

möglichst hoher Effizienz einsetzen zu können und gleichzeitig für eine faire Wettbewerbssituation zwischen den Anbietern zu sorgen.

Eine umfassende Ausweitung der beruflichen Weiterbildung ist bisher an Finanzierungsfragen und an der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung während der Weiterbildungszeit gescheitert. Eine Weiterbildungsoffensive setzt folglich Verbesserungen bei diesen beiden zentralen Punkten voraus.

Die Unternehmen sind grundsätzlich an der Weiterbildung für unmittelbar verwertbare Fähigkeiten interessiert. Für solche betriebspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen sollten die Unternehmen die Finanzierung und die Arbeitszeit bereitstellen.

Das andere Extrem bilden Weiterbildungsmaßnahmen, die ausschließlich im Interesse der Mitarbeiter liegen. Diese sollten gegebenenfalls Freizeit und auch Geld dafür zur Verfügung stellen. Über Gleitzeitkonten sollte den Mitarbeitern jedoch erleichtert werden, Freizeit für Weiterbildung im Block in Anspruch zu nehmen.

In vielen Fällen beruflicher Weiterbildung wird es sich jedoch um einen Mittelweg handeln, der betriebspezifische und allgemeine, transferierbare Fähigkeiten vermittelt. Die Finanzierung solcher Maßnahmen soll Gegenstand von Kollektivverträgen sowie Betriebsvereinbarungen sein und nicht ausschließlich individuellen Vereinbarungen überlassen werden. Es sind keine gesetzlichen Regelungen notwendig, wenn über diesen Weg der Anspruch auf Weiterbildung einlösbar und erlebbar wird.

Die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten wird auch vom Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Zieles 4 gefördert. Das stellt eine Erleichterung für die Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten dar, da der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Mittel bisher auf Arbeitslose beschränkt war. Der effiziente Einsatz dieser ESF-Mittel setzt voraus, daß bewußt ein Zusatzeffekt angestrebt wird, der Mitteleinsatz darf nicht nach dem Gießkannenprinzip erfolgen, und eine größere Praxisnähe der Weiterbildung erfordert, daß der Bedarf an Weiterbildungskursen auf lokaler Ebene besser erfaßt wird.

Eine Schwerpunktsetzung in der Weiterbildung erscheint sinnvoll, um zumindest die Finanzierung bestimmter vorrangiger Projekte durchsetzen zu können.

2.1.5. Nachweise für berufliche Weiterbildung

Das gleichzeitige Bestehen eines berufsbildenden Schul- und Weiterbildungssystems läßt eine Anrechnung von berufsbegleitend erworbenen Kenntnissen in weiten Bereichen möglich erscheinen. Zertifikate zur allgemeinen Anerkennung von Bildungsabschlüssen sind notwendig. Formale Berechtigungen erhöhen die Motivation zur Weiterbildung und die Durchlässigkeit des gesamten Bildungssystems.

Die Transferierbarkeit der in der Weiterbildung erworbenen Qualifikationen soll durch Standardisierung (Curricula für Weiterbildung) gefördert werden, ohne dadurch die Flexibilität des Systems in Frage zu stellen. Die berufliche Weiterbildung muß einen gültigen Nachweis der erworbenen Qualifikation