Sindicati Lavoratori (CISL) und die Unione Italiana del Lavoro (UIL). Sie haben recht unterschiedliche weltanschaulich-politische Ausrichtungen, arbeiten aber in der Tarifpolitik und bei der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen meist recht gut zusammen.

Die Weiterbildungspolitik der Gewerkschaften muss immer auf dem Hintergrund der Mängel des allgemeinen Schulsystems und der daraus resultierenden Qualifikationsstruktur der Beschäftigten sowie der mangelhaften beruflichen Erstausbildung der Jugendlichen im Schulsystem und dem Fehlen eines etablierten praxisnahen Systems beruflicher Erstausbildung mit landesweit gültigen Standards und anerkannten Zertifikaten gesehen werden. Das bedeutet, dass eigentlich ein hoher Bedarf an Weiterbildung besteht, aber dieser Bedarf durch das Fehlen eines nationalen Weiterbildungssystems nicht abgedeckt werden kann. Zwar gibt es eine Vielzahl von Aktivitäten auf dem Gebiet der Weiterbildung, die aber von auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelten Akteuren betrieben werden, die oft aneinander vorbei arbeiten. Der oben erwähnte soziale Dialog

könnte dieses Problem jedoch eingrenzen, da er als ein Anfang auf dem Weg hin zu einem expliziten Weiterbildungssystem angesehen werden kann. Ebenfalls ein wichtiger Vorläufer zu diesem System ist die 150-Stunden-Regelung, die zunächst in einem Tarifvertrag vereinbart wurde und dann aber zu nationalem Gesetz erhoben wurde. Diese Regelung sieht vor, dass der Arbeitnehmer jährlich Anspruch auf 150 Stunden Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung der Bezüge für Weiterbildung zum Nachholen eines Bildungsabschlusses hat, wenn er eine mindestens genau so hohe Stundenanzahl aus seiner Freizeit hinzugibt.

Die Gewerkschaftsbünde schließen auf nationaler und regionaler Ebene Abkommen mit den Regierungen, die aber nicht die rechtliche Verpflichtung wie Verträge enthalten, sondern eher als Absichtserklärungen zu sehen sind. Auf der nationalen Ebene ist die Vereinbarung zwischen Regierung und den Sozialparteien wohl eine der wichtigsten Neuerungen, da dort die Rolle der beruflichen Bildung als die strategische Perspektive der Berufsbildung und die Bestätigung des Rechts der Bürger auf Qualifizierung und Bereicherung der beruflichen Kompetenzen definiert wurde. Weiterhin wurde in dieser Vereinbarung festgehalten, dass zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung ein Beitrag der Unternehmen unter Mitwirkung der Sozialpartner schrittweise eingeführt werden soll, die Schaffung neuer Fortbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten durch Jahrespläne auf Unternehmer- und nationaler Ebene, sowie die Bekundung aller Vertragspartner einige weitere Maßnahmen vorzusehen. Aber auch auf regionaler Ebene sind einige Abkommen geschlossen worden, die weiterbildungspolitische Forderungen der Gewerkschaften umsetzen. Allerdings haben die Gewerkschaften immer noch einige vorrangige Ziele, die es noch zu erreichen gilt, wie z.B. die Verbesserung der Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Verbesserung der Grundausbildung und der Verhandlungsebene der Betriebe um die nationalen und regionalen Vorgaben zu erfüllen. Nach dem Selbstverständnis der italienischen Gewerkschaften ist Weiterbildung eine Aufgabe, die in öffentlicher Verantwortung wahrgenommen werden muss, allerdings unter Beteiligung der Sozialpartner. In diesem Zusammenhang ist das oben erwähnte nationale Abkommen ein großer Fortschritt gewerkschaftlicher Weiterbildungspolitik, wobei jetzt die Aufgabe darin besteht auf dieser Grundlage weitere gesetzliche Regelungen zur Weiterbildung zu schaffen, bzw. die Umsetzung vorhandener Regelungen auf betrieblicher Ebene zu forcieren.

Insgesamt kann man feststellen, dass die italienischen Gewerkschaften eine vorwärtstreibende und modernisierende Rolle in der Weiterbildungspolitik spielen, also aktiv an dem Aufbau eines Weiterbildungssystems beteiligt sind.

Luxemburg

In Luxemburg gibt es zwei große Dachverbände, die beide Mitglieder im EGB sind: Der Onofhängige Gewerkschaftsbond – Letzebuerg (OGB-L) und die Confederation Luxembourggeoise des Syndicats Chretiens (LCGB).

Die tarifvertragliche Regelung der Weiterbildung befindet sich in Luxemburg in einem Anfangsstadium, obwohl die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Sozialpartner gegeben sind. So ist ein Rahmengesetz zur Weiterbildung, welches das Recht für alle Arbeitnehmer auf Weiterbildung, eine Finanzierung der beruflichen Weiterbildung, die Sicherstellung von Investitionen für diese sowie eine Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen beinhaltet, bereits ausgearbeitet.

Jedoch gibt es vor allem auf sektoraler und betrieblicher Ebene tarifvertragliche Vereinbarungen, die einen Bedarf an beruflicher Weiterbildung sowohl im Hinblick auf den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen als auch auf die persönliche Entwicklung der Arbeitnehmer bezeichnen. In diesen Verträgen werden meist die Freistellungsmodalitäten und die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen geregelt, wobei der individuelle Zugang zur Weiterbildung kaum klar definiert wird.

In Luxemburg sind zwar Gesetze vorhanden, die verschiedene Bereiche der beruflichen Weiterbildung für bestimmte Zielgruppen regeln, dennoch sehen die Gewerkschaften akuten Handlungsbedarf – vor allem unter dem Gesichtspunkt der Wettbewerbsfähigkeit – in Bezug auf die berufliche Weiterbildung. So streben sie eine stärkere Ausreizung der vorhandenen Einflussmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene, eine Entwicklung von Weiterbildungskonzepten für Klein- und Mittelbetriebe, denen die Entsendung von Arbeitnehmern zu Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund ihrer niedrigen Belegschaftszahlen besonders schwer fällt, sowie Regelungen zur Finanzierung und zum Zugang zur Weiterbildung an.

Insgesamt gesehen sind die indirekten Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften sehr groß, während sie aber auch auf tarifvertraglicher Ebene versuchen Einfluss geltend zu machen. Allerdings muss man gerade in Bezug auf die Weiterbildungspolitik festhalten, dass sie noch in den Anfängen begriffen ist, was aber auch daraus resultiert, dass berufliche Weiterbildung erst seit kurzer Zeit einen höheren Stellenwert erreicht, da durch die geregelte Erstausbildung ein relativ hohes Bildungsniveau der Bevölkerung sowie eine niedrige Arbeitslosigkeit in Luxemburg vorherrschen.

Niederlande

In den Niederlanden gibt es drei große gewerkschaftliche Dachverbände, den Niederländischen Bund der Gewerkschaften (FNV), die Christliche Gewerkschaftsunion (CNV) und die Angestellten-Gewerkschaft (MHP), wobei aber nur der FNV und CNV, als mit Abstand größten Dachverbände, Mitglieder im EGB sind.

Betriebliche Weiterbildung ist in den Niederlanden ein rechtlich unregelter Bereich und liegt in der Verantwortung der Betriebe oder Sektoren. Die Gewerkschaften verhandeln zwar mit dem Staat, um eine breitere Absicherung der beruflichen Weiterbildung zu erreichen, doch sind ihre Erfolgsaussichten in diesem Fall recht bescheiden, weshalb die Gewerkschaften versuchen, ihre Vorstellungen in der Weiterbildungspolitik durch die Tarifverträge durchzusetzen, d. h. betriebliche und berufliche Weiterbildung durchzusetzen und zu verallgemeinern. In diesem Bereich konnten die Gewerkschaften dann auch erhebliche Fortschritte erzielen. So wurde in Tarifverträgen die Finanzierung von Weiterbildung durch Bildung von Fonds, die von den Arbeitgebern finanziert werden und in gemeinsamer Verantwortung der Sozialpartner verwaltet werden, festgelegt. Diese gewerkschaftliche Strategie ist nicht zuletzt auch durch die Dezentralisierungs- und Deregulierungstendenzen, die eine staatliche Absicherung von Weiterbildung als sehr unwahrscheinlich erkennen lassen, begründet. Daraus ergibt sich aber auch das Problem der Ungleichheit, denn so ist die Durchsetzungsfähigkeit von Weiterbildungsansprüchen von Branche zu Branche unterschiedlich geregelt, je nachdem wie sehr die Gewerkschaften ihre Forderungen in den Tarifvertragsverhandlungen durchsetzen konnten. Ein weiteres Problem besteht dann aber in der tatsächlichen Umsetzung dieser Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene, leider werden in der Praxis die Vereinbarungen nicht immer in jedem be-

troffenen Betrieb umgesetzt und der Einfluss der Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene ist nicht groß genug, um die Umsetzung der vereinbarten Regelungen durchzusetzen. Doch durchaus positiv ist zu vermerken, dass die Gewerkschaften auch versuchen arbeitsmarktpolitisch induzierte Weiterbildung für Risikogruppen in den Tarifverträgen zu verankern und solche Maßnahmen sogar selbst anbieten, also aktive Weiterbildung betreiben.

Die Dezentralisierungstendenzen sollten von den Gewerkschaften ebenfalls als Chance und nicht nur als Problem gesehen werden, denn so können sie größere Einflussmöglichkeiten bezogen auf die Bildungsplanung und somit auch auf die betriebliche Weiterbildung geltend machen.

Insgesamt kann man davon ausgehen, dass die Gewerkschaften in den Niederlanden maßgeblich an der Entwicklung der Weiterbildung beteiligt sind und auf einzelnen Ebenen auch recht große Einflussmöglichkeiten auf die aktive Mitgestaltung der Weiterbildung haben.

Portugal

In Portugal existieren zwei große Gewerkschaftsbünde, die auch beide Mitglieder des EGB sind: Die Confederacao Geral dos Trabalhadores (CGPT-IN) und die Uniao Geral de Trabalhadores (UGT).

Der Aufbau eines Berufsbildungssystems mit geregelten Rahmenbedingungen für Aus- und Weiterbildung steht in Portugal noch relativ am Anfang. So gibt es mittlerweile aber eine Reihe von gesetzlichen Regelungen zur Weiterbildung und Ansätze für Qualifizierungsprogramme, an denen die Sozialpartner auch maßgeblich beteiligt waren. Eine dieser Regelungen ist z.B. ein Modell zur Freistellung für außerbetriebliche Weiterbildung, welches stark an das dänische Modell der Job-Rotation angelehnt ist.

Aufgrund der besonderen Struktur der portugiesischen Betriebe misst die UGT der tarifvertraglichen Absicherung der Weiterbildung ein großes strategisches Gewicht bei, da sie dadurch das Recht einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern auf Freistellung gewährleistet sieht. Allerdings ist es noch nicht bei vielen Tarifverträgen gelungen Weiterbildung in einem nennenswerten Umfang zu regeln, was nicht zuletzt auch daran liegt, dass in vielen Branchen Qualifikation noch nicht als Tarifkategorie aner-

kannt ist. Die UGT versteht sich selbst als wichtiger Förderer für die Entwicklung in Portugal, weshalb sie sich auch aktiv an der beruflichen Weiterbildung durch Anbieten eigener Maßnahmen für Arbeitnehmer außerhalb ihrer Arbeitszeit beteiligt. Ebenfalls versucht sie als Verhandlungspartner aktiv an der Einrichtung eines explizit geregelten Weiterbildungssystems mitzuwirken. Ein weiteres wichtiges Ziel der Gewerkschaften ist die Zertifizierung der Weiterbildung, da aufgrund des unregulierten Weiterbildungssystems Qualifizierungsmaßnahmen ohne eindeutige Zertifizierung durchgeführt werden. Weiterhin großen Handlungsbedarf sieht die UGT in der Anpassung und Aktualisierung von Qualifikationen, in der Qualifizierung zum Schutz vor Arbeitslosigkeit bzw. zur Integration von Arbeitslosen, im Abschluss weiterer gesetzlicher Regelungen sowie im Ausgleich betrieblicher und individueller Interessen an Weiterbildung.

Insgesamt kann man festhalten, dass die portugiesischen Gewerkschaften Weiterbildung zu einem wichtigen Politikfeld gewerkschaftlichen Handelns gemacht haben und aktiv am Aufbau eines umfassenden Weiterbildungssystems beteiligt sein wollen, in diesem Rahmen auch recht gute Einflussmöglichkeiten haben.

Spanien

In Spanien gibt es drei große Gewerkschaftsverbände, die auch alle Mitglied im EGB sind. Die beiden größten sind die Union General de los Trabajadores (UGT) und die Comisiones Obreras (CC.OO), während die baskische Gewerkschaft ELA STV im Baskenland die weitaus größte ist.

Erstausbildung und Weiterbildung ist ein zentrales Anliegen der spanischen Gewerkschaften. Erstmals 1992 wurde jedoch durch das von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat abgeschlossene Nationale Abkommen zur Weiterbildung die Grundlage für ein Weiterbildungssystem für Beschäftigte im Rahmen der regulären Arbeitszeit eingeführt. Dieses Abkommen wurde allerdings nur von der UGT und CC.OO und nicht von der ELA STV mitgetragen. Dieses Abkommen bildet die Rahmenvereinbarung für sektorale Verträge zwischen den Sozialpartnern. Durch dieses Abkommen war es den Gewerkschaften also gelungen, nicht mehr hauptsächlich Arbeitslosen und Risikogruppen Weiterbildung zu ermöglichen, sondern auch allen Beschäftigten. In einem weiteren Abkommen wurden dann die Bestimmungen des ersten Abkommens im Wesentlichen fortge-

führt und zusätzlich wurde die Schaffung einer Gesamtkasse, in die das Aufkommen aus der Abgabe für berufliche Bildung fließt, das dann für die Weiterbildung Beschäftigter verwendet werden soll, vereinbart. Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen sind seitdem auch weiterhin in alle entsprechenden Verhandlungen des Bildungssystems einbezogen. Wichtige Handlungsfelder sehen die Gewerkschaften für ihre Weiterbildungspolitik immer noch in der Weiterbildung zur Integration von Arbeitslosen sowie im Ausgleich betrieblicher und individueller Interessen an Qualifizierung.

Auch in Spanien sind die Gewerkschaften also maßgeblich an der Weiterbildungspolitik des Landes beteiligt und verstehen den Bereich der Weiterbildungspolitik als zentrales Anliegen gewerkschaftlicher Politik.

Schweden

In Schweden gibt es drei große Dachverbände der Gewerkschaften: Die Landesorganisation (LO), die Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), die beide Mitglieder im EGB sind und die Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO). Die LO und TCO unterhalten beide eigene Bildungsverbände, die als Träger von Erwachsenenbildung auftreten.

Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung gelten in Schweden als Bestandteil einer Politik, die auf Abbau sozialer Ungleichheit abzielt und zugleich der individuellen Förderung wie auch dem Erhalt einer qualifizierten und lernmotivierten Erwerbsbevölkerung im Interesse internationaler Konkurrenzfähigkeit dient. In Schweden gibt es eine lange Tradition der Erwachsenenbildung, die vom Staat intensiv unterstützt wurde. Die aktive und vorbeugende Arbeitsmarktpolitik basiert ebenfalls maßgeblich auf staatlich finanzierten Angeboten der beruflichen Weiterbildung.

Während die gewerkschaftlichen Handlungsstrategien im Bereich der Weiterbildungspolitik bis Anfang der 90er-Jahre vor allem darauf ausgerichtet waren, im Rahmen der institutionalisierten Zusammenarbeit auf zentraler Ebene die staatliche Politik zu beeinflussen, hat sich dies auch durch den Bedeutungszuwachs betrieblicher Personalentwicklung verändert, denn die Gewerkschaften zielen nun auf mehr gewerkschaftliche Mitbestimmung bei der Bedarfsvermittlung, Planung und Finanzierung betrieblicher Weiterbildung ab. Innergewerkschaftlich wird versucht

Kompetenzen für die Weiterbildungspolitik und für die Einflussnahme auf die Planung und Umsetzung betrieblicher Weiterbildung stärker auf die betriebliche Ebene zu verlagern. Dies steht auch in engem Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung der sektoralen und regionalen Ebene, was die Regelungen der Weiterbildung in Tarifverträgen betrifft. Obwohl sich der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Weiterbildungspolitik in Richtung betrieblicher Weiterbildung verlagert hat, kommt der allgemeinen Erwachsenenbildung weiterhin eine wichtige Rolle zu. Weiterhin inhaltliche Schwerpunkte für die gewerkschaftliche Weiterbildungspolitik werden vor allem in den Handlungsfeldern der Integration von Arbeitslosen, der Qualifizierung von Beschäftigten zum Schutz vor Arbeitslosigkeit sowie in einem Ausgleich individueller und betrieblicher Interessen liegen. Aber auch das Aushandeln von neuen gesetzlichen Regelungen, insbesondere zur Finanzierung von Weiterbildung sowie von Tarifverträgen, die Weiterbildungsregelungen beinhalten, wird weiterhin ein wichtiges Betätigungsfeld der gewerkschaftlichen Weiterbildungspolitik bleiben.

Insgesamt kann man feststellen, dass die Einflussmöglichkeiten der schwedischen Gewerkschaften auf die Weiterbildungspolitik zwar in der Vergangenheit größer waren, aber immer noch recht groß sind und auch durch die Verschiebung des Schwerpunktes zu dezentralen Handlungsstrategien wieder anwachsen könnten.

Großbritannien

In Großbritannien gibt es einen Dachverband der Gewerkschaften, den TUC, der auch Mitglied im EGB ist.

Da in Großbritannien kein nationales einheitlich geregeltes Berufsbildungssystem vorhanden ist und auch auf Branchenebene nicht zwangsweise verbindliche Regelungen für die Berufsausbildung getroffen sind, kommt der beruflichen Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu, obwohl diese auch nicht systematisch angeboten wird. Ende der 80er-Jahre wurde von Regierungsseite her damit begonnen, ein neuartiges systematisches, berufsbezogenes Zertifizierungssystem aufzubauen, die National Vocational Qualifications (NVQ), was auch auf die Trennung der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung abzielen sollte. Die Kritikpunkte an diesem System sind vor allem, dass soziale Ungleichheit beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung dadurch nicht verringert wird, da dieses Sy-

stem in seiner Durchführung und Breitenwirkung in hohem Maße von Unternehmensentscheidungen abhängt, sowie die Befürchtung, dass es zu engen Inhaltsbestimmungen der beruflichen Bildung und Weiterbildung führen kann.

Die Gewerkschaften befanden sich in einer eher defensiven Situation als die gesellschaftliche Bedeutung von beruflicher Weiterbildung zunahm und Überschneidungen mit Unternehmerinteressen offen zutage traten, was auch nicht zuletzt durch den Prozess der inneren Modernisierung, in dem die Gewerkschaften sich befinden, begründet ist. Dies ist eine wichtige Rahmenbedingung, die bestimmend für den Versuch der Gewerkschaften, Einfluss auf die Weiterbildungspolitik zu erlangen, ist. Dadurch bedingt ist auch noch nicht in allen Gewerkschaften der Beginn einer Diskussion einer gewerkschaftlichen Weiterbildungspolitik vollzogen worden. Eine aktive Gewerkschaftspolitik im Bereich der Weiterbildung muss der Politik der Arbeitgeber entgegensteuern, den Zugang zur Weiterbildung selektiv festzuschreiben, da sich sonst bestehende Ungleichheiten verfestigen. Für eine solche Politik benötigt man aber kollektive Regelungen und ein umfassendes Wissen über die Bildungssituation, bzw. das bestehende System und auch andere Systeme anderer Länder, was bei den meisten Gewerkschaften noch im Anfangsstadium begriffen ist. So haben die Gewerkschaften in den letzten Jahren lediglich auf betrieblicher Ebene Erfolge vorzuweisen, so konnten einige Vereinbarungen mit den Arbeitgebern bezüglich innerbetrieblicher Weiterbildung abgeschlossen werden, obwohl Betriebsvereinbarungen in Großbritannien keine gesetzliche Grundlage haben.

Große Hoffnungen werden von Seiten der Gewerkschaften in die Labour-Regierung gesetzt, da man sich nun größere Einflussmöglichkeiten gewerkschaftlicher Weiterbildungspolitik verspricht. Insgesamt haben die Gewerkschaften in Großbritannien also einen recht geringen Einfluss auf die Weiterbildungspolitik, was aber noch in einen Veränderungsprozess eingehen kann, da die Gewerkschaften sich noch nicht allzu lange aktiv mit diesem Thema beschäftigen.

Wenn man sich nun die wirklich nur kurzen und sicher auch lückenhaften Darstellungen der Ausgangssituationen in den einzelnen Ländern und die daraus entstehenden Aufgaben sowie die doch recht unterschiedlichen Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften im Bereich der beruflichen Weiterbildung ansieht, wird alleine durch die Darstellung der Situation der einzelnen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union deutlich, wie

schwer es für den Europäischen Gewerkschaftsbund sein muss, im Bereich der Weiterbildung eine einheitliche Linie zu finden und konsequent zu vertreten. Seine Mitglieder allein aus den Mitgliedsstaaten der EU, ohne die ganzen anderen Mitglieder zu betrachten, haben zwar alle das gleiche übergeordnete Ziel, nämlich die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, aber in der Ausführung dieses Zieles alle unterschiedliche Wege gehen.