

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