

Deshalb wird es in Zukunft immer wichtiger werden, seitens der Arbeitgeber konkrete Einstiegs-/Qualifikationserfordernisse für Arbeitsplätze zu definieren.

## **2. Ständige Weiterbildung, neue Qualifikationsanforderungen und das Bildungssystem**

### **2.1. Zur Definition von „beruflicher Weiterbildung“**

Wie im gesamten europäischen Raum existiert auch in Österreich keine einheitlich verwendete Definition darüber, was unter „beruflicher Weiterbildung“ zu verstehen ist. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Weiterbildungsinhalte als auch hinsichtlich der Weiterbildungsziele.

Man kann im wesentlichen vier zentrale Funktionen beruflicher Weiterbildung unterscheiden, die allerdings in enger wechselseitiger Beziehung zueinander stehen:

- die individuelle Funktion

Berufliche Weiterbildung hat zum Ziel, durch Erwerben, Weiterentwicklung und Vertiefung von fachlichen und persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten die Berufs- und Lebenschancen des einzelnen zu erhöhen.

- die betriebswirtschaftliche Funktion

Berufliche Weiterbildung stellt für das Unternehmen eine wichtige Investition dar, wobei diese Weiterbildung entweder vom Unternehmen selbst durchgeführt oder durch die Entsendung von Mitarbeitern zu Veranstaltungen von Weiterbildungsanbietern realisiert wird.

- die beschäftigungspolitische Funktion

Berufliche Weiterbildung ist ein immer entscheidenderer Faktor für den Status am Arbeitsmarkt. Beschäftigungspolitisch wirksame Qualifizierungsmaßnahmen schließen dementsprechend nicht nur den (engeren) fachlichen Bereich, sondern gleichermaßen den Bereich der „Schlüsselqualifikationen“ ein.

- die gesamtwirtschaftliche Funktion

Berufliche Weiterbildung stellt eine entscheidende Voraussetzung für die Sicherung des Wirtschaftsstandorts Österreich dar, wofür das Erhalten eines hohen Qualifikationsniveaus des Arbeitskräftepotentials eine Schlüsselrolle spielt.

### **2.2. Ursachen und Rahmenbedingungen für veränderte Qualifikationsanforderungen**

Ein durchgehendes und charakteristisches Merkmal der modernen Gesellschaften ist die Beschleunigung der Veränderungen in allen Bereichen – diese

Veränderungen betreffen Produkte und Produktionsverfahren, Organisation und Technik, politische, gesellschaftliche und damit auch volkswirtschaftlich relevante Rahmenbedingungen in gleicher Weise. Dieser Druck zum Wandel wird durch die Integration in die EU zusätzlich verstärkt.

Die Fähigkeit und die Bereitschaft zum adäquaten Umgang mit diesen Veränderungen, die entsprechende Motivation und der Wille der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitgeber sowie die erforderlichen Rahmenbedingungen und Zugänge zur Weiterbildung sind die grundlegenden Voraussetzungen, die sich durch alle Arbeitsbereiche, Berufstätigkeiten und Branchen ziehen.

Die intensivierete wirtschaftliche Vernetzung stellt nicht nur pragmatische Anforderungen – z. B. Sprachkenntnisse – sondern fordert zu offenem Denken, zur Mobilität, zur Beschäftigung mit Märkten, Gesellschaften, Kulturen und Mentalitäten heraus.

Aus den geänderten Rahmenbedingungen und Qualifikationsanforderungen ergeben sich Herausforderungen für das gesamte Bildungswesen, das neben seinen gesamtgesellschaftlichen, humanen und sozialen Aufgabenstellungen besonderes Augenmerk darauf zu richten hat, durch die Vermittlung von Bildung Menschen auf Dauer zu befähigen, berufliche und wirtschaftliche Herausforderungen in einem sich dynamisch entwickelnden Umfeld zu bewältigen.

### **2.3. Strukturen und Trends des Weiterbildungsmarktes in Österreich**

Die größten – und auch nach wie vor dominierenden – Anbieter sind die Sozialpartner, entweder direkt oder über eigene Einrichtungen (WIFIs, BFIs, LFI, SPIDI, von der AK getragene Volkshochschulen, soweit sie berufliche Weiterbildung anbieten).

Eine zunehmende Rolle am Weiterbildungsmarkt spielt der bereits derzeit große Bereich der privaten, ausschließlich auf kommerzieller Basis tätigen Anbieter (Trainer- und Beratergruppen) sowie der Bereich der Kundenschulungen.

Die betriebliche Weiterbildung, die Unternehmen/Institutionen ihren MitarbeiterInnen anbieten bzw. ermöglichen, ist einer der wesentlichen Sektoren im Gesamtspektrum des beruflichen Weiterbildungsangebotes. Unternehmen/Institutionen sind hier zumeist gleichzeitig Anbieter und Nachfrager.

Trotz der zunehmenden Bedeutung von Weiterbildungsinvestitionen in den Betrieben hat sich auch in den letzten Jahren die unterschiedlich hohe Weiterbildungsbeteiligung der betrieblichen Hierarchieebenen nicht wesentlich geändert. Zwischen den Führungskräften mit der im Regelfall höchsten Teilnahmequote und den un- bzw. angelernten Arbeitnehmern mit den eindeutig niedrigsten Teilnahmequoten sind Weiterbildungsangebot und -teilnahme deutlich abnehmend gestaffelt.

An dieser Stelle sei auf die in den letzten Jahren gestiegene zeitliche und finanzielle Eigeninvestition der Beteiligten (Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen) aufmerksam gemacht. Die Kosten für Kurse im Bereich der beruflichen

Weiterbildung haben sich seit 1986 nahezu verdoppelt, in manchen Bereichen sogar verdreifacht.

## **2.4. Angebote für die berufliche Weiterbildung im Rahmen des Schul- und Hochschulsystems**

### *2.4.1. Zweiter Bildungsweg*

Unter der Bezeichnung „Zweiter Bildungsweg“ sind alle Einrichtungen des österreichischen Bildungssystems zusammengefaßt, die in erster Linie bereits Berufstätigen die Möglichkeit bieten, bessere bzw. zusätzliche Qualifikationen mit staatlich anerkannten Abschlüssen zu erwerben, und zwar zumeist in Abendform: von der Ebene der berufsbildenden mittleren Schulen bis zur Reifeprüfung auf der Ebene der allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schulen bzw. einer Studienberechtigungsprüfung und Weiterbildungsangeboten im gesamten postsekundären und tertiären Bereich.

Auf der Ebene der berufsbildenden mittleren Schulen sind die Meisterschulen und Meisterklassen, ferner die Werkmeisterschulen und Werkmeisterlehrgänge besonders zu erwähnen. Beide vermitteln nicht nur eine fachlich einschlägige Weiterbildung in einem sehr breiten Spektrum von Fachbereichen. Mit ihrem Abschluß ist bzw. soll auch ein beruflicher Befähigungsnachweis bzw. ein Berechtigungsnachweis als „Meister“/„Werkmeister“ verbunden sein.

Außerdem bieten die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen „Speziallehrgänge“ und sonstige „Kurse und Lehrgänge“ an, die der Erweiterung der fachlichen Kenntnisse dienen. Zur Vorbereitung auf Schulen für Berufstätige werden darüber hinaus entsprechende „Vorbereitungslehrgänge“ geführt.

Es stellt ein bildungspolitisches „Paradoxon“ dar, daß die Möglichkeit, die Matura (sowohl die AHS- als auch die BHS-Matura) gebührenfrei nachzuholen, schon seit längerem besteht, die grundlegende Voraussetzung zum nachträglichen Erwerb der Matura, nämlich der Hauptschulabschluß, dagegen kostenpflichtig ist (eine Ausnahme sind die Lehrgänge des BFI Wien, die über das BMUKA und das AMS Wien gefördert werden, jedoch nur für Arbeitslose zugänglich sind). Zudem verfügen gerade die ArbeitnehmerInnen, die keinen Hauptschulabschluß vorweisen können und zumeist als angelernte Hilfskräfte beschäftigt sind, in der Regel über ein nur geringes Einkommen.

Das Fehlen eines positiven Pflichtschulabschlusses führt zu dramatischen Benachteiligungen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt; die Möglichkeit, diesen „Baustein“ zur beruflichen Biographie nachträglich und kostenlos erwerben zu können, ist daher eine der bildungspolitisch primären Zielsetzungen. Hier muß der Beitrag der öffentlichen Hand eingefordert werden.

#### 2.4.2. Zugang zu postsekundären Ausbildungen

Für den Erwerb der allgemeinen Studienberechtigung gibt es grundsätzlich drei Möglichkeiten: Neben den 5jährigen Schulen für Berufstätige (AHS, BHS) werden im Bereich der BHS Aufbaulehrgänge bzw. im AHS-Bereich Aufbaugymnasien und Aufbaurealgymnasien angeboten. Diese Bildungsgänge sind Teile des öffentlichen Schulsystems.

Für jede Schultype, die es im Regelschulwesen gibt, kann die Reifeprüfung auch als Externistenprüfung abgelegt werden.

Auch Studienberechtigungsprüfungen eröffnen Zugänge zu postsekundären Ausbildungen: die universitäre Studienberechtigungsprüfung (vier Teilprüfungen können an den öffentlich geförderten Erwachsenenbildungseinrichtungen oder den WIFI-Fachakademien, der fünfte Teil an der Universität selbst abgelegt werden) ermöglicht den fachlich eingeschränkten Zugang zu einer Studienrichtung, die Studienberechtigungsprüfungen nach dem SchOG den Zugang zu Kollegs und Akademien. Der Zugang zu den Fachhochschulen kann über die universitäre Studienberechtigungsprüfung oder je nach individueller Festlegung für den einzelnen FH-Studiengang unter Berücksichtigung der Berufsausbildung und der damit verbundenen Qualifikationen (Lehrabschluss) erreicht werden.

Die bestehenden Möglichkeiten im zweiten Bildungsweg halten sich oftmals noch an traditionelle schulische Lernformen und sind regional auf die Ballungszentren konzentriert.

Im Zusammenhang mit dem Aufbau eines umfassenden Weiterbildungssystems wird auch die Rolle der Schulen für Berufstätige neu zu positionieren sein. Dies gilt auch für alle Formen der Erlangung der Studienberechtigung.

#### 2.4.3. Berufsreifeprüfung

Unbestritten ist, daß berufliche Bildung in unserer Gesellschaft einen höheren Stellenwert als bisher erhalten sollte. Beruflichen Bildungsgängen (das trifft sowohl auf die Aus- als auch auf die Weiterbildung zu) wird allgemein noch immer nicht jene Bedeutung beigemessen, die sie tatsächlich für den Lebensweg des einzelnen besitzen.

In den beiden letzten Jahren fand zwischen den zuständigen Ministerien (BMUKA, BMWFK) in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern eine intensive Diskussion statt, die zu einer grundsätzlichen Einigung über die Etablierung einer „Berufsreifeprüfung“ in Österreich geführt hat. Derzeit wird die konkrete Umsetzung dieses Konzeptes verhandelt. Die „Berufsreifeprüfung“ soll für Personen ohne Matura (z. B. abgeschlossene Berufsausbildung bzw. berufsbildende mittlere Schule) den allgemeinen Hochschulzugang eröffnen.

Dabei können die Qualifikationsnachweise über die als notwendig festgelegten Fächer an den verschiedensten Bildungseinrichtungen in modulartiger Weise erbracht werden. Bereits in anderen Bildungsgängen (z. B. Werkmeisterschulen, Meisterprüfungen) absolvierte Inhalte sollen angerechnet werden.

## 2.5. Höherqualifizierung von Berufstätigen zur Erlangung von Fachhochschuldiplomen

Kennzeichnend für das Studienangebot an herkömmlichen Universitäten ist die Funktion der „wissenschaftlichen Berufsvorbildung“ mit einem hohen Theorieanteil und vergleichsweise geringer Praxisorientierung. Damit verbunden ist das Selbstverständnis der Universitäten, im Studium eine möglichst umfassende Abbildung der jeweiligen Studienrichtung zu vermitteln, wodurch relativ lange Studienzeiten entstehen.

Aufgrund der in mehrfacher Hinsicht nachteiligen Rahmenbedingungen universitärer Studienangebote sah sich der Gesetzgeber veranlaßt, einen neuen Typ der tertiären Ausbildung in Form der Fachhochschul-Studiengänge einzurichten, die sich grundlegend von den Universitäten unterscheiden:

- Für ihre Anerkennung war es erforderlich, einen hinreichenden Bedarf von seiten des Arbeitsmarktes wie von seiten der StudieninteressentInnen nachzuweisen.
- Sie sollten nicht nur MaturantInnen offenstehen, sondern auch von StudieninteressentInnen mit beruflicher Qualifikation in Anspruch genommen werden können.
- Auch berufsbegleitende Studiengänge waren vorgesehen.
- Der Bund sollte nicht als Erhalter auftreten, sondern diese Rolle sollte von anderen Einrichtungen wahrgenommen werden.
- Die Bundesfinanzierung ist grundsätzlich inskriptionsorientiert, wobei der Bund einen erheblichen Anteil der Studienplatzkosten übernimmt.
- Steuerungselemente zur Qualitätssicherung der Lehre waren vorgesehen.

Obwohl die HörerInnenzahlen im Fachhochschulbereich auch mittelfristig lediglich eine Minderheit aller Studierenden bilden werden, ist anzunehmen, daß die FH-Absolventenzahlen weitaus schneller wachsen werden und eine deutlich spürbare Konkurrenz am Akademiker-Arbeitsmarkt darstellen werden.

Schon in der Startphase konnten die FH-Studiengänge Erfolge verbuchen: Die Zahl der Studiengänge konnte im zweiten Jahr bereits von 10 auf 20 verdoppelt werden und die Zahl der Studierenden lag zu Beginn des Wintersemesters 1995/96 bereits bei 1.756. Im dritten Jahr sind mindestens weitere 11 Angebote neu hinzukommen. Das Vorhaben, nicht nur öffentliche, sondern auch private Sponsoren für den neuen Hochschulsektor zu gewinnen, konnte hingegen bislang nur in beschränktem Umfang realisiert werden.

Für die Weiterentwicklung des FH-Bereichs ist in erster Linie der „Entwicklungs- und Finanzierungsplan für den FH-Bereich“ des Wissenschaftsministeriums aus dem Jahr 1994 maßgeblich, weil dieser Rahmenbedingungen vorgibt.

Der Fachhochschulrat sah sich veranlaßt, sein Arbeitsprogramm für Anerkennungen bereits für das Studienjahr 1996/97 schwerpunktmäßig auf berufs-

begleitend organisierte Studiengänge bzw. auf Studiengänge im Bereich der Telekommunikation und der Neuen Medien auszurichten. Nach Auffassung des Beirats sollte die Einrichtung berufsbegleitender Studiengänge auch in weiterer Folge Priorität (zusätzliche Mittel) genießen, um das in dieser Hinsicht nach wie vor bestehende Angebotsdefizit zu kompensieren. Darüber hinaus ist ein neuer Entwicklungs- und Finanzierungsplan zu erstellen.

Im Studienjahr 1994/95 studierten nur 38 AbsolventInnen des dualen Systems in Fachhochschul-Studiengängen. Weitere 32 kamen aus einer BHS oder hatten eine sonstige Vorbildung. Der Anteil „nichttraditioneller“ Studierender belief sich somit auf 10%. Der Beirat empfiehlt, daß dieser Anteil durch entsprechende Rahmenbedingungen deutlich erhöht wird. Was auch für den Anteil weiblicher Studierender gilt, da Frauen derzeit erheblich unterrepräsentiert sind.

Nach Meinung des Beirats sollte die berufliche Höherqualifizierung von HTL-Ingenieuren einen weiteren Entwicklungsschwerpunkt für den Fachhochschulbereich darstellen, da innerhalb der Europäischen Union höhere technische Qualifikationen fast ausschließlich auf Hochschulebene angesiedelt sind. Die Anerkennung des BHS-Abschlusses auf Diplommiveau im Sinne der zweiten EU-Anerkennungsrichtlinie stellt einen wichtigen Schritt zur Absicherung österreichischer Ingenieure in der EU dar. Einer Höherqualifizierung österreichischer HTL-Ingenieure kommt allerdings im Hinblick auf die technologische Entwicklung sowie die internationale Konkurrenzfähigkeit der österreichischen Wirtschaft erhebliche Bedeutung zu.

Zur Lösung dieses Problems wird vorgeschlagen, im technischen Bereich tätigen HTL-AbsolventInnen mit mehrjähriger qualifizierter Berufserfahrung die Möglichkeit einzuräumen, einen akademischen Abschluß zu erlangen, der sowohl die laufende berufliche Erfahrung als auch bereits erworbene und anerkannte Qualifikationen (Ing., Dipl.-HTL-Ing.) sowie allenfalls nachgewiesene Weiterbildungsbausteine berücksichtigt.

Als Zugangsvoraussetzung zu derartigen FH-Angeboten für Berufstätige wäre der Abschluß einer HTL oder eine vergleichbare Qualifikation (z. B. AbsolventInnen eines technischen Lehrberufs oder einer technischen Fachschule, Werkmeister) sowie eine mehrjährige einschlägige qualifizierte Berufstätigkeit vorzusehen, wobei die erforderlichen Praxiszeiten durch Nachweis der erworbenen Standesbezeichnung jedenfalls als erbracht gelten. Für andere FH-StudieninteressentInnen sind entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen vorzusehen. In inhaltlicher Hinsicht ist im Gegensatz zu konventionellen Studienangeboten von der Praxis und dem Erfahrungswissen auszugehen. Bezüglich der Fachrichtung sollten insbesondere die Berufsbilder des „Wirtschaftsingenieurs“, „Qualitätssicherungsingenieurs“, „Sicherheitsingenieurs“ und „Ingenieurs für Logistik“ vorgesehen werden.

Präsenzzeiten sind auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu reduzieren, und sollten in einer den berufstätigen Studierenden zumutbaren Form (etwa Blockveranstaltungen) angeboten werden. Ergänzend ist auf den breiten Einsatz von Fernstudienelementen Wert zu legen.

Im Sinne einer möglichst raschen Umsetzung schlägt der Beirat vor:

- Durchführung eines Forschungsprojektes zur Bestimmung der Voraussetzungen, Hemmnisse und Realisierungsmöglichkeiten entsprechender FH-Studiengänge für Berufstätige in Österreich.
- Festlegung der Prioritäten für entsprechende FH-Studiengänge für Berufstätige im Rahmen des Entwicklungs- und Finanzierungsplans des BMWVK.
- Initiierung entsprechender, als besonders vordringlich erachteter FH-Studiengänge für Berufstätige durch den Bund und Sozialpartner.

## 2.6. Vorbedingungen der beruflichen Weiterbildung

Insbesondere für die Gruppe der „weiterbildungsfernen“ Erwerbstätigen sollen die hemmenden Faktoren wie geringe formale Vorbildung, Zeitbudget, Kosten der Weiterbildung und unzureichendes regionales Angebot überwunden werden.

Weit mehr als in der Vergangenheit hat der Staat über seine Gebietskörperschaften die Verantwortung dafür zu tragen, daß Weiterbildung umfassend angeboten wird und tatsächlich auch in Anspruch genommen werden kann. Es sind Initiativen zu setzen, um auf Subjekt- oder Objektförderungsbasis und nicht in erster Linie durch eigene Angebote die Möglichkeit einer Weiterbildungsteilnahme sicherzustellen, insbesondere auch für Personengruppen, die einen erschwerten Zugang zu Weiterbildungsangeboten haben bzw. für jene Themenbereiche, wo kein hinreichendes Angebot besteht.

Dem Lernwilligen soll die Chance geboten werden, mittels entsprechender Standards einen (lern)ökonomischen Zugang zu den individuell gesteckten Qualifikationszielen oder, wenn dies als unmittelbarer Zusammenhang vorgesehen ist, zu beruflichem Aufstieg zu erlangen. Veränderungen, wie sie der Markt mit sich bringt, sollen durch Festlegung von Berechtigungen durch Bildungsgänge nicht gehemmt und die Qualifizierung für neue technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen nicht verzögert werden. Andererseits muß sichergestellt sein, daß die Transferierbarkeit von nachweislich erworbenen Qualifikationen am Arbeitsmarkt im Rahmen dieser notwendigen Flexibilität möglich ist.

Als Beitrag zur „Kundennähe“ muß das Weiterbildungsangebot in einer klaren Produktbeschreibung dargestellt werden. Angaben wie Zielgruppen, Lernziele, Inhalte, erforderliche Einstiegsqualifikationen, Methoden des Arbeitens und Lernens, Dauer, Zeitplan, Kosten, Unterlagen, Zusammenhang mit anderen Lernsequenzen oder Bildungsveranstaltungen, intendierter umsetzbarer Nutzen, Räumlichkeiten und Ausstattungen sollen den Informationsstandard bilden. Standard bedeutet in diesem Zusammenhang, daß nicht unter gleichem Namen Andersartiges angeboten und „verkauft“ werden soll.

Durch flächendeckende Bildungsinformation und Bildungsberatung soll dem Interessenten eine Übersicht über die aktuellen Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung geboten werden.

Berufliche Weiterbildung setzt nach der Erstausbildung an und soll berufs- und lebensbegleitend ständig möglich sein. Weiterbildung soll phasenweise mit der Arbeit verflochten werden, wobei sowohl die Verbesserung des Zuganges für bisher benachteiligte bzw. weiterbildungsabstinente Gruppen berücksichtigt und die Teilnahme für das Unternehmen handhabbar gemacht werden muß.

Das Angebot muß bedarfsgerecht gestaltbar sein. Ein modularer Aufbau einzelner Bildungssequenzen wird deshalb in Zukunft von wachsender Bedeutung sein.

## **2.7. Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung und der Weiterbildungsteilnahme**

### *2.7.1. Infrastrukturförderung aus öffentlichen Mitteln und Erzielen von Synergieeffekten*

Es wird zweifellos notwendig sein, die bestehenden Systeme der Weiterbildungsfinanzierung zu überdenken und bedarfsgerechter zu gestalten, wobei die Sicherung der in den verschiedenen Kompetenzbereichen der Gebietskörperschaften für den Zweck der Weiterbildung vorgesehenen öffentlichen Mittel auf jeden Fall gewährleistet sein und eine Ausweitung angestrebt werden muß. Als erster Schritt dazu wird vom Beirat eine Studie zum bestehenden System der Weiterbildungsfinanzierung angeregt.

Die Schaffung fairer Wettbewerbsbedingungen am Markt ist die Voraussetzung für eine Diversifikation der Angebote am Weiterbildungsmarkt. Schulen und Universitäten sind als Weiterbildungsanbieter solange wettbewerbsverzerrend, als sie für die gleiche Zielgruppe wie private Anbieter unter nicht marktkonformen Bedingungen anbieten. Anzustreben sind sinnvolle Synergieeffekte, die den Bedürfnislagen der Konsumenten entgegenkommen, aber auch die Interessen privater Anbieter berücksichtigen.

Dies gilt beispielsweise in besonderem Maß für die Weiterbildungsförderung im Bereich der kleineren Betriebe, wo schwierigere Bedingungen für die Teilnahme an Weiterbildung bestehen.

Als Voraussetzung für ein besseres Abstimmen der Angebote im Interesse der Nachfrager und der Anbieter erscheint eine Verbesserung der Koordination des Weiterbildungsangebotes und der Weiterbildungsförderung. Eine in den letzten Jahren bereits mehrfach angeregte Plattform „Berufliche Weiterbildung“, die die Sozialpartner und alle mit Weiterbildung befaßten Ministerien sowie die anderen Gebietskörperschaften umfaßt, könnte die Voraussetzung dafür schaffen.

### *2.7.2. Maßnahmen zur Subjektförderung*

Weiterbildungsmöglichkeiten und Teilnahme des einzelnen sollen gerade auch im Hinblick auf ihren über den Nutzen für den einzelnen hinausreichenden Investitionscharakter durch Systeme rechtlich abgesicherter finanzieller



und zeitlicher Unterstützung erleichtert und dadurch der Ausgleich unterschiedlicher Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung erzielt werden. Die Diskussion über die bisher vorgeschlagenen Modelle ist zwischen den Argumentationslinien steckengeblieben und bedarf neuer kreativer Anstöße zur Weiterentwicklung.

Im Hinblick auf die Diskussion über die Zeitinvestition in Weiterbildung und den damit verbundenen Bedarf sind die grundsätzlichen Positionen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unverändert. Eine punktuelle Weiterentwicklung, die über individuelle Lösungen hinausreicht, konnte bisher nur im Kollektivvertrag der Industrieangestellten vom Herbst 1994 erreicht werden.

Das Zeitbudget für Weiterbildung betrifft das Freizeit- und/oder Arbeitszeitkonto.

Nach den Vorstellungen der Arbeitnehmerseite ist davon auszugehen, daß ein Mindestmaß an Zeitkontingenten für Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden muß.

Ein gesetzlich verankerter Anspruch aller ArbeitnehmerInnen auf bezahlte Bildungszeit im Rahmen der Arbeitszeit von einer Woche (Arbeitswoche) pro Jahr wäre die effektivste Lösung. Der Vorschlag der Arbeitnehmerinteressenvertretungen besteht darin, daß die vom Arbeitgeber für Weiterbildung zur Verfügung gestellte Arbeitszeit daran gekoppelt ist, daß der Arbeitnehmer Freizeit in gleichem Ausmaß in Weiterbildung investiert.

Für Arbeitszeitregelungen auf betrieblicher Ebene, die – etwa durch zweckbezogene Flexibilisierung – berufliche Weiterbildung in der Freizeit erleichtern könnten, fordert die Arbeitnehmerseite auf jeden Fall die Absicherung durch Betriebsvereinbarungen bzw. durch kollektivvertragliche Rahmenregelungen.

Nach der Vorstellung der Arbeitgeberseite ist im Hinblick auf die von ArbeitnehmerInnen aufzuwendende Zeit davon auszugehen, daß eine Weiterbildung im Rahmen der Freizeit zugemutet werden kann. Dabei soll die Schaffung flexiblerer Arbeitszeitregelungen dazu beitragen, die mit dem Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen verbundenen zeitorganisatorischen Belastungen zu vermindern.

Ferner wird für den Besuch von zeitaufwendigeren Weiterbildungsveranstaltungen im Rahmen des bestehenden Anspruchs auf Urlaubszeit ein „Weiterbildungs-Sparmodell“ gefordert, das jedem unselbständig Erwerbstätigen die Möglichkeit einräumt, über einen Zeitraum von sechs Jahren jährlich bis zu einem Sechstel des Urlaubsanspruches für Weiterbildung zurückzustellen, wobei hinsichtlich dieses Kontingents eine sechsjährige Verjährungsfrist zur Anwendung kommt.

### *2.7.3. Teilnahme an EU-Weiterbildungsprogrammen*

Auf EU-Ebene ist eine Reihe von Förderungsmaßnahmen und Aktionsprogrammen zur beruflichen Weiterbildung angelaufen und mit 1995 in die beiden Programme LEONARDO und – zu einem geringeren Teil – SOCRATES einbezogen worden. Ihre Ziele liegen in der Förderung beruflicher Weiterbil-

dung durch Vernetzung bestehender Einrichtungen, Schaffung von Dokumentations- und Informationsstellen, verstärkte Miteinbeziehung der Sozialpartner, (Teil-) Finanzierung von Modellvorhaben, Hilfestellung beim Transfer von Projektergebnissen in unterentwickelten Regionen. In Österreich wurde die notwendige Infrastruktur als Voraussetzung für die Teilnahme an diesen Programmen bereits größtenteils geschaffen. Es ist anzustreben, daß diese Möglichkeit in größtmöglichem Ausmaß in Anspruch genommen wird.

Insgesamt könnte die Fülle der initiierten und (teil-)finanzierten Modellprojekte mittelfristig zu Auswirkungen in Form neuer Anbieter und Vermittlungsformen führen, mit der Beteiligung an den EU-Programmen insbesondere auch durch Zunahme grenzübergreifender Anbieterkooperationen. Diese Einschätzung erscheint realistisch, auch wenn vorliegende Evaluationsstudien eine Reihe von Anlaufschwierigkeiten aufzeigen.

#### *2.7.4. Forschungs- und Entwicklungsbedarf im Bereich der beruflichen Weiterbildung*

Das Forschungsareal zur beruflichen Weiterbildung erstreckt sich von der Deskription arbeitsmarktrelevanter bzw. gegenwärtiger berufsbezogener Qualifikationserfordernisse bis zur Entwicklung und Bereitstellung zeitgemäßer Formen des Wissens- und Know-how-Transfers sowie zur Wirkungsforschung bezüglich Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik sowie im betriebswirtschaftlichen Bereich.

Es geht dabei nicht um die Schaffung von großen Datenfeldern als Selbstzweck, sondern um die forschungsökonomische Aufbereitung von Daten und Analysen als strategisches Potential für bestimmte aktuelle Fragestellungen.

Forschungs- und Entwicklungsbedarf besteht insbesondere auf folgenden Gebieten:

- Erarbeitung von statistischem Datenmaterial von ausreichender Validität
- Bildungsökonomie und Bildungswirkungsforschung
- Ursachenforschung: Weiterbildungsteilnahme und -hemmnisse (z. B. Voraussetzungen aufgrund der Erstausbildung, besondere Situation der Klein- und Mittelbetriebe)
- Erfolgskontrolle bei Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Integration in das Beschäftigungssystem und Berufsverlaufsuntersuchungen, Forschungsbegleitung von Sonderprojekten)
- Deskription und laufende Aktualisierung des Bedarfs nach „innovativen“ Weiterbildungsinhalten und -formen
- Modellversuche zur Entwicklung von Weiterbildungsmethoden für Erwachsene

- Erarbeitung von Informationsunterlagen zur beruflichen Weiterbildung für die Beratung der Nachfrager und Anbieter auf den regionalen Weiterbildungsmärkten

### **3. Qualifizierung von Arbeitslosen und von Personen, die unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind**

#### **3.1. Veränderung des Arbeitsmarktes und der Berufswelt**

Die für 1995 und darüber hinaus prognostizierte Arbeitsmarktentwicklung läßt erkennen, daß trotz Wirtschaftswachstum die Beschäftigungsprobleme nicht automatisch gelöst werden. Wirtschaftswachstum kann zwar zusätzliche Arbeitsplätze schaffen, eine streng lineare Kausalität ist jedoch nicht mehr gegeben. Deutlich mehr als die Hälfte des erwarteten Wachstums wird in Produktivitätssteigerungen fließen, was zwar die Wettbewerbsposition Österreichs verbessert, aber die Arbeitsplatzlücke kaum verändert.

Nun kann die Arbeitsmarktpolitik, ungeachtet der Arbeitsplatzlücke, den Arbeitsmarkt sicher auch nachfrageseitig wirksam beeinflussen.

Dabei fällt Qualifizierungsmaßnahmen eine wesentliche Aufgabe zu. Qualifizierung ist aber nicht nur als eine kurzfristig wirksam einsetzbare Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik zu sehen. Sie ist auch eine Schlüsselstrategie für die Anpassung der Beschäftigten an längerfristige und einschneidende Veränderungen der Arbeitsmärkte. Die permanent erforderliche Anpassungsfähigkeit an veränderte Arbeitsplätze werden zu neuen Schlüsselbereichen der beruflichen Bildung und Sozialisation. Von den kurz- wie längerfristig erforderlichen Veränderungen der Arbeitswelt sind unterschiedliche Gruppen von Arbeitskräften sehr unterschiedlich betroffen.

#### **3.2. Zu den Problemgruppen**

Im folgenden werden jene Zielgruppen berücksichtigt, die als arbeitsmarktpolitische „Problemgruppen“ definiert werden können. Damit ist gemeint: „schwer vermittelbar“, qualifizierungsbedürftig, anfällig für lange oder wiederholte Verweildauer im Leistungsnetz des AMS.

##### *3.2.1. Langzeitarbeitslose*

Selektionsmechanismen am Arbeitsmarkt bewirken, daß – bei anhaltendem Defizit an Arbeitsplätzen – Langzeitarbeitslosigkeit zunimmt.

Insbesondere sind folgende quantitativ bedeutsame Gruppen einem erhöhten Risiko, von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen zu sein, ausgesetzt:

- Arbeitslose in höherem Lebensalter
- Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen