

European Commission Trend Chart workshop on „Increasing the impact of Lifelong Learning on innovation“

1. Lebenslanges Lernen als ein Grundelement eines europäischen Gesellschaftsmodells

Mit dem EU-Memorandum zum Lebenslangen Lernen, der EU-Kommissionsmitteilung und der Ratsentschließung wurden die seit 1999 systematisch erfolgten Aktivitäten des BMBF zum Lebenslangen Lernen seitens der EU flankiert. Gleichzeitig setzte die Europäische Kommission mit ihrer Mitteilung „Einen Europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ ihr politisches Engagement zur Verbesserung von Bildung, beruflicher Ausbildung und Weiterbildung fort.

Lebenslanges Lernen ist bereits seit vielen Jahren Gegenstand der politischen Diskussion und strategischer Überlegungen in Deutschland bei Bund, Länder und in den Regionen sowie den Sozialpartnern und Nichtregierungsorganisationen, z. B. Bildungsträgern der Weiterbildung.

Es ist wichtiger als je zuvor, dass die Menschen Wissen und Kompetenzen erwerben, damit sie die Vorteile der Bildungsgesellschaft nutzen und die neuen Herausforderungen meistern können. Lebenslanges Lernen als ein Grundelement eines europäischen Gesellschaftsmodells und als eine wichtige Priorität der europäischen Beschäftigungsstrategie wird von deutscher Seite unterstützt. Die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit der Menschen für eine wettbewerbsfähige und dynamische Wirtschaft in Europa zu stärken ist gemeinsames Anliegen. Die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung aller Bürgerinnen und Bürger sowie von Demokratie, Bürgerschaft, sozialer Kohäsion, Toleranz und Menschenrechten und die Verhütung von Rechtsextremismus, Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sind wichtige Elemente im Konzept lebenslangen Lernens.

2. In Deutschland ist die Umsetzung lebenslangen Lernens eingeleitet

Die Umsetzung der Strategie für lebenslanges Lernen vollzieht sich in Deutschland in allen Bereichen von Bildung und Qualifikation, in der Beruflichen Bildung in der Aus- und Weiterbildung, und wird durch die Bundesregierung gemeinsam mit Ländern und Sozialpartnern gestaltet. Neben den Beratungen in gesetzlichen Gremien wurde die Strategie des Lebenslangen Lernens auch in den Dialogen im Bündnis für Arbeit, Qualifikation und Wettbewerbsfähigkeit, im Forum Bildung sowie in der konzertierten Aktion Weiterbildung wesentlich vorangetrieben.

Einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Prävention von Arbeitslosigkeit leisten Bund und Länder im Rahmen der Förderung lebenslangen Lernens auf allen Ebenen des Bildungssystems, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, aber auch in der allgemeinen Weiterbildung. Die Verbesserung des Zugangs zu Bildung und Qualifikation, die Förderung von benachteiligten Personen und ein

möglichst wohnortnahes Angebot stehen bei der Weiterentwicklung aller Bildungsbereiche im Vordergrund und sind zu entscheidenden Elementen der Reformvorhaben in Deutschland geworden.

Seit 1998 wurden neben der Erhöhung des Bildungs- und Forschungsetats des Bundes vielfältige Programme und Maßnahmen zu LLL aufgelegt.

3. Kohärente und umfassende Strategien für Lebenslanges Lernen partnerschaftlich gestalten

Aufgabenverteilung und Zuständigkeiten ergeben sich aus den Strukturen in Deutschland, in den anderen Mitgliedsstaaten und auf europäischer Ebene. Bildungsbereichsübergreifende Reformen können aufgrund der Kompetenzverteilung nur gelingen, wenn alle Beteiligten – EU-Kommission, Mitgliedsstaaten, Sozialpartner und Verbände und Träger – enger zusammenarbeiten.

Z.T. Wiederholung

Schwerpunkte der Weiterentwicklung lebenslangen Lernens in Deutschland sind:

- Vernetzung und Kooperation auf allen Ebenen
- Stärkung der Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden
- Verbesserung der Nutzerorientierung der Angebote
- Förderung der Chancengleichheit
- Verwirklichung der Bildungs- und Qualifikationsziele der Zukunft
- Einführung und Umsetzung einer neuen Lehr- und Lernkultur
- Verbesserung von Transparenz und Beratung
- Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung, auch im internationalen Wettbewerb.

1. Beispiel: Bündnis für Arbeit und Forum Bildung: Förderung nicht formalen Lernens und Qualitätssicherung als ergänzende Instrumente

In Folge der deutschen Stellungnahme zum EU-Memorandum über lebenslanges Lernen und der wachsenden Bedeutung, des nicht formalen Lernens, u. a. auch im Arbeitsprozess wie auch im persönlichen und gesellschaftlichen Leben (z.B. Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit) haben Bund, Länder und Sozialpartner im Bündnis für Arbeit und im Forum Bildung konkrete Maßnahmen zur Anerkennung von Kompetenzen, die außerhalb von formaler Bildung erworben worden sind, und ihre verstärkte Einbeziehung in formale Bildungsprozesse verabredet.

Die Förderung und Anerkennung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen können dabei einen wesentlichen Beitrag zur Motivation für lebenslanges Lernen und zur Steigerung der Mobilität darstellen. Aufgrund der Ausgestaltung des deutschen Bildungssystems (u. a. hohe Bedeutung von Zertifikaten) haben nicht formales und informelles Lernen in der Vergangenheit einen geringeren Stellenwert als in anderen Mitgliedsstaaten gehabt. Daher sollen non-formales und informelles Lernen in Zukunft verstärkt gefördert und anerkannt werden.

Nicht formales Lernen und Qualitätssicherung stellen keinen Widerspruch dar, sie sind ergänzende Instrumente in einer langfristig angelegten Bildungsreform. Deshalb gilt auch:

Qualitätssicherung und –verbesserung im Bildungswesen bleiben unerlässliche Voraussetzungen für die Weiterentwicklung der nationalen Bildungssysteme.

Qualitätssicherung, insbesondere in der Weiterbildung, ist auch unter dem Aspekt des Verbraucherschutzes notwendig.

2. Beispiel: BMBF - Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat Anfang 2001 in einem Aktionsprogramm konkrete Handlungsfelder und entsprechende Maßnahmen für den Weg in eine „lernende Gesellschaft“ gebündelt. Mit diesen Aktionen will das BMBF – im Rahmen der Zuständigkeiten des Bundes – zu einer nachhaltigen Förderung lebensbegleitenden Lernens aller Menschen und einer zukunftsorientierten Reform der Bildungsstrukturen beitragen.

In dem Aktionsprogramm sind die Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundes in den einzelnen Bildungsbereichen, die der Förderung lebensbegleitenden Lernens dienen, zusammengefasst und aufeinander bezogen.

Die darin enthaltene Strategie zur Verwirklichung des lebenslangen Lernens soll zur Schaffung eines lernförderlichen Umfeldes und mehr Chancengleichheit durch besseren Zugang zu Bildung und Qualifikation beitragen. So sollen Tendenzen der Ausgrenzung gemildert und auch bildungsferne und benachteiligte Gruppen an kontinuierliches Lernen herangeführt werden. Förderpolitik und Anreize stehen somit im Vordergrund der Maßnahmen der Bundesregierung.

Leitgedanken sind dabei:

- Stärkung der Eigenverantwortung sowie Selbststeuerung der Lernenden
- Abbau von Chancenungleichheiten
- Kooperation der Bildungsanbieter und Nutzer/innen
- Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen.

Handlungsfelder des BMBF - Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ sind:

- ? Bildungsbereichs- und trägerübergreifende Vernetzung auf regionaler und überregionaler Ebene
 - Qualitätssicherung
- ? Erhöhung der Transparenz der Angebote
 - Zertifizierung und Vergleichbarkeit von Abschlüssen
 - Verbesserung der Beratung und Motivation
 - Förderung neuer Lehr- und Lernkulturen
 - Schaffung eines lernförderlichen Umfeldes für Menschen in besonderen Lebenslagen
- ? Intensivierung des Austauschs und der internationalen Zusammenarbeit, Förderung internationaler Kompetenzen.

Diese Leitgedanken und Handlungsfelder werden in verschiedenen Teilprogrammen umgesetzt. Beispielhaft sollen hier einige erwähnt werden:

A) Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Die Entwicklung „lernender Regionen“ bildet den Kern des BMBF - Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Mit Hilfe des Förderprogramms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, das Ende 2000 gestartet wurde, werden der Auf- und Ausbau regionaler Netzwerke gefördert, in denen durch engagierte Zusammenarbeit möglichst vieler Beteiligter (z.B. Bildungseinrichtungen, Kursteilnehmer und selbständig Lernende, Betriebe, Sozialpartner, Jugendämter, Arbeitsämter und soziokulturelle Einrichtungen) innovative

Projekte zu lebenslangem Lernen konzipiert, erprobt und auf Dauer anlegt werden. Dafür stehen bis 2006 voraussichtlich 118 Millionen Euro (aus Mitteln des Bundes und des ESF) zur Verfügung.

Ziel des Programms ist es, die Strukturen und Grundlagen in Bildung und Weiterbildung vor Ort so zu modernisieren, dass möglichst viele Menschen daran teilhaben können, und das die Idee der „lernenden Gesellschaft“ in größerer Breite als bisher verwirklicht wird. Bildungsanbieter und Lernende sowie andere regionale Akteure sollen enger und effizienter als bisher zusammengeführt werden, sie sollen zu „Lernenden Regionen“ vernetzt werden,

Konkret sollen von den Netzwerken innovative Projekte zur

- Förderung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen,
- bessere Verzahnung von allgemeiner, politischer kultureller und beruflicher Bildung, Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftsförderung sowie anderer Politikbereichen zur Förderung der Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen,
- Erhöhung der Transparenz der Bildungsangebote im Sinne einer stärkeren Kundenorientierung, z. B. durch Bündelung der Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebote und Bereitstellung neuer Serviceleistungen,
- Erhöhung der Qualität und Verwertbarkeit der Bildungsangebote, z. B. durch Vereinbarung gemeinsamer Qualitätskriterien und Austausch über Verfahren der Qualitätsentwicklung
- Entwicklung und Erprobung von Fortbildungsmodulen für das personal, z. B. zu Lerntechnik, Methoden/Didaktik, Lernberatung und –begleitung, sowie zum Netzwerkmanagement,
- Stärkung der Kreativität sowie Eigenverantwortung der Menschen beim formellen wie informellen Lernen, z. B. durch Lernarrangements,
- Entwicklung und Erprobung von Verfahren zur gemeinsamen Zertifizierung des Lernerfolgs und
- Förderung des Zugangs zu neuen IuK - Technologien, Erhöhung der Medienkompetenz sowie Erprobung neuer Lernarrangements.

durchgeführt werden.

Gegenwärtig werden 53 Projekte der 1. Ausschreibungsrunde und 29 Projekte der 2. Welle gefördert. Ab 2003 werden eventuell zusätzlich länderübergreifende Transferprojekte aufgelegt werden.

B) BLK-Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“

Ziel Modellprogramms der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung ist es, neue Formen der bildungsbereichsübergreifenden Kooperation in und zwischen allen Bundesländern zur Förderung lebensbegleitenden Lernens zu initiieren. Dabei sollen vor allem die Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden gestärkt und die Zusammenarbeit von Bildungsanbietern und Bildungsnachfragern verbessert werden.

Seitens des Bundes und der Länder werden jeweils 2,5 Millionen jährlich über 5 Jahre hinweg bereitgestellt. Mit Hilfe zusätzlicher ESF – Kofinanzierungsmittel werden seit 2001 weitere inhaltliche Schwerpunkte gesetzt. Länderübergreifend werden Verbundprojekte zur Qualitätssicherung sowie zur Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen gefördert.

C) Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung

Von Bedeutung ist weiter das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, das ebenfalls im Jahre 2000 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gestartet wurde. Ziele sind der Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen, wobei die Lernintensität von Arbeitsplätzen eine entscheidende Rolle spielt, die Stärkung der individuellen beruflichen Kompetenz und Strategien des Kompetenzerhalts bei Arbeitslosigkeit. Im Vordergrund steht die Förderung der beruflichen Lernkultur einschließlich der Integration des Lernens in den Arbeitsprozess, die nicht nur für die Arbeitnehmer/innen, sondern zunehmend auch als Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen entscheidend sind. Zudem werden im Rahmen dieses Programms Projekte zur Verbesserung der Transparenz und Beratung sowie der Qualitätssicherung beruflicher Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt und neue Formen der Zertifizierung, auch informell erworbener Kompetenzen, erprobt. In den Jahren 2001 – 2007 sind jährlich rund 17,5 Mio. Euro Bundes- und ESF-Mittel vorgesehen.

Lernen im Prozess der Arbeit

Die Komplexität der Veränderungen in der Arbeitswelt wirkt sich nachdrücklich auf die Dynamik sowie auf Inhalte und Formen des Lernens aus. In diesem Zusammenhang wird es immer notwendiger, Lernen an Prozessen und an den Möglichkeiten neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zu orientieren. Moderne innovative Arbeit schließt Lernen ein. Die überkommene Trennung zwischen Arbeiten und Lernen löst sich in moderne Wirtschaftsprozesse zunehmend auf.

Es besteht allgemein Konsens darüber, dass informelles Lernen im Prozess der Arbeit für die Entwicklung persönlicher und beruflicher Professionalität des Einzelnen und für die kontinuierliche Anpassung des Wissens, der Fähigkeiten und Fertigkeiten an sich ständig veränderter Bedingungen in der Lebens- und Arbeitswelt von großer Bedeutung ist. Weitgehende Einigkeit herrscht auch darüber, dass Kompetenzentwicklung und die Flexibilität der Beschäftigten zentrale Wettbewerbsfaktoren in der Wirtschaft und zur Bewältigung des Strukturwandels notwendige Voraussetzungen darstellen. Dennoch werden die im Zuge von Berufstätigkeiten und Berufserfahrungen aufgebauten informellen Kompetenzen nur selten nachweisbar bewertet und als Bildungsbeitrag formal nicht honoriert. Das BMBF hat Voraussetzungen für eine substantielle Auseinandersetzung mit diesem Themenkreis geschaffen. In diesem Kontext führt auch das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Projekt zur Erfassung und Beurteilung von informell im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen durch. Ziel ist, den Stand der gegenwärtigen Entwicklung in Deutschland aufzuzeigen und einen Einblick in die europäischen Ansätze und Entwicklungen zu gewinnen.

3. Beispiel: Finanzierung lebenslangen Lernens als ein Schlüsselement politischen Handelns - Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“

Die Europäische Kommission will bestehende Instrumente ohne Erhöhung der Mittel realisieren, stellt aber zugleich fest, dass die im Aktionsprogramm genannten Ziele zusätzliches finanzielles Engagement erfordern.

In der deutschen Stellungnahme zum Memorandum über lebenslanges Lernen wurde auf die Notwendigkeit zusätzlicher gemeinschaftlicher Fördermaßnahmen für Lebenslanges Lernen hingewiesen. Hierzu zählt der verstärkte Einsatz von Mitteln der EU-Strukturfonds, insbesondere des Europäischen Sozialfonds, im Bildungsbereich zugunsten Lebenslangen Lernens. Auch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel im Rahmen der EU-Programme „Leonardo da Vinci“ und „Socrates“ wird angemahnt.

Durch die Erhöhung des Bildungs- und Forschungsetats des Bundes werden wichtige Reformvorhaben durch Programme und Maßnahmen zur Förderung lebenslangen Lernens unterstützt. Auch die Bundesländer haben erhebliche Anstrengungen unternommen.

Die Strategie zum lebenslangen Lernen bedarf der Reflexion und Weiterentwicklung. Die Finanzierung lebenslangen Lernens stellt dabei ein Schlüsselement politischen Handelns dar. Der Deutsche Bundestag hat bereits in 2000 die Einsetzung einer unabhängigen Expertenkommission beschlossen, die im Oktober 2001 ihre Arbeit aufgenommen hat.

Die Arbeit der Expertenkommission steht damit in engem Zusammenhang mit den Überlegungen und Vorschlägen im Aktionsprogramm der EU-Kommission und den Arbeiten der OECD. Der Abschlussbericht ist für Ende 2003 vorgesehen.

Auftrag

Die Expertenkommission soll grundlegende Fragen der Finanzierung lebenslangen Lernens in der Bundesrepublik Deutschland bearbeiten und hat ihre Arbeit im Oktober 2001 aufgenommen. Um den vielfältigen Lebensentwürfen und den Anforderungen des Strukturwandels besser gerecht zu werden, soll die Expertenkommission realisierbare Vorschläge für neue Strategien entwickeln, die zu einem tragfähigen die Bildungsteilnahme stärkenden Gesamtkonzept führen. Dies beinhaltet auch die Aufgabe, die verschiedenen Systeme wie Steuerrecht, Unterhaltsrecht, Familienförderung in die Überlegungen zur Bildungsfinanzierung einzubeziehen. Positive Erfahrungen und good-pracise Beispiele aus anderen Staaten sollen in den Beratungen Berücksichtigung finden. Die Kommission soll sich dabei auf Phasen lebenslangen Lernens nach der beruflichen Ausbildung einschließlich selbstgesteuerten Lernens konzentrieren und sich nicht allein auf berufliche Weiterbildung beschränken.

Zwischenbericht - wesentliche Ergebnisse

Der Zwischenbericht als Arbeitsbericht enthält noch keine Empfehlungen. Die Aussagen im Zwischenbericht konzentrieren sich u. a. auf folgende Bereiche:

Schlussfolgerungen der Expertenkommission:

- ? Deutschland befindet sich im Übergang zu einer wissensbasierten Gesellschaft.
- ? Als exportorientiertes Hochlohnland kann sich Deutschland im internationalen Wettbewerb nur durch Qualitätsprodukte behaupten.
- ? Gute Erstausbildung und kontinuierliches Lernen sind wesentliche Voraussetzungen für Autonomie und Verantwortung als Prinzipien veränderter Arbeitsorganisation.
- ? Die Qualifizierung Älterer wird angesichts der demografischen Entwicklung immer wichtiger.
- ? Der Fachkräftemangel kann nur durch die Qualifizierung der Zuwanderer verringert , aber nicht beseitigt werden.
- ? Auch die veränderten Anforderungen der Zivilgesellschaft und die Technisierung des Alltags erfordern lebenslanges Lernen.
- ? Die Richtung des Strukturwandels ist entwicklungsoffen; wenn wir den Wandel gestalten wollen, setzt dies lebenslanges Lernen voraus.
- ? Neue Lernformen können das Bedürfnis nach Lernen wecken und die Freude am Lernen festigen.
- ? Der Ausbau der empirischen Wirkungsforschung wird für wünschenswert gehalten.

Teilnahme an Weiterbildung

Als wesentliche Schlussfolgerungen der Expertenkommission sind festzuhalten:

- ? Die Teilnahmequoten in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung steigen mit dem Niveau des Schulabschlusses und des Berufsausbildungsabschlusses, mit dem beruflichen Status und der beruflichen Position sowie mit dem Einkommen.
- ? Die geschlechtertypischen Teilnahmequoten insgesamt gleichen sich an. Frauen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind dennoch deutlich unterrepräsentiert.
- ? Die Teilhabechancen an Weiterbildung sind regional ungleich verteilt. Differenziert nach allgemeiner und beruflicher Weiterbildung zeigt sich, dass in den neuen Ländern die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung über- und an allgemeiner Weiterbildung unterdurchschnittlich ist.
- ? Ältere Menschen zeigen eine deutlich niedrigere Teilhabequote an beruflicher Weiterbildung als jüngere Menschen.
- Auch bei Nicht-EU-Ausländern stagniert die Teilhabe; türkische Männer und insbesondere türkische Frauen weisen von allen Nationalitäten die geringste Teilnahmequote auf.

Grundzüge der Weiterbildungsfinanzierung

Im Rahmen der Darstellung der Grundzüge der Weiterbildungsfinanzierung wird von der Expertenkommission insbesondere hervorgehoben:

- ? Weiterbildungsaktivitäten beanspruchen stets Ressourcen, u. a. in Form von Zeit und Geld.
- ? Refinanzierungsprozesse sind intransparent. Wer am Ende der Überwälzungskette die Finanzierungslast trägt, ist empirisch nicht untersucht.
- ? Die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen scheinen seit Mitte der neunziger Jahre auf hohem Niveau zu stagnieren.
- ? Würde man den Wert der von den Individuen verbrauchten Lern- bzw. Freizeit und den Wert der weiterbildungsbedingten Steuerausfälle von Bund und Ländern kalkulatorisch hinzunehmen, würden sich die Finanzierungsproportionen erheblich zugunsten der Individuen und des Staates verschieben.
- Ein erheblicher Teil der betrieblichen und individuellen Weiterbildungsaufwendungen wird von der öffentlichen Hand refinanziert.

Anreiz- und Finanzierungsalternativen

Bei der Suche nach Anreiz- und Finanzierungsalternativen legt die Expertenkommission einen weiten Ressourcen- und Finanzierungsbegriff zugrunde. Sie stellt eine Reihe von Grundmodellen (individuelle Selbstfinanzierung, einzelbetriebliche Finanzierung, Bildungsfonds/Umlagen, staatliche Finanzierung) und Mischtypen vor, ohne sich in ihrem Zwischenbericht bereits auf Empfehlungen festzulegen. Als Mischtypen werden von der Expertenkommission Bildungskonten in Verbindung mit Gutscheinen sowie Gutschein/Fonds-Kombinationen dargestellt.

Zusammenfassend wird festgestellt:

- ? Der Einsatz der Anreizinstrumente und Finanzierungsmittel soll die Anbieter und Nachfrager nach Bildungsleistungen im Kontext lebenslangen Lernens zu einem einzel- und gesamtwirtschaftlich effizienten Umgang mit knappen Ressourcen veranlassen. Dabei sind insbesondere die Chancen für die Teilhabe an lebenslangem Lernen gerechter zu verteilen.
- ? Wirksame Anreize und adäquate Finanzierungsinstrumente zu einer höheren Bildungsbeteiligung müssen sich insbesondere auf Bevölkerungsgruppen, die Unterinvestitionen in Bildung aufweisen, konzentrieren.
- ? Im Ausland sind neue Instrumente zur Förderung lebenslangen Lernens entwickelt worden, die Anreize zu mehr kollektiver Verantwortung enthalten bzw. eine Stärkung der Nachfrage- und Nutzerorientierung („empowerment“) zum Ziel haben.

Ausblick: Szenarien und Finanzierungsmodelle

Die Expertenkommission wird ihre Debatte über geeignete Finanzierungsmodelle vertiefen. Hier wird der Schwerpunkt ihrer Arbeiten in der zweiten Hälfte ihrer Beratungen liegen. Die Expertenkommission wird sich dabei auf Szenarien und ihre Bewertung anhand bildungspolitischer Ziele und Kriterien stützen. Methodische Überlegungen hierzu werden in der Expertenkommission noch beraten. Sie hat hierfür u. a. ein Simulationsmodell, das weiterbildungsrelevante Transfers für typische Modellhaushalte erfassen und die Auswirkungen veränderter Finanzierungsformen abklären soll, an das Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) in Auftrag gegeben.

Die Beteiligung relevanter gesellschaftlicher Gruppen ist in der weiteren Arbeit der Expertenkommission vorgesehen. Der Abschlussbericht der Expertenkommission ist für Ende 2003 vorgesehen.

4. Beispiel: Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“

Das im Jahre 2001 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgelegte Rahmenkonzept 'Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit' knüpft an die Programme: *Humanisierung des Arbeitslebens* sowie *Arbeit und Technik* an. Es ist mit rd. 83 Mio. € (für die Zeit von 2001 – 2005) dotiert. Mit seinen Aktivitäten gibt das Rahmenkonzept Unternehmen und Beschäftigten Unterstützung für eine erfolgreiche, sozial verträgliche Bewältigung des Strukturwandels. Folgende Themenschwerpunkte, bei denen der Zusammenhang zwischen Arbeiten und Lernen eine wesentliche Rolle spielen, werden u.a. bearbeitet:

Menschengerechte Arbeit im E-Business

Hier soll der Frage nachgegangen, wie sich unterschiedliche Formen des elektronischen Geschäftsverkehrs auf die Arbeits- und Unternehmensorganisation auswirken und wie Arbeit in diesem Kontext menschengerecht gestaltet werden kann. Beispielhafte praktische Lösungen über die Veränderung von Arbeits- und Lernprozessen werden dabei angesprochen.

Entwicklungsfaktoren für den Auf- und Ausbau innovationsförderlicher Unternehmenskulturen und Milieus

Vor dem Hintergrund des wirtschaftlich-technischen Umbruchs, der Herausforderungen des demographischen Wandels und des Übergangs zu einer globalen, wissensorientierten Dienstleistungs- und Informationswirtschaft sind Unternehmen heute insbesondere vor die Aufgabe gestellt, ihre Flexibilität und Innovationsfähigkeit so zu erhalten und zu verbessern, dass sie bei der Erschließung neuer Produkt- und Dienstleistungsbereiche handeln können. Dies erfordert eine neue Unternehmenskultur, die Innovationsfähigkeit, Kreativität und Motivation nicht nur zulässt, sondern gezielt fördert. Die angestrebten Projekte sollen die erforderlichen Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren ausloten und praktische Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen. Sie bewegen sich damit an der Schnittstelle zwischen Arbeiten und Lernen.

Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Zukunft der Erwerbsarbeit

Die absehbare demographische Entwicklung wird auf Unternehmensebene insbesondere durch die Zunahme älterer Erwerbstätigen erkennbar werden. Daher muss der Entstehung von alterstypischen Defiziten und Beschäftigungsproblemen entgegengewirkt werden, und

zwar mit einer auf die gesamte Erwerbsbiographie gerichteten Bildungs- und Beschäftigungspolitik. Das Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel" konzentriert sich auf die Frage, wie Arbeitnehmer/-innen, Unternehmen und Verbände den Zusammenhang zwischen Alterns- und Innovationsprozess wahrnehmen, gestalten und bewältigen können. Auf dem Gebiet "Betriebliche Strategien für eine altersgerechte und generationenübergreifende Arbeits- und Personalpolitik" haben wir eine „Demographie - Initiative“ gestartet, um das Thema des demographischen Wandels in die breite betriebliche Öffentlichkeit zu transportieren und damit die betriebliche Praxis für die demographische Entwicklung und eine altersgerechte und zugleich innovationsförderliche Arbeits- und Personalpolitik zu sensibilisieren.

Identifizierung und Bilanzierung erfolgreicher Veränderungen in der Arbeitsgestaltung und Unternehmensorganisation

Zur Vorbereitung des Rahmenkonzepts wurde eine Bilanzierung vorgenommen, um relevante Forschungsfelder besser bestimmen zu können. Im Rahmen der Bilanzierung wurden sog. Trendreports gefördert. Als ein Kernbefund hervorzuheben ist, dass Ausbildung und Kompetenzentwicklung einen hohen Stellenwert für die weitere Entwicklung und den Erhalt von Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit haben.

5. Beispiel: Neue Medien in der Bildung

Das Programm Neue Medien in der Bildung wurde im März 2000 der Öffentlichkeit vorgestellt. Ziel ist die Förderung von Lehr- und Lernsoftware für die Bereiche Schule, berufliche Bildung und Hochschule. Für das Förderprogramm stehen insgesamt mehr als 300 Mio € für die Bereiche Schule, berufliche Bildung und Hochschule zur Verfügung.

Unter dem Aspekt des LLL ist insbesondere der Bereich der beruflichen Bildung von besonderem Interesse.

Bereich berufliche Bildung

Das Förderprogramm Neue Medien in der Bildung unterstützt im Bereich berufliche Bildung die Maßnahmen der Bundesregierung, ein leistungsfähiges, modernes und zukunftssicheres berufliches Aus- und Weiterbildungssystem zu schaffen.

Ziel ist die großflächige Verankerung IT - unterstützten Lernens in der beruflichen Bildung. Um dies nachhaltig zu gewährleisten, werden gemeinsam mit den Sozialpartnern Anwendungsfelder bzw. Branchen ausgewählt, die sich für eine medienbasierte Aus- und Weiterbildung eignen und für eine positive Beschäftigungsentwicklung von besonderer Bedeutung sind.

Den Schwerpunkt der Förderung bildet derzeit die Aus- und Weiterbildung im IT - Sektor, insbesondere die Umsetzung der Neuordnung der IT - Weiterbildung, die durch eine Ausschreibung zur Entwicklung von eLearning - Software flankiert wird. Der Bedarf an IT-Fachqualifikation und die Kooperationsbereitschaft der Verbände haben dort die Projektdefinition und -durchführung begünstigt. Im KfZ-Gewerbe, im Handwerk und der Textilindustrie, sowie für die Medienberufe und die Industriemeisterausbildung im Metallsektor wurden ebenfalls branchenweite Lösungen gefunden. Für die Meisterausbildung wird von Handwerk und Industrie an einer gemeinsamen, integrierten Lösung gearbeitet.

Die Ergebnisse des Leitprojektes L³ – Lebenslanges Lernen als Grundbedürfnis – zum Einsatz von Telelernen in Bildungseinrichtungen und zur Entwicklung entsprechender Inhalte werden in laufenden Projekten berücksichtigt.

. Beispiel: Sozialpartner als Motor zur Innovation im Rahmen lebenslangen Lernens

Auch Sozialpartner tragen zur Innovation im Rahmen lebenslangen Lernens bei. Hierzu sollen folgende Beispiele genannt werden:

Betriebsvereinbarungen

Soweit Tarifverträge in Öffnungsklauseln Raum dafür lassen, können Absprachen über Bildungsansprüche auch über Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen werden. Eine Dokumentation der Hans-Böckler-Stiftung nennt im Jahre 1999 287 Betriebsvereinbarungen, in denen auch Regelungen zur Weiterbildung zu finden sind. Von diesen sind 73 spezifisch zur Weiterbildung abgeschlossen.

Ein Beispiel für Betriebsvereinbarungen zu Qualifizierungsmaßnahmen liefert die Compaq GmbH. Auf der Grundlage eines Anerkennungstarifvertrages vom 01. 12. 1998 wurde am 29. 10. 1999 eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Betriebliche Weiterbildung“ abgeschlossen.

Unterschieden wird zwischen jobspezifischer Weiterbildung, die Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die aktuelle Tätigkeit notwendig sind, vermittelt, und personenspezifische Weiterbildung, die die persönliche Qualifikation und das allgemeine berufliche Weiterbildung fördert.

Jobspezifische Weiterbildung: Mit den jährlichen Zielvereinbarungen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten werden auch Qualifizierungsziele vereinbart. Die dort vereinbarten Bildungsmaßnahmen finden während der Arbeitszeit statt. Die Kosten übernimmt die Compaq GmbH.

Personenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen werden von den Beschäftigten ausgewählt und von den Vorgesetzten genehmigt. Für diese Qualifizierungsmaßnahmen steht jedem Beschäftigten ein Zeitkonto zur Verfügung, das aus geleisteten Überstunden gespeist wird. Ab der 67. Stunde werden Zeiten zur Qualifizierung allein vom Arbeitgeber getragen. Die Kosten der Maßnahme trägt die Compaq GmbH.

Tarifverträge

Neben gesetzlichen Regelungen können in Deutschland Finanzierungsmodelle und Anreizstrukturen zur Förderung Lebenslangen Lernens auch auf tarifvertraglicher Basis geschaffen werden.

Auf Grund seiner umfangreichen Weiterbildungsregelungen ist der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vom 19. 06. 2001 besonders hervorzuheben.

Bei der betrieblichen Qualifizierung hat der Arbeitgeber alle Kosten zu tragen, im Falle der persönlichen Qualifizierung besteht ein Freistellungsanspruch bzw. ein Anspruch auf Teilzeitarbeit. Die betriebliche Weiterbildung umfasst nach § 2 die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen. Hierzu gehören die Erhaltungsqualifizierung, die der ständigen Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes dient, die Anpassungsqualifizierung, um den veränderten Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können, sowie die Qualifizierung für berufliche Veränderung um andere gleichwertige oder anspruchsvolle Aufgaben übernehmen zu können.

Kernpunkt des Tarifvertrages ist nach § 3 der Anspruch jedes Beschäftigten auf die Vereinbarung von notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen mit seinem Vorgesetzten, wenn gemeinsam ein Qualifizierungsbedarf festgestellt wird. Gespräche über den Qualifizierungsbedarf haben jährlich zu erfolgen, wenn nichts anderes durch eine Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Abschließende Bemerkungen

Die deutsche Darstellung ist nicht umfassend, sie kann es auch nicht sein. - Die Begrifflichkeit von „Innovation“ ist vielfältig interpretierbar, die Notwendigkeit von Innovation unstrittig. Sie ist verbunden mit lebenslangen Lernen. Lebenslangen Lernen wiederum ist zwingende Voraussetzung eines europäischen Gesellschaftsmodells wie es eingangs skizziert wurde.

Anlagen:

- 1. Projektliste „Lernende Regionen“**
- 2. Projektliste „Berufliche Bildung im Programm Neue Medien in der Bildung“**

Anlage 2

Projekte des Bereichs berufliche Bildung im Programm Neue Medien in der Bildung

? Aus- und Weiterbildung in IT- und Medienberufen

Mediengestalter 2000+ Projekt des Bundesverbandes Druck, DIHT und IG Medien zur Initiierung, Vernetzung und Koordinierung einer bundesweiten Aus- und Weiterbildungsoffensive zum Berufsbild Mediengestalter/in für Digital und Print einschließlich der Entwicklung hochwertiger Lehr- und Lernsoftware.

Kib - net. Kompetenzzentrum zur Unterstützung von IT - Bildungsnetzwerken: Das von BITKOM und IG Metall getragene Zentrum zur Behebung des IT - Fachkräftemangels vernetzt regionale IT - Bildungsnetzwerke und stellt zusätzliche Bildungsangebote bereit.

APO Parallel zu dem beim BIBB laufenden Ordnungsverfahren der IT - Weiterbildung wird das Projekt APO („Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung in der IT - Branche“) unter Federführung von FhG ISST durchgeführt. Projekt und Ordnungsvorhaben sind personell verkoppelt. Ziel des Projektes ist die Realisierung von Curricula und Inhalten. Anhand der im Ordnungsverfahren entwickelten Qualifikationsprofile werden zusammen mit (nicht geförderten) Entwicklungspartnern wie Deutschen Telekom AG, Integrata, Software AG u.a. ganzheitliche Arbeitsprozesse in Lerninhalte überführt. Diese stehen zu Projektende allgemein frei zur Verfügung. Zur Umsetzung dieser Inhalte in eLearning - Module fand eine Ausschreibung zur „Entwicklung und zum Einsatz multimedialer Lehr- und Lernsoftware in der IT - Weiterbildung“ statt.

Teachware on Demand: Zur Einbindung der in APO erstellten multimedialen Bildungsinhalte in Weiterbildungsangebote freier Träger und Unternehmen läuft ein Projekt zur schnellen Generierung von IT-Bildungssoftware aus Multimedia-Modulen („Teachware on Demand“) ebenfalls bei FhG ISST.

Sichere IT-Nutzung in Aus- und Weiterbildung: Entwicklung multimedialer Bildungsinhalte zur Vermittlung von Kompetenzen zum Thema IT-Sicherheit und Datenschutz in der betrieblichen Weiterbildung und berufsbildenden und weiterführenden Schulen (neben IT-Fächern auch für Wirtschafts- und Sozialkunde und Ethik). Partner: UIMC GmbH und Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein.

? Textilindustrie

ViBiNet. Virtuelles Bildungsnetzwerk für Textilberufe: Im Projekt hat der Bundesverband Gesamttextil mit Zustimmung der IG Metall die sukzessive, vollständige Umstellung der Ausbildung auf multimediale Bildungsinhalte begonnen.

? Handwerk, Meisterausbildung

Aufbau eines Netzwerkes für Telelearning zur lebensbegleitenden Qualifizierung in KMU im Handwerk: Ziel ist die systematische und vollflächige Integration multimedialer Bildungsinhalte in Aus- und Weiterbildung im Handwerk durch Entwicklung von Bildungsinhalten für netzbasierte Trainingsanwendungen, Qualifizierung der Autoren und Aufbau einer Mediendatenbank für die 450 Bildungszentren des Handwerks.

Industriemeister Metall: Die Änderung der Ausbildungsordnung der Industriemeister hin zur Vermittlung umfassender Handlungskompetenz soll durch multimediale Bildungsinhalte prototypisch für den Metallbereich umgesetzt und dann auf andere Industriemeister übertragen werden. Die Umsetzung wird durch einen Verbund einschlägiger Weiterbildungsträger und mit den beteiligten Verbänden geleistet. Partner sind der Fernlehr-Anbieter Studiengemeinschaft Darmstadt (sgd), IHK Bildungszentrum gGmbH der IHK Dresden, Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein, Bildungshaus Grunbach der IHK Stuttgart und Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement der Universität Stuttgart.

Meisterqualifizierung online: Derzeit werden in einer Reihe von Handwerken die Meisterprüfungsverordnungen neu geordnet. Ziel soll eine stärkere handlungsorientiertere

Qualifizierung sein. Neue Weiterbildungsformen wie E-Learning sollen verstärkt für die zeitaufwändige Qualifizierung zum Meister motivieren. Ziel ist eine einheitliche eLearning-Umgebung für die gesamte Meisterausbildung insbesondere für KMU. Das Vorhaben – das auf bereits existierende eLearningbausteine der Meisterqualifizierung aufbaut – ist in Vorbereitung. Partner sind die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerks, der DIHK und der Verband der Landwirtschaftskammern.

? KfZ-Branche

Virtuelles Autohaus. Telelernen im Kraftfahrzeuggewerbe: Auf Initiative des Zentralverbandes des deutschen KfZ-Gewerbes (ZDK) und der IG Metall entstand die Idee eines virtuellen Autohauses. Die in Autohäusern genutzte Software soll um Übungs- und Lernfunktionalitäten erweitert werden. Unter Federführung der FhG-IGD wurde eine herstellerunabhängige Lösung entwickelt, die nun umgesetzt wird.

ALF. Arbeiten und Lernen im Fachbereich: DaimlerChrysler und IG Metall bereiten ein netzbasiertes und in die Arbeit integriertes Weiterbildungssystem für Automobilarbeiter vor, das die Erfahrungen aus den Vorhaben zur IT-Weiterbildung aufgreifen will. Projektdurchführung wird bei FhG IGD liegen.

? Qualitätssicherung

Defizitanalyse zur Verfügbarkeit von Standards für die Entwicklung von Lernprogrammen: Ziel war eine kurze Defizitanalyse bei der Gestaltung von multimedialer Lehr- und Lernsoftware und das Aufzeigen praxistauglicher Lösungsstrategien für Entwickler. Das Vorhaben ist abgeschlossen.

ALBA (Analyse von Lernsoftware zur Unterstützung und Qualitätssicherung von Bildungsprozessen in der Aus- und Weiterbildung): Projekt zur Entwicklung von Qualitätsmaßstäben und Bewertungsinstrumenten für Teleteaching mit hohem Kommunikationsanteil der FhG IPSI, SAP, cjd Maximiliansau und HTTC.

? In Vorbereitung: Gesundheitsberufe

In Vorbereitung sind weitere Projekte in der Baubranche sowie bei Arzthelferinnen und Pflegeberufen.

Weitere Vorhaben

Leitprojekt L³ Lebenslanges Lernen – Weiterbildung als Grundbedürfnis Ziel des L³-Projekts ist die Schaffung einer technischen und organisatorischen Infrastruktur zum einen durch Rahmenbedingungen, die Weiterbildung als Grundbedürfnis gewährleisten und zum anderen durch technische Integration in Unternehmensprozesse. Beim im Januar 1999 begonnenen Leitprojekt L³ werden unter Konsortialführung der SAP AG insgesamt 17 Teilprojekte koordiniert. Die BMBF - Förderung beträgt 28,5 Mio. DM, die Projektpartner steuern weitere 16,1 Mio. DM bei. Die praktische Umsetzung erfolgt schrittweise durch den mittlerweile abgeschlossenen Aufbau einer Infrastruktur aus Servicezentren, über die ein Kursangebot zur Weiterbildung bereitgestellt wird, und Lernzentren, in denen Kurse zu verschiedenen Themengebieten IT - basiert abgehalten werden.