



Lernen in Krisenzeiten

Trotz Rezession sind die Mitgliedstaaten und Sozialpartner offensichtlich zur Kompetenzentwicklung entschlossen.

Die Wirtschaftskrise zeigt eines ganz deutlich: Lebenslanges Lernen ist für den Einzelnen in jeder Konjunkturphase wichtig, in Boom- wie in Krisenzeiten.

In der Europäischen Union (EU) ist die Zahl der Arbeitslosen zwischen März 2008 und August 2009 um 5,4 Millionen auf 21,8 Millionen gestiegen, die Rezession hat jedoch nicht überall mit der gleichen Härte zugeschlagen. Im Euroraum – d. h. den 16 Euro-Ländern – hat die Arbeitslosenzahl mit 15 Millionen ein Zehn-Jahres-Hoch erreicht. Allein in Spanien gingen 2,7 Millionen Arbeitsplätze verloren. In Estland nahm die Arbeitslosigkeit in weniger als 18 Monaten um 3,7% zu und beträgt nun 13,3%. Lettland und Litauen verzeichneten eine Verdreifachung der Arbeitslosigkeit und in Irland hat sich die Arbeitslosigkeit im selben Zeitraum mehr als verdoppelt, die Quote liegt dort nun bei 12,5%.

Offensichtlich ist kein Wirtschaftszweig gegen die Krise gefeit. Das Baugewerbe hat es in nahezu allen Mitgliedstaaten hart getroffen. Die Autoindustrie verzeichnete in Irland, Ungarn, Rumänien, in der Slowakei und in Schweden einen massiven Einbruch der Verkaufs- und Produktionszahlen. Griechenland, Zypern und Österreich berichten von Einbußen im Tourismus, und im Vereinigten Königreich ging es im Banken- und Finanzsektor rasant auf Talfahrt.

Eine Rezession verleitet dazu, Investitionen in die Humanressourcen zurückzufahren, aber gerade im Abschwung ist Ausbildung besonders wichtig. Die Wirtschaft, die aus einer Rezession hervorgeht, ist nie identisch mit der Wirtschaft vor Einsetzen der Rezession. Die Produkte verändern sich und mit Verschärfung des Wettbewerbs und sinkenden Gewinnmargen wächst die Effizienz der Unternehmen. Und Veränderungen erfordern neue Kompetenzen.

Wie schlägt sich Europa in der Krise?

Daher stellt sich die Frage, wie Europa seine Kompetenzen vor dem Hintergrund der aktuellen Krise handhabt. Wie eine vom schwedischen Ratsvorsitz und der Europäischen Kommission mit Unterstützung des Cedefop durchgeführte Befragung der Mitgliedstaaten (siehe Kasten) und die anschließende Diskussion ergeben hat, werden erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Kompetenzen in Europa zu erhalten und, mehr noch, zu verbessern.

Verschiedene Mitgliedstaaten haben die Haushaltsmittel für die allgemeine und berufliche Bildung aufgestockt oder zumindest trotz sinkender Steuereinnahmen nicht gekürzt. In ihrer Mitteilung „Ein gemeinsames Engagement für Beschäftigung“ untermauerte die Europäische Kommission ihre Aufforderung zur Bereitstellung von Mitteln zu Ausbildungszwecken, indem sie für den Zeitraum 2009-2010 19 Milliarden

Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung stellte, um den Aufschwung zu fördern. Die üblichen Kofinanzierungsbedingungen wurden gelockert, um die Investition der Mittel zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Schwedischer EU-Ratsvorsitz: Fortsetzung der Debatte über die Modernisierung der beruflichen Bildung

Im April 2009 forderte der schwedische EU-Ratsvorsitz bei den Generaldirektoren für Berufsbildung Informationen über die wichtigsten Berufsbildungsinitiativen für Erwachsene in Reaktion auf die Wirtschaftskrise an. Parallel dazu bat das Cedefop sein Fachwissens- und Referenznetzwerk (ReferNet) um Beantwortung einer ähnlichen Reihe von Fragen. Der vorliegende Kurzbericht stützt sich auf eine Auswertung der beiden Umfragen und andere Quellen des Cedefop sowie internationaler Provenienz.



Auf der Grundlage der Umfrageergebnisse lud die schwedische Präsidentschaft eine Reihe von Ländern ein, auf ihrer Konferenz zur Rolle der beruflichen Bildung bei der Bewältigung der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen, die am 12. und 13. November 2009 stattfand, ihre Maßnahmen vorzustellen.

Mit der Konferenz wurde die Debatte über die Modernisierung der beruflichen Bildung fortgesetzt. Auf der Konferenz wurden die berufsbildungspolitischen Strategien zur Bewältigung kurz- und langfristiger ökonomischer und sozialer Herausforderungen beleuchtet. Außerdem wurden maßgebliche Aspekte erörtert, die die Zukunft der beruflichen Bildung nachhaltig prägen werden, beispielsweise die Kompetenzentwicklung, die betriebliche Ausbildung, individuelle Lernlaufbahnen, Beratung, die Validierung von nicht formalen Lernprozessen sowie die unternehmerische Initiative (Entrepreneurship). Verschiedene Präsentationen der Konferenz finden sich im Internet unter:

[:http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/11/12/1.23798](http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/11/12/1.23798)

Die Unternehmen werden ebenfalls aktiv. In Frankreich beispielsweise haben sich die Unternehmen trotz der Rezession verpflichtet, mehr Mittel für Ausbildungszwecke bereitzustellen als dies im Rahmen der geltenden Abgabenregelungen gesetzlich erforderlich wäre.

Aber wozu wird das Geld eingesetzt?

Menschen und Kompetenzen bewahren – durch die Kombination von Ausbildung und Erwerbstätigkeit

Wie aus der Umfrage hervorgeht, sind Regierungen und Sozialpartner einhellig der Meinung, dass versucht werden muss, die Menschen in Arbeit zu halten. Für die Unternehmen war es vor der Krise oft schwierig, qualifizierte Mitarbeiter zu finden, und sie sind stark daran interessiert, sich die Kompetenzen zu erhalten, die sie für den Wiederaufschwung benötigen. Viele Mitgliedstaaten folgen dem „Flexicurity“-Prinzip (d. h. sie setzen auf die Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit) und stellen, gefördert vom Europäischen Sozialfonds, Mittel der öffentlichen Hand bereit, um den Unternehmen die Kombination von kurzfristiger Erwerbstätigkeit und Ausbildung zu ermöglichen.

In Zypern haben Arbeitgeber in der Tourismusbranche, die ihre Mitarbeiter weiterbeschäftigen anstatt sie zu entlassen, einen Anspruch auf Zuschüsse zur Ausbildung. In Irland gibt es für die Automobilindustrie ein ähnliches Programm. Der Staat kommt für 80% der Löhne von Beschäftigten in Ausbildung auf, vorausgesetzt, das betreffende Unternehmen entlässt zumindest bis 2010 keine Mitarbeiter.

Für andere Beschäftigte in gefährdeten Jobs hat Irland ein Pilotprogramm zur Unterstützung von Unternehmen aufgelegt, in denen die Mitarbeiter an drei Tagen pro Woche arbeiten und an zwei Tagen pro Woche an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen. Ungarn führt derzeit ein ähnliches Programm ein, das alle Branchen erfasst. Der Staat übernimmt die Kosten für die Ausbildung von Beschäftigten für bis zu zweieinhalb Tage pro Woche. Deutschland hat Anfang 2009 einen Fonds für die Ausbildung von Kurzarbeitern eingerichtet; abhängig von der Art der Ausbildung, der Größe des Unternehmens und den Teilnehmern selbst werden 25% bis 80% der Kosten der betreffenden Ausbildungsmaßnahmen übernommen. Im März 2009 hat auch Rumänien Zuschüsse für die betriebliche Ausbildung Beschäftigter eingeführt, die sich je nach Unternehmen auf 60% bis 80% der förderfähigen Kosten belaufen. Finnland hat ebenfalls den Anteil der öffentlichen Mittel zur Kofinanzierung von Ausbildungsmaßnahmen zur Aktualisierung der Kompetenzen Beschäftigter erhöht. Und auch die Slowakei fördert von Entlassung bedrohte Beschäftigte, indem sie zur Ausbildungsfinanzierung beiträgt und die Arbeitgeber so zur Anpassung an veränderte Produktionsbedingungen und neue Technologien befähigt.

Lernen am Arbeitsplatz auf dem Vormarsch

Die Mitgliedstaaten mobilisieren aber auch Ressourcen, um junge, ältere und arbeitslose Personen zu unterstützen, für die sich eine Rezession wegen der rückläufigen Neueinstellungen besonders dramatisch auswirkt.

Dass die Ausbildungszahlen in der weiterführenden Bildung und im Hochschulbereich zugenommen haben, dürfte angesichts der Tatsache, dass junge Menschen die Arbeitsplatzsuche momentan eingestellt bzw. auf später verschoben haben, kaum überraschen. So zählen beispielsweise die Niederlande und Finnland zu den Ländern, die die Mittel für Ausbildungsplätze zur Vermittlung einer beruflichen Grundbildung aufgestockt haben. Zudem haben verschiedene Mitgliedstaaten die Mittel zur Unterstützung

derjenigen aufgestockt, denen im Zuge der Krise gekündigt wurde, sowie derjenigen, die schon vor Einsetzen der Krise auf Arbeitsuche waren. In Frankreich einigten sich Regierung und Sozialpartner im April 2009 auf die Bereitstellung von 100 Millionen Euro für die Ausweitung bestehender Ausbildungsangebote und anderer Programme für Unqualifizierte und Arbeitslose. Schweden hat die Mittel zur kurz- und langfristigen Finanzierung aufgestockt, um sicherzustellen, dass die berufliche Erwachsenenbildung genügend Ausbildungsplätze bietet. Das Hauptaugenmerk gilt dabei dem Einzelnen, da dieser – und nicht das Unternehmen oder die Branche – entscheidet, welche Ausbildungskurse er absolviert. Und das Vereinigte Königreich erleichtert durch Lockerung der Zulassungsbedingungen den Zugang zur Ausbildung, um die am stärksten Benachteiligten zu unterstützen.

Viele Maßnahmen stellen das Lernen am Arbeitsplatz in den Mittelpunkt. Unter anderem haben Belgien, Portugal, Slowenien und Finnland mehr Mittel als zuvor bereitgestellt, um die Einstellung junger Menschen für Arbeitgeber attraktiv zu machen. Lehrlingsausbildungsverhältnisse haben bei der Finanzierung durch den Europäischen Sozialfonds Priorität. Die Mitgliedstaaten mobilisieren für die Lehrlinge neue Arbeitgeber oder nehmen sie in schulbasierte Berufsbildungsprogramme auf und helfen ihnen auf diese Weise, die begonnene Lehrlingsausbildung fortzusetzen bzw. abzuschließen. Irland hat im Jahr 2008 ein auf dem Rotationsprinzip basierendes Programm aufgelegt, das freigesetzten Lehrlingen betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten bei anerkannten Arbeitgebern bietet. Außerdem zeichnet sich ein Trend zur umfassenderen Nutzung der Lehrlingsausbildung auch für andere Gruppen von Lernenden ab. Finnland beispielsweise bietet auch für Hochschulabsolventen Formen der Lehrlingsausbildung an.

In Österreich werden im Rahmen der Qualifizierungsförderung betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten speziellen Zuschnitts für über 45-Jährige bereitgestellt. Belgien bietet Langzeitarbeitslosen finanzielle Anreize zum Erwerb von Arbeitserfahrung in öffentlichen Einrichtungen und nicht gewinnorientierten bzw. gemeinnützigen Organisationen. Slowenien bietet zudem Anreize für Arbeitgeber, die Personen, die mindestens drei Monate erwerbslos waren, für ein Jahr einstellen. In Belgien sehen die sektoralen Abkommen der Flämischen Gemeinschaft aus den Jahren 2007 bis 2009 ein Engagement zur Bereitstellung betrieblicher Praktika zur Fortbildung von Berufsschullehrern vor.

Kompetenzen für den Wiederaufschwung und die Zeit danach

Einige dieser Maßnahmen – insbesondere Maßnahmen für diejenigen, die noch in Beschäftigung sind – sind als kurzfristige Antworten auf die Krise zu werten. Längerfristig betrachtet besteht in Europa ein klarer Trend hin zu wissens- und kompetenzintensiven beruflichen Tätigkeiten. Künftig werden an immer mehr Arbeitsplätzen mittlere und höhere Qualifikationen benötigt – und zwar in allen Branchen.

Es gibt viel versprechende Anzeichen dafür, dass die Mitgliedstaaten sich längerfristig orientieren und dafür sorgen, dass die Maßnahmen in Reaktion auf die Krise mit den einzelstaatlichen Kompetenzentwicklungsstrategien in Einklang stehen. In Frankreich beispielsweise kombinieren die

Kfz-Hersteller und deren Zulieferer mit staatlicher Unterstützung Arbeitszeit und Ausbildung und nutzen so die Krise zur Beschleunigung des strukturellen Wandels und zur Aktualisierung der Mitarbeiterkompetenzen, um sich für den wirtschaftlichen Aufschwung optimal aufzustellen.

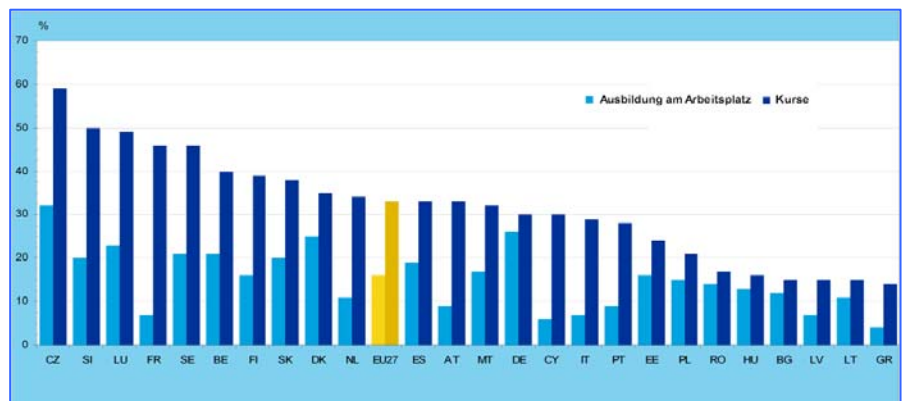
Was in diesem Zusammenhang zählt, ist nicht nur das Kompetenzniveau, sondern auch die Art der Kompetenzen. Das Vereinigte Königreich fördert – wie andere Mitgliedstaaten auch – die Entwicklung wissenschaftlicher, technischer und mathematischer Kompetenzen. Aber auch technische Berufe erfordern ein breites Spektrum grundlegender Kompetenzen. Eine Reihe von Mitgliedstaaten, beispielsweise die Tschechische Republik, Frankreich, Italien, Portugal und die Slowakei, unterstreichen die Bedeutung von branchen- und berufsübergreifend einsetzbaren Grundfertigkeiten und Grundkompetenzen wie die Fähigkeit zur (mehrsprachigen) Kommunikation, IT-Kompetenzen, Problemlösungskompetenz usw. In anderen Fällen steht die Vermittlung berufsbezogener Kompetenzen im Vordergrund. In Schweden zielt die kurz- und längerfristige Kompetenzentwicklungsstrategie auf einen Ausbau der beruflichen Kompetenzen, die in punkto Qualifikationsniveau dem Sekundarbereich II bzw. postsekundären oder tertiären Qualifikationen entsprechen. Außerdem ist für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen „Weiterqualifizierung“ zur Anhebung des Kompetenzniveaus, zur Ausweitung der Kompetenzen auf andere berufliche Tätigkeiten, und „Requalifizierung“ zu sorgen, welche die Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit des Einzelnen verbessert, die Branche zu wechseln.

Unternehmerische Kompetenzen stoßen zunehmend auf Interesse. Belgien, Griechenland, Italien, Polen und die Slowakei stellen ganz gezielt Ausbildungsmaßnahmen zur Förderung der Selbstständigkeit bereit. Frankreich bietet derzeit Kurse für die Leiter von kleinen und mittleren Unternehmen an, die Unterstützung bei der Konzeption von Strategien zur Bewältigung der Krise bieten sollen. Die Mitgliedstaaten wissen auch um die Bedeutung „grüner Qualifikationen“, die wie die Informationstechnologien für zahlreiche berufliche Tätigkeiten aller Qualifikationsstufen unabdingbar werden können. Griechenland beispielsweise bietet für Arbeitslose Ausbildungsgänge für „grüne Berufe“ in Bereichen wie erneuerbare Energien, Abfallwirtschaft und Landschaftsrekultivierung an, die auch eine betriebliche Ausbildungskomponente enthalten. Eine wichtige Voraussetzung für Flexibilität ist ein ausgewogenes Verhältnis der Kompetenzen; dies ist jedoch nicht so einfach zu erreichen. Um mit den Entwicklungen Schritt zu halten und zu gewährleisten, dass das Weiterbildungsangebot dem tatsächlichen Bedarf entspricht, hat Schweden die Genehmigung für bestimmte Kursangebote auf nur einige Jahre beschränkt.

Die Kombination unterschiedlicher Lernformen

Als Teil eines längerfristigen Ansatzes zur erforderlichen Kompetenzentwicklung setzen die Mitgliedstaaten auf die Möglichkeiten, die eine Validierung und Anerkennung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen bietet, welche jenseits des regulären Bildungs- und Ausbildungssystems erworben wurden.

Abbildung 1: Beschäftigte in nicht formalen Kursen und Ausbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, die von den Unternehmen bereitgestellt werden (in %)



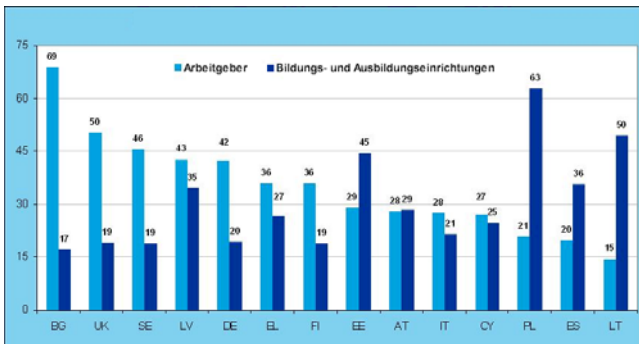
Quelle: Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS), 2005.

Wie Abbildung 1 zeigt, erfolgt nicht formales Lernen zu großen Teilen im Betrieb. Allerdings bieten Unternehmen weder ausschließlich arbeitsplatzspezifische Formen nicht formalen Lernens an, noch ist der Betrieb der einzige Lernort.

Aus Abbildung 2 geht hervor, dass in neun der 14 Länder, für die Daten vorlagen, die Unternehmen mehr nicht formale Lernmöglichkeiten boten als die Bildungseinrichtungen. In Bulgarien zeichneten die Arbeitgeber für 69% der nicht formalen Lernaktivitäten verantwortlich, in Schweden für 46%.

Um unterschiedliche Lernformen erfassen zu können, legen die Mitgliedstaaten bei der Festlegung von Standards, der Definition von Tätigkeitsprofilen und der Curriculumentwicklung immer häufiger Lernergebnisse zugrunde. Lernergebnisse belegen in erster Linie, was der Einzelne nach einem Lernprozess egal welcher Art zu leisten in der Lage ist; Dauer, Lernort und Curriculum des betreffenden Kurses spielen dabei nur eine untergeordnete Rolle. Der auf Lernergebnissen basierende Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) soll die Validierung und Anerkennung unterschiedlicher Lernformen zu unterschiedlichen Zeitpunkten erleichtern. Alle Mitgliedstaaten entwickeln derzeit nationale Qualifikationsrahmen, die mit dem EQR verbunden werden sollen. In Frankreich, Irland, Malta und dem Vereinigten Königreich sind derartige Qualifikationsrahmen bereits implementiert. Diese Herangehensweise wird, im Verein mit lebenslanger Beratung, den Einzelnen dazu befähigen, eine ganz individuelle Lernlaufbahn zu konzipieren. Italien und Slowenien entwickeln derzeit individuelle Ausbildungspläne; es handelt sich dabei um Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten, die eine Kombination von formalen und nicht formalen Lernprozessen in unterschiedlichen Phasen der beruflichen Laufbahnentwicklung vorsehen.

Abbildung 2: Anteil der von Arbeitgebern und von Bildungseinrichtungen bereitgestellten nicht formalen Lernmöglichkeiten



Quelle: Erhebung zur Erwachsenenbildung (AES), 2007.

Partnerschaften für die Zukunft

Die Mitgliedstaaten haben gezeigt, dass sie bereit sind, in partnerschaftlicher Zusammenarbeit Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren. In vielen Mitgliedstaaten, unter anderem in Belgien, Frankreich und Italien, einigte man sich im Rahmen des sozialen Dialogs auf ein Vorgehen. Daneben entstehen aber auch neue Partnerschaften, beispielsweise zwischen Branchen und regionalen sowie lokalen Behörden, zwischen Unternehmen und öffentlicher Arbeitsverwaltung und, wie in der Tschechischen Republik und Malta, zwischen Berufsbildungsanbietern und Unternehmen. In Belgien dürfen Unternehmen, die Personen einstellen, die in Zusammenarbeit mit Universitäten, weiterführenden Bildungseinrichtungen und Forschungseinrichtungen an Forschungsprojekten arbeiten, einen Teil der Lohnsteuern einbehalten.

Offene Fragen

Wo immer möglich stocken die Mitgliedstaaten, unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds, ihre Haushaltsmittel auf oder reorganisieren diese, um neue Ausbildungsmaßnahmen zu finanzieren oder bereits bestehende Maßnahmen auszuweiten.

Die Unternehmen können sich bei der Erhaltung oder Schaffung von Arbeitsplätzen und bei der Einstellung von Mitarbeitern auf eine umfassende öffentliche Förderung stützen; Voraussetzung ist allerdings, dass die Mitarbeiter der betreffenden Unternehmen an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen. Neben finanziellen Anreizen lockern die Mitgliedstaaten die Bestimmungen, um die Ausbildungsbeteiligung zu fördern, entwickeln alternative Ausbildungsverläufe und versetzen Lehrlinge in die Lage, ihre Ausbildung abzuschließen. Zwar handelt es sich in vielen Fällen um kurzfristige Maßnahmen – manche Programme laufen 2009 oder 2010 bereits wieder aus – aber die Mitgliedstaaten haben die Notwendigkeit langfristiger Reformen ganz offensichtlich nicht aus den Augen verloren. Wie die Umfrageergebnisse aus der Tschechischen Republik, Frankreich, Schweden und dem Vereinigten Königreich beispielhaft zeigen, wird berufliche Bildung zunehmend als Investition wahrgenommen und immer seltener nur als Ausgabenfaktor gesehen. Viele Unternehmen haben die Bedeutung von Lernerfah-

rungen und Kompetenzen für den wirtschaftlichen Wiederaufschwung erkannt. Auch der Geist partnerschaftlicher Zusammenarbeit erscheint geeignet, die Krise zu überdauern.

Die Anzeichen sprechen für eine wirtschaftliche Erholung, aber die Auswirkungen der Rezession auf die Beschäftigung sind in ihrem ganzen Umfang wahrscheinlich noch gar nicht bekannt. Die unmittelbaren Auswirkungen konnten durch Anreizmaßnahmen offensichtlich abgemildert werden, aber wahrscheinlich ergeben sich zeitverzögert noch weitere Arbeitsplatzverluste. Die tatsächlichen Auswirkungen auf die berufliche Bildung werden erst später wirklich erkennbar werden. Zwar ist der Wert des betrieblichen Lernens allgemein anerkannt, noch ist aber nicht klar, ob durch die Krise die Bereitschaft der Unternehmen zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen wächst oder abnimmt. Die Mitgliedstaaten müssen ihre Fähigkeit optimieren, die Kompetenzen voranzuplanen und auf die verfügbaren Arbeitsplätze abzustimmen. Flexible Lernlaufbahnen, die dem Einzelnen mehr Wahlmöglichkeiten bieten und damit die Selbstbestimmung stärken, sind noch immer nicht die Regel und ein europäisches Instrumentarium muss erst noch implementiert werden.

Öffentliche Mittel im derzeitigen Umfang können nicht ewig bereitgestellt werden. Die meisten Mitgliedstaaten stocken die Ausbildungsausgaben derzeit auf, aber einige Länder befinden sich bereits in der unglücklichen Lage, Mittel kürzen zu müssen. Die Mittelknappheit kann sich als Hemmschuh für Humankapitalinvestitionen erweisen. Noch ist unklar, in welcher Form sich die Krise auf Bildung und Ausbildung auswirken wird. Sie kann sich als Hemmnis erweisen und Reformen bremsen, da Soforthilfemaßnahmen langfristig angelegte Veränderungen in den Hintergrund drängen. Es ist aber auch denkbar, dass die Rezession als Katalysator wirkt und die bereits begonnene Arbeit beschleunigt. Möglicherweise bewirkt sie sogar Veränderungen, vor denen in auskömmlicheren Zeiten jedermann zurückgeschreckt wäre.

Was werden wird, kann allein die Zukunft zeigen.