

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 betriebsspezifischen 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 betriebsspezifische 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

vermitteln, um damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Das Weiterbildungssystem sollte so weit als möglich in Form von Modulen angeboten werden, die sich zu Ausbildungsblöcken zusammensetzen und in die traditionelle Bildungshierarchie eingliedern lassen.

Was den Zugang von Nicht-Maturanten zu postsekundären Bildungsangeboten betrifft, plädiert der Beirat für die rasche Umsetzung der politischen Einigung zur „Berufsreife“. Die Integration der dualen Berufsausbildung in das Bildungssystem wurde bereits dadurch gefördert, daß die Berufsschule formal in die Sekundarstufe integriert wurde.

2.1.6. Weiterbildung zwischen unmittelbarer Verwertbarkeit und Transferierbarkeit

Für die Weiterbildung muß ein Kompromiß zwischen zwei widersprüchlichen Anforderungen gefunden werden. Weiterbildung ist unmittelbar und kurzfristig dann am erfolgreichsten, wenn sie für einen konkreten Arbeitsplatz erfolgt. Andererseits sollten in der Weiterbildung transferierbare Qualifikationen (z. B. Fremdsprachen- und EDV-Kompetenz) vermittelt werden, die vielleicht noch nicht unmittelbar eingesetzt werden können, aber die Voraussetzung für künftige wirtschaftliche und technische Entwicklungen darstellen.

Die Unternehmen sind grundsätzlich an der Weiterbildung für unmittelbar verwertbare Fähigkeiten interessiert. Der Bildungsauftrag der Schule kann jedoch sinnvollerweise nicht auf die Vermittlung unmittelbar beruflich verwertbarer Qualifikationen beschränkt werden.

Die Weiterbildung ist ein Anliegen der Unternehmen und der Erwerbstätigen, das in der Regel eigenverantwortlich ohne staatlichen Einfluß wahrgenommen wird. Das Angebot der Weiterbildung orientiert sich auch weitgehend an den betrieblichen Erfordernissen, der Arbeitsmarktpolitik kommt dabei eine flankierende und unterstützende Rolle zu.

Gerade vor dem Hintergrund einer wachsenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung ergibt sich nicht zuletzt die Notwendigkeit einer Neubetrachtung der Lehrpläne in den Schulen. Die Gründe für erforderliche Beschränkungen in der Erstausbildung sind vielschichtig. Zu nennen sind u. a. die Gefahr einer inhaltlichen und zeitlichen Überfrachtung.

Die Vorstellungen von „Allgemeinbildung“ sind einer grundlegenden Revision zu unterziehen. Eine moderne Berufsausbildung ist u. a. von der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen abhängig. In diese Richtung ging in den letzten Jahren die Anwendung von Informationstechnologien, die Forcierung des Fremdsprachenunterrichts und die Einführung schulautonomer Bestimmungen. Die berufliche Weiterbildung kann dann unmittelbar an schulisch erworbene Grundkenntnisse anknüpfen.

2.1.7. Berufsinformation

Eine Grundvoraussetzung für eine effiziente Ausbildungspolitik ist die fundierte und umfassende Berufsorientierung der Jugendlichen sowie die In-