





# BLÄTTER ZU DEN SOZIALDIALOGSYSTEMEN IN EUROPA



*Zwischen dem EWG-Vertrag und dem Vertrag von Maastricht liegt die Zeitspanne, in der sich die europäischen Sozialpartner zunächst ihrer Rolle bewußt wurden und danach den Weg der Institutionalisierung dieser Rolle beschriften.*

*Mittlerweile haben die Sozialpartner Europas das Recht errungen, in verschiedenen europäischen beratenden Ausschüssen vertreten zu sein, was sie an gemeinschaftsweiten Verhandlungen und Kooperationen beteiligte. Besonders zu erwähnen sind die im Rahmen des sozialen Dialogs erarbeiteten Gemeinsamen Stellungnahmen sowie die am 31. Oktober 1991 geschlossene Vereinbarung über die Zukunft der gemeinschaftlichen Sozialpolitik, die in das Sozialprotokoll im Anhang zum Vertrag über die Europäische Union (EU) aufgenommen wurde.*

*Die von der Europäischen Kommission anerkannten Teilnehmer dieses Dialogs sind die Vereinigung der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), die Europäische Zentrale der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB).*

## **1** EUROPÄISCHE BERATENDE GREMIEN

Der gemäß EWG-Vertrag eingerichtete Wirtschafts- und Sozialausschuß ist das älteste Forum, in dem Arbeitgebervertreter sowie Vertreter der Arbeitnehmer und der verschiedenen Interessengruppen der Mitgliedstaaten ihren Platz haben. Diese Vertreter werden von ihren jeweiligen Regierungen persönlich ernannt, und ihre Aufgabe besteht darin, Stellungnahmen zu Vorschlägen der Europäischen Kommission für den jeweiligen Ministerrat abzugeben. Seit 1992 genießt der Wirtschafts- und Sozialausschuß das Recht, eigene Vorschläge zu unterbreiten.

Die Sozialpartner wirken in speziellen Gremien mit wie dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) und der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (Dublin Foundation), im Ausschuß für das Gemeinschaftsprogramm Leonardo da Vinci sowie in sechs Beratenden Ausschüssen für die einzelnen Berufsgruppen, von denen unter dem Gesichtspunkt der Berufsbildung der Ausschuß des Europäischen Sozialfonds und der Beratende Ausschuß für Berufsbildung zu nennen sind.

Ein weiteres wichtiges Beratungsgremium ist der Ständige Ausschuß für Beschäftigungsfragen, der sich aus Vertretern der Europäischen Kommission, aus den Sozialministern sowie aus Vertretern der Sozialpartner zusammensetzt.

## **2** DER SOZIALE DIALOG AUF EUROPÄISCHER EBENE

Der soziale Dialog auf Gemeinschaftsebene wurde 1985 in Val Duchesse vom Präsidenten der Kommission ins Leben gerufen, als er mit Vertretern von UNICE, CEEP und EGB zusammentraf, um die Wirtschafts- und Sozialpolitik der Gemeinschaft zu analysieren und einen Weg aus der Sackgasse zu finden, in die der Ministerrat aufgrund fehlender Einstimmigkeit - einer Voraussetzung für sozialpolitische Entscheidungen - geraten war.

Seinen ordnungsgemäßen Rechtsstatus erhielt dieses Verfahren durch die Einheitliche Europäische Akte, in der der Kommission die Aufgabe der Förderung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern übertragen wurde.

Mit dem Prozeß des sozialen Dialogs eröffnete sich ein ganzes Spektrum von Themen für die Diskussion. Unter anderem wurde im Anschluß an den Gipfel vom Januar 1989 im Brüsseler Palais d'Egmont ein "Lenkungsausschuß" eingesetzt, um einen ständigen Dialog zu fördern und den Auftrag sowie die Zusammensetzung der unter ihrer Zuständigkeit zu bildenden Arbeitsgruppen festzulegen.

Im Ergebnis dieser Entscheidungen kam es zur Bildung mehrerer Arbeitsgruppen zu den Themen allgemeine und berufliche Bildung, Aussichten eines europäischen Arbeits- und Beschäftigungsmarktes sowie Strukturpolitik.

Zur Vorbereitung der Regierungskonferenz über die politische Union und der Änderungen der Verträge wurde 1991 eine "Ad-hoc-Gruppe" gebildet. Die Vereinbarung vom 31. Oktober 1991 wurde im Rahmen dieser Gruppe erarbeitet. Sie enthält einen Vorschlag zur Änderung der Vertragsartikel, die sich auf die Sozialpolitik auf europäischer Ebene beziehen, und wurde weitgehend in das Sozialprotokoll im Anhang zum Vertrag von Maastricht aufgenommen.

Nach der Unterzeichnung des Maastrichter Vertrags wurde anstelle der Pilotgruppe der Ausschuß "Sozialer Dialog", eingerichtet und es wurden drei Arbeitsgruppen - für makroökonomische Fragen, für Gespräche über allgemeine und berufliche Bildung sowie für Arbeitsmarktfragen - eingesetzt.

### **3 ERGEBNISSE DES SOZIALEN DIALOGS**

Der Soziale Dialog führte bisher zu drei Arten von sichtbaren Resultaten: Gemeinsame Stellungnahmen, die Vereinbarung vom 31. Oktober 1991 sowie die Ergebnisse des sozialen Dialogs auf sektoraler Ebene.

#### **Gemeinsame Stellungnahmen**

Im Rahmen des Sozialen Dialogs wurden bislang 17 Dokumente verabschiedet: eine Erklärung und Empfehlung zur Funktionsweise und zu den Zielen des Sozialen Dialogs, fünf Gemeinsame Stellungnahmen zu gesamtwirtschaftlichen Trends in der Gemeinschaft, drei Gemeinsame Stellungnahmen zum Arbeitsmarkt und acht Gemeinsame Stellungnahmen zur allgemeinen und beruflichen Bildung.

Die Gemeinsamen Stellungnahmen zur allgemeinen und beruflichen Bildung befassen sich mit folgenden Themen :

- Ausbildung und Motivation, Unterrichtung und Anhörung (1987);
- Allgemeinbildung, Erstausbildung, berufliche Bildung und Erwachsenenbildung (1990);
- der Übergang von der Schule ins Erwachsenen- und Berufsleben (1990);
- Gewährleistung eines möglichst breiten und wirksamen Zugangs zur beruflichen Bildung (1991);
- berufliche Befähigungsnachweise und Zertifizierung (1992);
- Frauen und Ausbildung (1993);
- Künftige Maßnahmen der Europäischen Union im Bereich berufliche Bildung und die Rolle der Sozialpartner auf diesem Gebiet (1994);
- der Beitrag der beruflichen Bildung zum Kampf gegen die Arbeitslosigkeit (1995).

#### **Die Vereinbarung vom 31. Oktober 1991 und das Protokoll im Anhang des Vertrags von Maastricht**

In der Vereinbarung, die am 31. Oktober 1991 von den drei Organisationen UNICE, CEEP und EGB geschlossen wurde, heißt es, daß auf Gemeinschaftsebene Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern

getroffen werden können, und zwar entsprechend den Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten oder entsprechend dem Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang des in Maastricht verabschiedeten Vertrags über die Europäische Union (EU).

Das Protokoll wurde von den damaligen zwölf Mitgliedstaaten der EU ausgehandelt; es gilt jedoch nur für 14 der derzeit 15 Mitglieder.

Dem Protokoll nach sind die Zuständigkeiten der EU in drei Kategorien gegliedert :

- Im Hinblick auf den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die Arbeitsbedingungen, die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die Chancengleichheit von Männern und Frauen und die Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen entscheidet der Europäische Rat in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament mit qualifizierter Mehrheit.
- Bezüglich der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer, des Schutzes der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags, der Vertretung und kollektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen einschließlich Mitbestimmung, der Beschäftigungsbedingungen von Staatsangehörigen aus Drittstaaten sowie der finanziellen Beiträge zur Förderung der Beschäftigung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen kann der Rat nur einstimmig und nach Anhörung des Europäischen Parlaments beschließen.
- Arbeitsentgelt, Koalitions-, Streik- und Aussperrungsrecht fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich des Rates.

Obleich die berufliche Bildung nicht ausdrücklich erwähnt wird, liegen doch Zusammenhänge zwischen der Berufsbildung und verschiedenen im Protokoll angesprochenen Bereichen klar auf der Hand.

Im übrigen betrifft das Sozialprotokoll die Anhörung der Sozialpartner bei der Ausarbeitung von Kommissionsentscheidungen. Es stellt sicher, daß die Anhörung der Sozialpartner im vorhinein erfolgt, und läßt den vertraglichen oder legislativen Weg für die Entscheidungsfindung zu. Außerdem ermöglicht es die Umsetzung von Richtlinien entweder auf legislativem Weg oder durch eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern.

Zum ersten Mal in Anspruch genommen wurde diese Möglichkeit bei der am 14. Dezember 1995 von EGB, CEEP und UNICE unterzeichneten Vereinbarung über den Elternurlaub.

Überdies ist im Protokoll zum Sozialpolitik der Dialog zwischen den Sozialpartnern verankert, der, falls sie es wünschen, zur Herstellung vertraglicher Beziehungen, einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen, führen kann.

### **Sozialer Dialog auf sektoraler Ebene**

Die europäischen Sozialpartner haben in den verschiedensten Wirtschaftszweigen vielfältige informelle Kontakte geknüpft und bauen diese weiter aus.

In bestimmten Sektoren führten die Gespräche auch zu konkreteren Ergebnissen, von denen folgende erwähnt werden sollen:

- die Rahmenvereinbarung zwischen EGB und CEEP über die Vertiefung des Sozialen Dialogs zu Fragen der Ausbildung sowie des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer in den Bereichen Eisenbahn und Energieversorgung;
- das Übereinkommen über die Ausbildung im Einzelhandel zwischen dem Europäischen Einzelhandelsverband (CECD) und der europäischen Regionalorganisation des Internationalen Bundes der Privatangestellten (EURO-FIET), das die Ausarbeitung eines in einigen Mitgliedstaaten durchgeführten Schulungsprogramms für Vertreter beider Seiten zur Folge hatte;
- die im Rahmen des Sozialen Dialogs am 9. Februar 1995 aufgestellten Leitlinien von FENI und EURO-FIET über die Berufsausbildung in der Gebäudereinigung, bei denen es um die Ziele gemeinsamer Maßnahmen der Sozialpartner zur Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung in diesem Bereich geht, sehen die Möglichkeit vor, den Mindestausbildungsinhalt auf europäischer Ebene festzulegen und auf nationaler Ebene entsprechend anzugleichen.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*António DORNELAS  
und geschrieben auf Französisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Belgien besitzt eine lange Tradition im Bereich der sozialen Konzertierung. Auf Landesebene gibt es den Nationalen Rat der Arbeit (*Conseil National du Travail* - CNT), eine paritätisch zusammengesetzte öffentliche Institution, die nach Maßgabe des Gesetzes vom 29. Mai 1952 bundesweit und berufsübergreifend wirkt. Der Rat ist ein Beratungs- und Verhandlungsgremium für soziale Fragen: in ihm wurden insbesondere der bezahlte Bildungsurlaub und das Gesetz über die Lehrlingsausbildung ausgehandelt. Die Sozialpartner schließen außerdem berufsübergreifende Vereinbarungen ab, die in der Regel für zwei Jahre gelten.

Durch die Verfassungsreformen von 1980 und 1988 wurden die allgemeine und die berufliche Bildung jedoch im wesentlichen den föderalen Strukturen (Regionen und Gemeinschaften) übertragen. Ein Teil der beruflichen Bildung findet somit im Rahmen der vom 16. auf das 18. Lebensjahr verlängerten Schulpflicht statt.

In der französischsprachigen Gemeinschaft wurde per Verordnung vom 12. Juli 1990 der Rat für allgemeine und berufliche Bildung (*Conseil de l'éducation et de formation*) geschaffen. Seine Aufgabe besteht darin, Bildung und Ausbildung zu fördern und Stellungnahmen zu allen diesbezüglichen grundlegenden Reformen abzugeben, um eine Anpassung an den Beschäftigungsmarkt zu gewährleisten. Unter diesem Blickwinkel arbeitet der Rat mit wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kreisen zusammen, deren Repräsentanten in seine Tätigkeit einbezogen werden.

Nach der Pflichtschule steht den Jugendlichen ein Angebot offen, das durch mehrere Systeme der beruflichen Bildung gekennzeichnet ist. Mit der Verordnung vom 16. April 1991 wurde die Aufstiegsfortbildung (*Enseignement de Promotion Sociale* - EPS) neu organisiert. Mit ihr soll eine bessere berufliche, soziale, kulturelle und schulische Eingliederung gefördert werden. Der Hohe Rat der EPS vereint Vertreter der Netzwerke und des sozialökonomischen Bereichs und hat die Aufgabe, Stellungnahmen zur Verbesserung, Entwicklung und Anpassung der EPS an die sozialökonomischen und kulturellen Bedürfnisse abzugeben.

*Die Verordnung vom 23. Januar 1991* betrifft die Weiterbildung und Begleitung von Selbständigen und KMU in der flämischen Gemeinschaft. Mit ihr wurde ein rechtsfähiges Flämisches Institut für selbständige Unternehmen geschaffen, dem die Förderung und die Koordinierung der Aus- und Weiterbildung sowie die Betreuung der Unternehmen obliegen. Der Verwaltungsrat des Instituts besteht aus vier «Fraktionen»: Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der Ausbildungszentren und der Flämischen Exekutive.

*Die Verordnung vom 3. Juli 1991* regelt die berufliche Fortbildung für den Mittelstand und die KMU in der französischsprachigen Gemeinschaft. Nach Maßgabe der Verordnung wurde ebenfalls ein Institut gebildet, in dessen Verwaltungsrat jedoch keine Arbeitnehmerorganisationen vertreten sind.

*Mit der Verordnung vom 16. Dezember 1988* wurde ein Regionales Amt für Beschäftigung und Ausbildung (FOREM) geschaffen, das von einem paritätisch zusammengesetzten Leitungsausschuß verwaltet wird. Neben der Verwaltungsbefugnis steht dem Ausschuß entsprechend der Verordnung auch das Recht zur Abgabe von Stellungnahmen zu allen unter die Zuständigkeit der Regionen fallenden Beschäftigungs- und Ausbildungsfragen zu.



*Per Verordnung vom 20. März 1984* wurde das VDAB geschaffen, das für die Stellenvermittlung sowie für die berufliche Bildung in der Region Flandern zuständig ist.

Auf regionaler Ebene haben die Strukturen des Sozialen Dialogs ebenfalls einen erheblichen Stellenwert. Der Wirtschafts- und Sozialrat der Region Wallonien (CESRW) ist eine Institution des öffentlichen Rechts, die durch das Gesetz vom 15. Juli 1970 geschaffen wurde und sich seit der Verordnung vom 8. Juni 1983 paritätisch zusammensetzt. Der Rat hat zum einen Befugnisse in bezug auf Studien, Stellungnahmen und Empfehlungen zu Bereichen, die sich auf das wirtschaftliche und soziale Leben der Region auswirken, und zum anderen eine Vermittlungsfunktion zwischen den Akteuren und der wallonischen Regierung in allen Fragen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Region. Ähnliche Strukturen wurden auch in Flandern (SERV) und in Brüssel (CESRB) geschaffen.

Unterhalb der regionalen Ebene gibt es ebenfalls Instanzen des Sozialen Dialogs. Die subregionalen Ausschüsse für Beschäftigung und Ausbildung wurden durch ein Abkommen, das am 18. März 1983 zwischen den Exekutiven der französischsprachigen Gemeinschaft und der Region Wallonien geschlossen wurde (MB 31.07.1990), mit neuem Leben erfüllt. Die Ausschüsse sollen Studien durchführen und Stellungnahmen und Empfehlungen zur Umsetzung der Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik auf lokaler Ebene abgeben. Außerdem sollen sie Synergieeffekte zwischen den Ausbildungsträgern und den Unternehmen in ihrem Territorium fördern. Angesichts dieser Zielstellung hat jeder Ausschuss eine Kommission für Beschäftigung sowie allgemeine und berufliche Bildung geschaffen.

## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOG UND GESETZGEBUNG

### **Auf Branchenebene**

Das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über Tarifverträge räumt die Möglichkeit ein, für alle Wirtschaftsbereiche außerhalb des öffentlichen Sektors paritätische Kommissionen zu bilden. Die Kommissionen haben die folgenden Aufgaben:

- Abschluß von Tarifverträgen;
- Schlichtung von Streitfällen;
- Abgabe von Stellungnahmen;
- Treffen von Entscheidungen, so z.B. über die Schaffung von Ausbildungsfonds.

Die Tarifverträge regeln die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern innerhalb eines Wirtschaftsbereichs und legen Rechte und Pflichten fest, die auch für diejenigen gelten, die die Verträge nicht unterzeichnet haben.

Auf Antrag des paritätischen Organs können die Tarifverträge durch königlichen Erlaß für allgemein verbindlich erklärt werden, d.h. sie sind dann genauso bindend wie vergleichbare verordnungsrechtliche Maßnahmen.

### **Auf Unternehmensebene**

Die Tarifverträge Nr. 9 und Nr. 5 sehen die Unterrichtung der Betriebsräte und der Gewerkschaftsvertretungen über die Sozialpolitik in den Unternehmen vor.

### 3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM

#### **Auf der Ebene der nationalen Berufsbildungspolitik**

Seit Abschluß des branchenübergreifenden Abkommens 1989-1990 leisten die Sozialpartner ihren Beitrag zur Finanzierung der Beschäftigungs- und Ausbildungspolitik sowie zur beruflichen Eingliederung von Risikogruppen. Dies geschieht durch einen festgelegten Pflichtbeitrag (zunächst 0,18 %, später dann 0,25 % und 1995 schließlich 0,15 %) von der Lohnsumme. Der Nationale Rat der Arbeit hat darüber hinaus die Problematik des sozialen Status der Personen geprüft, die in den Genuß einer Eingliederungsmaßnahme kommen, und hat am 20. Dezember 1994 eine Stellungnahme dazu abgegeben.

#### **Auf der Ebene der Lehrausbildung**

Die Lehre bietet den Jugendlichen die Möglichkeit, einen praktischen oder geistigen Beruf zu erlernen und die dafür erforderliche theoretische und allgemeine Ausbildung zu erhalten. Die Einführung der Lehrausbildung geschieht auf Initiative der zuständigen paritätischen Kommissionen und des Nationalen Rates der Arbeit, denen die Schaffung paritätischer Ausschüsse für Lehrausbildung obliegt. Diese legen die Bedingungen und Verfahrensweisen fest, kontrollieren die Durchführung, stellen Programme auf, organisieren Prüfungen und lassen die Arbeitgeber zu, die eine solche duale Ausbildung durchführen können. Die paritätischen Kommissionen legen auch die Geschäftsordnung der paritätischen Ausschüsse für Lehrlingsausbildung fest.

#### **Auf der Ebene der berufsbildenden Sekundarstufe**

Mit der Verordnung der französischsprachigen Gemeinschaft vom 27. Oktober 1994 wurde die Konzertierung für die berufsbildende Sekundarstufe neu organisiert. Es wurde eine gemeinschaftliche Kommission für Berufe und Qualifikationen geschaffen, die von herausragender Bedeutung für die Zukunft der Fach- und Berufsausbildung (Festlegung der Ausbildungsprofile) und somit im weiteren Sinne für alle Ausbildungsgänge sein wird.

#### **Auf der Ebene der Weiterbildung von Arbeitnehmern**

Die späteren berufsübergreifenden Abkommen (1989-1990, 1991-1992, 1993-1994 und 1995-1996) führten in den einzelnen Branchen zur Schaffung und zum Ausbau zahlreicher Fonds, die zur Präzisierung der sektoralen Politik der beruflichen Weiterbildung beigetragen haben.

Mehrere dieser Fonds wandten sich paritätisch verwalteten öffentlichen Einrichtungen der beruflichen Bildung zu (FOREM, VDAB), um Partnerschaften zur Durchführung von Bildungsmaßnahmen aufzubauen.

Diese partnerschaftliche Politik hat im Wege der Umverteilung der Mittel zu bemerkenswerten Ergebnissen geführt. So ist im Bereich von FOREM im Zeitraum 1991-1994 die Zahl der Weiterbildungsstunden um 45 % gestiegen, und das Ausbildungspersonal wurde um 8,4 % aufgestockt. Im übrigen verfolgen der Wirtschafts- und Sozialrat der Region Wallonien und insbesondere seine Kommission für Sozialpolitik die Politik der beruflichen Weiterbildung mit großer Aufmerksamkeit, und zwar sowohl die auf föderaler Ebene ausgehandelten Maßnahmen (Plan zur Betreuung von Arbeitslosen) als auch die auf regionaler Ebene durchgeführte Politik.

## 4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG

Der belgische Arbeitgeberverband befürwortet eine berufliche Weiterbildung unabhängig davon, ob sie innerbetrieblich oder durch gemeinsame Maßnahmen auf Branchenebene organisiert wird. Die belgischen Gewerkschaften unterstützen gemeinsame Maßnahmen der beruflichen Fortbildung auf lokaler, regionaler und bundesstaatlicher Ebene.

### Auf nationaler und auf Branchenebene

Was die Tarifverhandlungen anbelangt, so blickt Belgien auf eine lange Tradition berufsübergreifender Vereinbarungen zurück, die auf nationaler Ebene zwischen den drei tariffähigen Gewerkschaftsverbänden (*Confédération des Syndicats Chrétiens, Fédération Générale du Travail en Belgique, Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique*) und den Unternehmerverbänden (*Fédération des entreprises de Belgique, Union des classes moyennes pour les PME - PMI* und Landwirtschaftsverbände) ausgehandelt werden.

Diese Verträge gelten für jeweils zwei Jahre und decken ausgedehnte Bereiche des sozialen und wirtschaftlichen Lebens ab wie z.B. Löhne und Sozialleistungen, Dauer der Arbeitszeit und berufliche Weiterbildung.

Die vier seit 1986 geschlossenen branchenübergreifenden Abkommen haben zur Finanzierung der sektorbezogenen Fonds und teilweise auch zur Finanzierung des Nationalen (sektorübergreifenden) Fonds für Beschäftigung beigetragen. Die Schaffung dieser Fonds und insbesondere des Nationalen Fonds für Beschäftigung hat es privaten Trägern, nicht gewinnorientierten Organisationen und Beratern ermöglicht, die teilweise Finanzierung einer großen Anzahl von Projekten sicherzustellen, an denen auch die paritätisch verwalteten Ausbildungszentren der einzelnen Branchen beteiligt waren. Auf der Grundlage dieses Systems und dank der Mitwirkung öffentlicher Ausbildungsträger konnte die Zahl der Ausbildungsmaßnahmen für Risikogruppen erhöht werden.

### Auf Unternehmensebene

Die belgischen Arbeitgeber finanzieren und organisieren die berufliche Weiterbildung für ihre Beschäftigten. Sie ermitteln und analysieren den Ausbildungsbedarf mit eigenen Methoden. Die Auswahl der Zielgruppen erfolgt oftmals in Abhängigkeit von der allgemeinen Unternehmensstrategie und den Anforderungen der Personalpolitik.

Die Betriebsräte werden regelmäßig über wirtschaftliche, finanzielle und soziale Themen unterrichtet.

## 5 BESONDERE BEMERKUNGEN

Auch Belgien entkommt den anderswo in Europa beobachteten Tendenzen nicht. Sie bestehen darin, in einem von starken Budgetauflagen, die die vom Bundesstaat und den Einheiten des Bundes geführte Politik belasten, gezeichneten Gefüge den Sozialpartnern hinsichtlich der FPC in gesteigertem Maße Verantwortung anzuvertrauen.

Die Politik der FPC zielt nicht nur auf die Steigerung oder Umgestaltung der Qualifikation der Arbeitskräfte, sondern auch auf die Teilnahme an der Sozialpolitik im Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit hin.

Die paritätische Verwaltung und der Sozialdialog bilden die 2 Schlüsselkonzepte der FPC-Politik in Belgien.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Raymond POUPARD*

*und geschrieben auf Französisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Berufsbildung ist in Dänemark eine Angelegenheit dauernden "Dialogs" zwischen den Sozialparteien auf verschiedenen Ebenen. Um dieses zu verstehen, ist der Hintergrund der industriellen Beziehungen in Dänemark wichtig. Die industriellen Beziehungen in Dänemark sind traditionell durch ein hohes Maß an Kooperation und durch funktionierende Ausgleichsmechanismen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geprägt. Die Arbeitgeberverbände wie auch die Gewerkschaften sind sehr hoch organisiert, mit einem Organisationsgrad der Arbeitnehmer von 88% Ende der achtziger Jahre. Die gewachsenen und entfaltenen kooperativen Strukturen der dänischen Sozialpartner wurden nicht nur durch die jahrzehntelange Prädominanz der Sozialdemokratischen Partei in den Regierungen, sondern auch von den konservativen Regierungen zwischen 1982 und 1992 gestützt.

Lange Zeit war es üblich, daß alle zwei Jahre die Minimalstandards für Löhne und Arbeitsbedingungen durch nationale Tarifabschlüsse geregelt wurden; diesen Vereinbarungen folgten auf Sektorebene Verhandlungen, in denen die Abschlüsse an die speziellen Bedingungen angepaßt wurden. In den letzten Jahren ist nun ein Prozeß der Dezentralisierung der Tarifverhandlungen in Gang gekommen. Die aktuelle Tendenz geht zu Branchentarifverträgen, was der traditionellen dänischen Gewerkschaftsstruktur entgegensteht. Die Gewerkschaften antworteten auf diese Tendenz mit der Bildung von Branchenkartellen aus Teilen der verschiedenen Gewerkschaften.

In Dänemark schließen Tarifverhandlungen üblicherweise sowohl Fragen der Löhne als auch der Beruflichen Bildung ein und seit einigen Jahren ist Berufliche Bildung zunehmend Gegenstand von Verhandlungen geworden - allerdings in einem sehr unterschiedlichen Ausmaß. Darüber hinaus gibt es vielfältige gemeinsame Aktivitäten der Sozialparteien im Rahmen des staatlich finanzierten Weiterbildungssystems und der Branchenausschüsse.

## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOGS UND GESETZGEBUNG

Das dänische System der Berufsbildung ist traditionell weitgehend durch staatliche Regelungen geprägt, wobei aber die Sozialparteien im Rahmen der Gesetzgebung an der Ausgestaltung seiner Struktur und seiner Inhalte mitwirken. Berufsbildung für die Unternehmen, die Arbeitslosen und für individuelle Bedürfnisse wird hauptsächlich von Beruflichen Schulen (Handelsschulen und Technische Schulen) und von Zentren der beruflichen Erwachsenenbildung (AMU-Zentren) angeboten. Die Weiterbildung in den tripartit verwalteten AMU-Zentren befindet sich derzeit in einem starken Veränderungsprozeß; für diese werden unter der Verantwortung des Arbeitsministeriums die gleichen Rahmenregeln eingeführt, die in der beruflichen Erstausbildung gelten. Seit 1991 erhielten die kaufmännischen und technischen Schulen weitgehende Autonomie in ihrer Verwaltung; ihre Leitung wurde einem Vorstand mit paritätischer Vertretung der örtlichen Sozialparteien übertragen.

Inhalte der Berufsbildung und Standards für Prüfungen werden durch allgemeine Ziele bestimmt, die durch die Sozialparteien auf nationaler Ebene und in Branchenausschüssen vereinbart und dann durch die zuständigen Ministerien festgelegt werden. Auf nationaler Ebene gibt es zwei solche von den Sozialparteien dominierte beratende Ausschüsse - einer für die Ausbildung, der andere für die Weiterbildung ("*faglige udvalg*" und "*faglige efteruddannelsesudvalg*"). Branchenausschüsse unter diesen nationalen Ausschüssen - die von den Sozialparteien geleitet werden - legen die Rahmencurricula, die Ziele und die Standards der Berufsbildung fest. Auf örtlicher Ebene sind Bildungskommissionen mit Repräsentanten der Sozialparteien an der Umsetzung der zentral definierten Bildungsziele und Standards beteiligt.

Gesetzlich geregelt ist auch die Arbeitsmarktpolitik, die in Dänemark in starkem Maße als aktive Arbeitsmarktpolitik durch die Förderung von Weiterbildung als Vorbeugung gegen die Risiken des Arbeitsmarktes ausgeprägt ist. An der praktischen Ausgestaltung dieser Maßnahmen wiederum sind die von den Sozialpartnern geleiteten Bildungszentren beteiligt.

Gesetzliche Regelungen gibt es auch für die individuelle Weiterbildung im Bildungsurlaub: Die Beschäftigten haben die Möglichkeit der Freistellung von der Arbeit für die Dauer von bis zu einem Jahr für individuelle Weiterbildung; während dieser Zeit erhalten sie eine Lohnfortzahlung in Höhe des Arbeitslosengeldes aus öffentlichen Mitteln. In einzelnen Branchen gibt es ergänzende Kollektivvereinbarungen, z.B. zur Aufstockung der Lohnfortzahlung.

### **3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM**

Das AMU-System im Verantwortungsbereich des Arbeitsministers ist das institutionelle Kernstück der öffentlichen, tripartit ausgestalteten beruflichen Weiterbildung. In 24 lokalen AMU-Erwachsenenbildungszentren werden Angebote der beruflichen Bildung gemacht; die Zentren werden von Vorständen geleitet, die paritätisch durch die Sozialpartner besetzt sind. Die Finanzierung erfolgt über den zentralen Arbeitsmarktfonds, in den bisher Steueranteile der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einfließen. Das Finanzierungssystem ist derzeit in Umstellung, seit 1995 werden die Fonds der Arbeitsmarktpolitik neben den Beiträgen aus dem Staatshaushalt durch Beiträge der Arbeitnehmer in Höhe von 5% des Bruttogehaltes gespeist; sie sollen 1997 auf 8% ansteigen und dann ergänzt werden durch einen später ebenfalls ansteigenden Arbeitgeberbeitrag von 0,19% der Lohnsumme.

Neben den beruflichen AMU-Zentren sind seit einigen Jahren die VUC-Zentren des Zweiten Bildungsweges für die allgemeine Weiterbildung (Mathematik, Fremdsprachen usw.) im Aufbau. Sie werden allerdings in geringerem Ausmaß als die beruflichen Bildungszentren durch die Sozialparteien beeinflusst.

Dieses System von Bildungszentren wird stark genutzt; es ist das Rückgrat für die Verwirklichung der individuellen wie auch der betrieblichen Bedürfnisse an Weiterbildung.

### **4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG**

Der Sozialdialog zur Berufsbildung findet zunächst auf zentraler Ebene im Rahmen der tripartiten Beziehungen statt. Daneben gibt es auf Branchenebene ergänzende Vereinbarungen und gemeinsame Aktivitäten in den Branchenausschüssen. Auf örtlicher Ebene gestalten die Sozialpartner gemeinsam die Weiterbildung in den AMU-Zentren und den technischen und kaufmännischen Schulen. Schließlich gewinnt seit einiger Zeit die betriebliche Ebene stärker Bedeutung für Fragen der beruflichen Weiterbildung. Dies hängt mit der zunehmenden Bedeutung von Humanressourcenpolitik der Unternehmen in Bezug auf ihre Wettbewerbsfähigkeit zusammen. Infolgedessen kommt es in der letzten Zeit zu stärkeren direkten betrieblichen Aktivitäten in der Weiterbildung unter Einbeziehung der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer. Ein nationales Abkommen aus dem Jahre 1992 eröffnete die Möglichkeit, auch auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen zu treffen.

Inhalte des Sozialdialogs und der Vereinbarungen zur Berufsbildung sind die inhaltliche Ausgestaltung der Weiterbildung, die Finanzierung, die Freistellung und Fragen der Integration von Arbeitslosen. Die Inhalte der Weiterbildung werden in den Branchenkommissionen vereinbart und in den gemeinsam verwalteten Bildungszentren und den technischen und kaufmännischen Schulen umgesetzt. In einigen Sektoren wurde

eine zusätzliche Finanzierung - durch einen Beitrag der Arbeitgeber von der Lohnsumme - vereinbart, um die staatlichen Unterhaltsleistungen während der Weiterbildung aufzustocken und so die Teilnahme zu stimulieren; für die Durchführung von Kursen selbst werden diese Fondsmittel aber nicht genutzt. Nur im Öffentlichen Dienst werden auch inhaltliche und didaktische Pilotprojekte aus den Fonds finanziert. Das Abkommen von 1992, in dem die Möglichkeit für Verhandlungen auf betrieblicher Ebene eröffnet wurde, veranlaßte Gewerkschaften und Arbeitgeber, in stärkerem Maße als früher Fragen der Beruflichen Bildung zu behandeln. So wurden 1994/95 in vielen dezentralen Vereinbarungen - die für etwa Dreiviertel der Beschäftigten gelten - Regelungen über den Anspruch auf einen zweiwöchigen individuellen Bildungsurlaub pro Jahr im Rahmen der betrieblichen Bildungsplanung getroffen; in der Praxis gibt es neun unterschiedliche Modelle und Konditionen, je nach Inhalten und Zielen der Weiterbildung. Inzwischen gibt es auch Verknüpfungen der Ebenen der Branchen und der Betriebe, um die Weiterbildung in den überwiegend kleinen und mittleren Betrieben voranzubringen. Als Beispiel kann erwähnt werden, daß der Verband der Dänischen Industrie und das Gewerkschaftskartell für die Industriearbeiter ein gemeinsames Sekretariat SUM gegründet haben, das Betriebe bei der Analyse, strategischen Planung und der Umsetzung des Personal- und Qualifikationsbedarfs unterstützen und die Kommunikation zwischen Betrieben, Arbeitnehmern und Bildungszentren fördern soll.

## 5 BESONDERE BEMERKUNGEN

Dänemark hat ein differenziertes System beruflicher Weiterbildung mit differenzierten Teilsystemen. Es sichert eine breite Beteiligung an Weiterbildung. In Dänemark ist ein kulturelles Verständnis verbreitet, nach dem die Teilnahme an Weiterbildung individuell als selbstverständlich angesehen wird. Die Regulierung des Systems wird - zumeist informell - tripartit durch Staat und Sozialparteien vereinbart. Auf nationaler, sektoraler und lokaler Ebene sind die Sozialparteien tief in die Umsetzung der Berufsbildungspolitik und die Verwaltung der Bildungseinrichtungen involviert. Diese tiefverwurzelte Einbeziehung kann als entfalteter Dialog zwischen den Sozialparteien bezeichnet werden, ohne daß dies allerdings als "Sozialdialog" bezeichnet würde und ohne daß es in der Regel zu formalen Kontraktbeziehungen in diesen Fragen führt.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Winfried HEIDEMANN  
und geschrieben auf Deutsch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Seit 1969 ist der Rahmen für die berufliche Bildung gesetzlich vorgegeben (Berufsbildungsgesetz, BBiG). Demzufolge wirken die Sozialpartner bei der Aufstellung von Programmen und bei der Modernisierung der beruflichen Bildung mit. Während die berufliche Erstausbildung streng geregelt ist, gilt dies für die berufliche Weiterbildung nur in bestimmten Bereichen.

Im Unterschied zur schulischen und zur Hochschulausbildung zeichnet sich die berufliche Weiterbildung dadurch aus, daß sie weitgehend vom Privatsektor organisiert und finanziert wird.

In Deutschland haben die Sozialpartner die Möglichkeit, Einfluß auf das System der beruflichen Bildung zu nehmen. So sind z.B. Arbeitgeber und Gewerkschaften in Einrichtungen wie dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) oder der Bundesanstalt für Arbeit (BA) vertreten.

In die Regelung der beruflichen Weiterbildung auf Betriebsebene greifen die Sozialpartner nicht unmittelbar ein. Nach Auffassung der Bundesregierung ist dieses System ein Markt, der sich so weit als möglich ohne staatliche Eingriffe entwickeln sollte.

Drei andere Berufsbildungsbereiche sind indessen Gegenstand von Rechtsvorschriften:

- Ausbildungsgänge gemäß den Vorschriften für Unfallverhütung, Arbeits- und Umweltschutz;
- Schulungen für Mitglieder von Betriebsräten: nach Maßgabe des Betriebsverfassungsgesetzes sind die Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsratsmitgliedern Freizeit zu gewähren, damit sie das notwendige Wissen für die Wahrnehmung ihrer Funktion erwerben können;
- Individueller Bildungsurlaub: in 9 der 16 Bundesländer gibt es Vorschriften zum Bildungsurlaub; sie beinhalten in der Regel das Recht auf bezahlte Freistellung (durchschnittlich fünf Tage im Jahr), wobei der Betreffende die Gebühren für die Weiterbildungsmaßnahme sowie die Fahrtkosten selbst zu tragen hat.

Der Staat greift hier faktisch auf der Grundlage des Subsidiaritätsprinzips ein, d.h. nur in den Fällen, da der Bedarf die materiellen Möglichkeiten und die Mittel einer Person oder einer sozialen Gruppe übersteigt.

## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOG UND GESETZGEBUNG

Die Sozialpartner sind in zahlreichen staatlichen und halbstaatlichen Gremien vertreten, die mit der Ausarbeitung von Programmen und Plänen der beruflichen Bildung für bestimmte Zielgruppen, insbesondere für Arbeitsuchende, betraut sind; dies macht jedoch nur einen kleinen Teil des Maßnahmespektrums im Bereich der Weiterbildung aus.

Die Sozialpartner wirken in den Ausschüssen für Berufsbildung der berufsständischen Kammern und Verbände mit, die die Interessen der Unternehmen wahrnehmen.

Im übrigen sind die Sozialpartner bei den Tarifverhandlungen völlig selbständig; der Staat schaltet sich hier nicht ein.

Was die Finanzierung anbelangt, so wird sie im Weiterbildungsbereich zum größten Teil von den Unternehmen, vom Bundesinstitut für Berufsbildung sowie vom Staat getragen. So übernimmt das Bundesinstitut z.B. 1/5 der Gesamtkosten von Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende.

Die über die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanzierten Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit



richten sich an zwei Gruppen von Personen, d.h. an Arbeitslose und an Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz gefährdet ist. Die Mittel stammen also aus der Arbeitslosenversicherung, zur der sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Beiträge abführen, sowie aus einem finanziellen Beitrag des Schulungsteilnehmers. In einem Beschäftigungsverhältnis stehende Arbeitnehmer erfahren insbesondere in Perioden der wirtschaftlichen Rezession nur in seltenen Fällen Unterstützung durch die Bundesanstalt für Arbeit, da die Vorrang genießende Gruppe der Arbeitslosen die finanziellen Mittel der Anstalt allein verbraucht.

Die Sozialpartner spielen außerdem eine gewichtige Rolle bei der Fortbildung. Das Berufsbildungsgesetz enthält besondere Bestimmungen zugunsten der sogenannten Fortbildungsberufe. Demzufolge können das Bundesministerium für Bildung und auf Landesebene auch die Berufsverbände die Bedingungen für den Erwerb spezieller fachlicher Qualifikationen festlegen. Die Sozialpartner werden in die Erarbeitung der Qualifikationsprofile einbezogen und legen in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung die Inhalte der Fortbildungsberufe fest. Es gibt Meinungsverschiedenheiten zwischen den Sozialpartnern in bezug auf die Ausweitung dieser Regelungen und auf die Ebenen ihrer Festlegung (Berufsverbände oder Bundesministerium).

### **3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM**

Die Weiterbildung ist ein Thema, das nur in Ausnahmefällen in den Tarifverträgen erscheint.

### **4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG**

#### **Auf Branchenebene**

Die berufliche Weiterbildung steht also in Deutschland nicht im Vordergrund branchenbezogener Tarifverhandlungen. Dessen ungeachtet war in den letzten Jahren festzustellen, daß immer mehr Tarifverträge auch Festlegungen zur Weiterbildung enthalten. Es wurden Betriebsvereinbarungen unterzeichnet, in denen das Recht auf Bildung und auf Bildungsurlaub für die Arbeitnehmer der betreffenden Unternehmen festgeschrieben wurde.

Die Aufnahme von Weiterbildungsmaßnahmen in Tarifverträge wird besonders deutlich am Beispiel des Vertrags, dessen Abschluß der IG Metall im Tarifbezirk Württemberg Nord/Nord-Baden gelang. Dieser Tarifabschluß hat die innerbetriebliche Weiterbildung zum Gegenstand und legt fest, daß beide Seiten eine Bedarfsstudie für den Bereich Weiterbildung durchführen, und daß die sich daraus ableitenden Weiterbildungsprogramme ebenfalls von paritätisch zusammengesetzten Gremien geplant werden.

In einigen Branchen sind in den Tarifverträgen besondere Bedingungen der Einbeziehung der Betriebsräte in die Entscheidungsprozesse zur beruflichen Weiterbildung festgelegt. So enthalten die Tarifabkommen für den Metall- und den Druck- und Papiersektor Grundsätze für die Aufstellung von Bildungsplänen. Betriebsleitung und Betriebsrat legen einmal im Jahr den Schulungsbedarf fest, und der Betriebsrat ermittelt den Bildungsbedarf der Arbeitnehmer.

Führt die im Jahresbildungsplan festgelegte und entsprechend dem Schulungsprogramm durchgeführte Bildungsmaßnahme zu einem höheren Qualifikationsniveau des Arbeitnehmers, so muß der Arbeitgeber

dessen Vergütung entsprechend anheben (z.B. in der Baubranche). Die Umsetzung dieser Vereinbarungen erfolgt auf Betriebsebene, wobei dies jedoch recht schwierig ist, da die Bewertungsmethoden des Bildungsbedarfs der Arbeitnehmer in den Verträgen nicht ausreichend definiert sind.

Neben den Tarifverträgen, die die Weiterbildung im allgemeinen zum Gegenstand haben, gibt es auch andere, die sie nur für bestimmte ausgewählte Gruppen regeln. In diesem Zusammenhang sei auf die Vereinbarungen zum Schutz von Arbeitnehmern verwiesen, die aufgrund von innerbetrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen unmittelbar von Entlassung bedroht sind.

Erwähnenswert ist auch der besondere Fall des Bauwesens, wo die Sozialpartner Mitsprache bei der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung haben.

Der Tarifvertrag für das Gerüstbaugewerbe vom 20. August 1985 sieht die paritätische Organisation einer Sozialkasse für Weiterbildung auf Branchenebene vor. Diese paritätisch verwaltete Sozialkasse wird vollständig von den Arbeitgebern finanziert, und zwar über einen bestimmten Prozentsatz der Lohnsumme. Dieser durch spezielle Tarifverträge festgelegte Prozentsatz wurde bereits mehrmals verändert. Die Sozialkasse funktioniert in gewissem Sinne wie eine Versicherung auf Gegenseitigkeit, d.h. sie stellt für die Unternehmen der Branche eine Art Ausbildungsversicherung dar. Die Kasse übernimmt für jeden an einer Weiterbildungsmaßnahme beteiligten Arbeitnehmer die Finanzierung seines Bruttolohns sowie 45 % der vom Arbeitgeber zu zahlenden Sozialabgaben. Letzterer hat also 55 % der Sozialbeiträge abzuführen, so daß der Arbeitnehmer weiterhin seinen vollen Lohn bezieht.

Des weiteren sei darauf verwiesen, daß auch in der Chemiebranche am 21. Januar 1993 zwischen den Sozialpartnern ein Vertrag geschlossen wurde, der die Gründung einer paritätisch finanzierten und verwalteten Stiftung für die berufliche Weiterbildung vorsieht. Die Stiftung soll auf Branchenebene den Fortbildungsbedarf analysieren und die Bildungsinhalte festlegen; darüber hinaus hat sie Beratungsaufgaben für Arbeitgeber und Betriebsräte wahrzunehmen.

#### **Auf Unternehmensebene**

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Auf dem Gebiet der beruflichen Bildung haben die Betriebsräte verhältnismäßig umfangreiche Mitbestimmungsrechte; dies gilt sowohl für die berufliche Erstausbildung (Lehre) als auch für die Weiterbildung. Die Betriebsräte sind insbesondere zu Fragen der innerbetrieblichen Berufsausbildung sowie zur Auswahl der Ausbilder und Teilnehmer anzuhören, wobei dem Arbeitgeber jedoch die letzte Entscheidung darüber zusteht.

## **5 BESONDERE BEMERKUNGEN**

Die Gewerkschaften wünschen, daß die Weiterbildung generell gesetzlich geregelt wird; bisher konnte jedoch darüber keine Einigung erzielt werden.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Jean Marie LUTTRINGER  
und geschrieben auf Französisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Seit dem "historischen Kompromiß", der 1968 zwischen dem Staat, den Gewerkschaften und den Arbeitgebern geschlossen wurde und die Ära der Auseinandersetzungen und der Zersplitterung beendete, sind der Sozialdialog und die systematische dreiseitige Zusammenarbeit in Finnland zur festen Tradition geworden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind in hohem Maße organisiert, und auf beiden Seiten bestehen mehrere einflußreiche Dachverbände. Zu nennen wären dabei die drei führenden Gewerkschaftsverbände SAK (Arbeiter), STTK (Angestellte) und AKAVA (Intellektuelle) sowie auf seiten der Arbeitgeber der TT (Industrie- und Arbeitgeberverband, entstanden durch den Zusammenschluß von Arbeitgeber- und Industrievereinigungen), LTK (Dienstleistungen, Handel, Gaststätten-, Bank- und Versicherungswesen) und MTK (Landwirtschaft). Im öffentlichen Sektor, in dem ein Drittel aller Beschäftigten tätig ist, gibt es vier weitere Arbeitgeberverbände.

Die Tarifabschlüsse erfolgen auf zentraler Ebene. Im Mittelpunkt stehen die herkömmlichen Themen - Löhne und Arbeitsbedingungen -, doch finden inzwischen auch Fragen der beruflichen Bildung Eingang in die Manteltarifverträge, in denen unter anderem festgelegt wurde, daß die betriebliche Fortbildung als Arbeitszeit anzusehen und zu vergüten ist. Seit 1989 besteht ein Fonds für Berufsbildung und Ausgleichszahlungen (Arbeitgeberbeiträge), dessen Anwendungsbereich 1991 erweitert wurde. Aus Mitteln dieses Fonds wird das Arbeitslosengeld für Arbeitnehmer aufgestockt, die sich im individuellen Bildungsurlaub befinden. Die Beiträge werden jährlich neu festgelegt, und 1995 ist eine erneute Aushandlung der Modalitäten fällig. Der Fonds steht unter paritätischer Verwaltung.

Die Sozialpartner sind in verschiedenen dreiseitigen Gremien auf allen Ausbildungsebenen vertreten, und die Vertreter der Gewerkschaften nehmen durch die Kooperationsausschüsse, die in Unternehmen mit mehr als 30 Beschäftigten obligatorisch sind, Einfluß auf die betrieblichen Bildungsstrategien und -maßnahmen. Diese Ausschüsse haben das Recht auf Information und Konsultation zu allen Fragen in bezug auf berufliche Bildung, Entlassungen und Arbeitsbedingungen. Mittelständische und Großunternehmen müssen jährliche Bildungspläne erarbeiten, wobei die Arbeitnehmer in der Regel zum Finanzrahmen und zu inhaltlichen Fragen konsultiert werden.

## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOGS UND GESETZGEBUNG

Zwischen den Sozialpartnern und ihrem Dialog einerseits und dem Staat und seiner Gesetzgebung andererseits bestehen enge Verbindungen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Einkommenspolitik und des Arbeitsrechts, wo staatliche Initiativen in zentralen Manteltarifverträgen aufgegriffen werden, die ihrerseits den Kurs für die Verhandlungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen vorgeben. Dieses Konzept findet auch bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Anwendung.

Nach dem Wegfall der sowjetischen Absatzmärkte, für die etwa ein Fünftel aller Ausfuhren bestimmt war, verlor die Finnmark zwei Drittel ihres Wertes, und die Arbeitslosigkeit stieg innerhalb weniger Jahre von einem niedrigen Ausgangsniveau auf 18,14 % (1994). Obwohl sich die Finnmark inzwischen erholt hat, ist die Lage nach wie vor schwierig, und die Arbeitslosigkeit weist den zweithöchsten Stand in der EU auf.

Seit 1979 existieren in Finnland gesetzliche Bestimmungen zum Bildungsurlaub, denen zufolge jeder Arbeitnehmer, der mehr als ein Jahr bei ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt war, beliebig oft an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen kann. Unter bestimmten Bedingungen kann der Bildungsurlaub

bis zu zwei Jahren wahren.

Finanziell wird die berufliche Fortbildung durch die Zahlung von Arbeitslosengeld abgesichert, das seit einigen Jahren mit Mitteln aus dem bereits erwähnten Fonds aufgestockt wird.

Aus dem Jahre 1979 stammt das Gesetz über die Zusammenarbeit in den Unternehmen, auf das zentrale Vereinbarungen folgten (Novellierung 1989), durch die den Arbeitnehmervertretern die Verantwortung für die Überwachung der Einhaltung gesetzlicher und vertraglicher Bestimmungen sowie für die Wahrung des Arbeitsfriedens und die Lösung von Konflikten zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in den Unternehmen übertragen wurde. Das jüngste Beispiel für die systematische dreiseitige Zusammenarbeit ist das 1994 verabschiedete Gesetz über Berufsbildungsnachweise, das in gewisser Weise an das NVQ-System erinnert, indem es gestattet, daß Qualifikationen unabhängig von der Art und Weise ihres Erwerbs bewertet und bescheinigt werden. Ausgehend von Vorschlägen, die die gemeinsamen Gremien der verschiedenen Wirtschaftszweige vorlegen, erarbeitet der paritätische Nationale Bildungsrat sektorspezifische Prüfungsanforderungen. In den regionalen Prüfungskommissionen stellen die Sozialpartner die Mehrheit.

### **3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM**

Die Berufsausbildung erfolgt an staatlichen Schulen, dauert 2 bis 6 Jahre und ist stark differenziert (250 Ausbildungsberufe).

In Finnland existiert ein hochentwickeltes System der allgemeinen und beruflichen Bildung für Erwachsene, das durch eine äußerst starke Beteiligung gekennzeichnet ist.

Bei der beruflichen Fortbildung entfallen 23 % auf freiwillige oder individuelle Bildungsmaßnahmen (Finanzierung durch den Arbeitgeber freigestellt), 22 % auf beschäftigungswirksame Bildungsmaßnahmen in den AMU-Zentren (staatliche Unterstützung ungefähr in Höhe des Arbeitslosengeldes) und 17 % auf betriebliche Bildungsmaßnahmen (vom Arbeitgeber finanziert), die den Berichten zufolge an Bedeutung gewinnen.

Noch populärer sind die allgemeinbildenden Formen mit einem Anteil von 38 %.

Erwachsene können Ausbildungsverträge abschließen und einen Facharbeiterabschluß nach dem neuen Zertifizierungssystem erlangen. Die erste Stufe entspricht dabei der beruflichen Erstausbildung, die zweite Stufe einer spezialisierten Fachausbildung.

Der Arbeitnehmer kann sich an alle Ausbildungsstätten einschließlich Hochschulen wenden, die zusammen mit den Berufsbildungseinrichtungen an einem Großprojekt zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Förderung der KMU (KEKO) teilnehmen. Das KEKO wird von den drei zuständigen Ministerien und den Sozialpartnern in Gemeinschaftsarbeit konzipiert (vgl. Thema II, Fall ...).

### **4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG**

Man kann sagen, daß die zentralen Tarifabschlüsse vor allem im Hinblick auf die herkömmlichen Themen von Bedeutung sind, die Verbands- und Firmentarifverträge dagegen im Hinblick auf die Berufsbildung. Angesichts der Konjunkturlaute fordern die Arbeitgeber größere Flexibilität, wobei sie für eine Dezentralisierung der Verhandlungen und eine stärkere Betonung der betrieblichen Ebene eintreten.

**5 BESONDERE BEMERKUNGEN**

Finnland entsendet seit einigen Jahren Vertreter zu den Delegationen von UNICE und EGB, die am Sozialdialog auf europäischer Ebene teilnehmen, und verdeutlicht so den hohen Stellenwert, den es der Ausbildung und dem Dialog beimißt.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Margit HURUP GROVE  
und geschrieben auf Englisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

In Frankreich gibt es einen entfalteten Dialog der Sozialpartner, vor allem auf der interprofessionellen nationalen Ebene über Fragen der Berufsbildung. Der Beginn dieses Dialogs läßt sich bis in das Jahr 1969 zurückverfolgen. Nach den damaligen politischen Unruhen kam es zu Verhandlungen zwischen der Regierung und den Sozialparteien über eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei spielte auch die von allen Beteiligten als gering eingeschätzte Qualifikation der Beschäftigten eine Rolle. Es wurde vereinbart, durch gemeinsame Aktivitäten in der Weiterbildung die Qualifikationsstruktur zu verbessern und damit auch einen Anstoß für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu geben. Die Sozialparteien sollten Regelungen zur Weiterbildung ausdrücklich selbst aushandeln. Im Juli 1970 kam es zu einem ersten Vertrag auf nationaler interprofessioneller Ebene, in dem allgemein ein Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Weiterbildung vereinbart wurde; 1971 wurde gesetzlich eine prinzipielle Finanzierungsverpflichtung der Arbeitgeber festgelegt. Die Konkretisierung dieser Grundsätze wurde in den Folgeverhandlungen vorgenommen, zu denen die Sozialpartner sich verpflichtet hatten: 1982 wurde das Weiterbildungsrecht in Gestalt des Bildungsurlaubs konkretisiert und die Finanzierung durch Fonds vereinbart, 1991 erfolgte eine neue Gliederung des Gesamtsystems und die Einführung der "Koinvestition", 1994 schließlich wurde das "Bildungszeitkapital" als neues Element vereinbart (Nutzung des individuellen Bildungsurlaubs für betriebliche Weiterbildungsprojekte). Der Sozialdialog zur Weiterbildung hat durch die mittlerweile gesetzlich vorgeschriebenen Folgeverhandlungen eine interne Dynamik, die immer wieder neue Erfordernisse thematisieren kann.

Der Sozialdialog auf interprofessioneller nationaler Ebene wird zwischen den offiziell anerkannten Verbänden geführt: Bei den Arbeitgebern sind dies die industriellen Arbeitgeber, der Verband der Klein- und Mittelbetriebe und das Handwerk, auf der anderen Seite die fünf Dachverbände der staatlich als tariffähig anerkannten Gewerkschaften.

## 2 VERHÄLTNISS VON SOZIALEM DIALOGS UND GESETZGEBUNG

Der Sozialdialog wird aber nicht zwischen den Sozialpartnern allein, sondern tripartit unter Einschluß des Staates geführt. Die zwischen den drei Partnern vereinbarten Grundsätze werden anschließend von Regierung und Parlament in die nationale Arbeitsgesetzgebung übernommen und damit auch für die nicht organisierten Bereiche der Wirtschaft verbindlich gemacht. So kann man im Falle Frankreichs von einer "Interaktion" des Sozialen Dialogs und der Gesetzgebung sprechen. Allerdings ist seit dem letzten Fünfjahresgesetz über Beschäftigung und Berufsbildung vom Dezember 1993 ein Bruch in dieser Gewohnheit eingetreten. Insbesondere wesentliche Bestimmungen der Vereinbarungen von 1994 wurden bisher nicht in die Gesetzgebung übernommen. Die Umsetzung der in Vereinbarungen und Gesetzgebung getroffenen Regelungen liegt schließlich wiederum in der Verantwortung der Verbände, die dazu in einer Reihe von Berufssektoren Vereinbarungen getroffen haben und die Ausführung in paritätischen Institutionen übernehmen ("*gestion paritaire*").

Diese Interaktion von Verträgen und Gesetzgebung bezieht sich auf die Weiterbildung, wie sie von den Akteuren in Frankreich verstanden wird: berufliche Bildung außerhalb und anschließend an das staatliche berufliche Bildungssystem. Die berufliche Erstausbildung in den Schulen ist demgegenüber originär durch die staatliche Gesetzgebung geregelt; hier werden die Sozialparteien hinsichtlich der Inhalte der Qualifikationen und Diplome konsultiert. Lediglich in dem kleinen Bereich der "Lehre" in Form eines Arbeitsvertrages werden die Rahmenbedingungen auch durch Kollektivvereinbarungen bestimmt.

### 3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM

Der tripartit geführte Sozialdialog konstituiert das regulierte Teilsystem der Weiterbildung. Soweit Weiterbildung reguliert und formalisiert ist, findet sie in den Strukturen statt, die von den Sozialparteien vereinbart wurden.

Das System der Weiterbildung besteht aus drei Bereichen:

- dem betrieblichen Bildungsplan ("*Plan de Formation*")
- dem individuellen Bildungsurlaub ("*Congé Individuel de Formation*")
- den Maßnahmen zur Integration der Berufsanfänger ("*Insertion des Jeunes*").

Der Soziale Dialog bezieht sich aber auch insofern auf das System der beruflichen Erstausbildung, als er zum Ausgleich der Dysfunktionen der Erstausbildung Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und beruflichen Eingliederung der Berufsanfänger thematisiert. Diese Eingliederung der Berufsanfänger ("*insertion des jeunes*") ist ein wichtiges Thema des Sozialen Dialogs in Frankreich. Mit den Vereinbarungen und Regelungen hierzu nehmen die Sozialpartner Einfluß auf die berufliche Ausbildung neben dem traditionellen schulischen Bildungssystem des Staates und konstituieren auf diese Weise ein zusätzliches Teilausbildungssystem.

### 4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG

Der Soziale Dialog zur Berufsbildung wird hauptsächlich auf der interprofessionellen nationalen Ebene geführt. Inhalte des Dialogs und der Vereinbarungen sind hier der Zugang zur Weiterbildung durch den individuellen Bildungsurlaub, Grundsätze der Finanzierung und Verwaltung dieser Weiterbildung und die Eingliederung von Berufsanfängern.

Auf Ebene der Berufssektoren gibt es ergänzende Verhandlungen zur Umsetzung der Vereinbarungen der interprofessionellen nationalen Ebene; hier geht es im wesentlichen um die Anerkennung der in den Maßnahmen der Weiterbildung erworbenen Qualifikationen. Diese Sektoren-Zertifikate können durch einen tripartiten Ausschuß beim Arbeitsministerium den Qualifikationen des nationalen Bildungssystems gleichgestellt werden ("*homologation*"). Auch über Fragen der Organisation der Selbstverwaltung und der Fonds zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung wird hier gesprochen.

Auf betrieblicher Ebene werden die Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat ("*comité d'entreprise*") über die betriebliche Bildungspolitik konsultiert. Der in Frankreich verpflichtende betriebliche Bildungsplan dient zur Berechnung der Abführung des Unternehmens an die Finanzierungsfonds und muß im Betriebsrat behandelt werden. Auf dieser Ebene gibt es allerdings eine sehr unterschiedliche Praxis, die von bloßer formaler Kenntnisnahme des Bildungsplans bis hin zu aktiver Gestaltung durch die Sozialparteien reicht. Eine Verknüpfung zwischen den bisher getrennten Bereichen des Bildungsurlaubs und des betrieblichen Bildungsplans bietet neuerdings das Instrument des Bildungszeitkapitals ("*Capital temps de formation*"): hier kann der individuelle Bildungsurlaub auch zur Realisierung von Zielen des betrieblichen Bildungsplans verwendet werden, wenn diese mit den vereinbarten Branchenzielen der Qualifizierung übereinstimmen. Die Umsetzung dieses auf nationaler Ebene vereinbarten neuen Instruments muß auf sektoraler und betrieblicher Ebene geschehen.

## 5 BESONDERE BEMERKUNGEN

In Frankreich gibt es einen entfalteten formalen Sozialen Dialog zur Weiterbildung unter Beteiligung des Staates; Das System der Weiterbildung ruht auf zwei Pfeilern: der Vertragspolitik der Sozialparteien auf den verschiedenen Ebenen und der Gesetzgebung, die selber in Konsultationen mit den Sozialparteien zustande kommt. Obwohl die Effekte hinsichtlich der realen Zugangschancen, der Teilnahme, der Inhalte und des Niveaus der Weiterbildung nach den vorliegenden Erkenntnissen offenbar nicht größer sind als in Ländern mit anderen Formen oder ohne Formalisierung des Sozialen Dialogs, ist in Frankreich doch eine Kultur der Diskussion über Weiterbildung entstanden, die das System in ständiger Anpassung hält und die gemeinsame Verantwortung der Sozialparteien stärkt. Schwierigkeiten scheinen allerdings häufig bei der Umsetzung auf betrieblicher Ebene zu bestehen, wo die Gewerkschaften als die eine Seite der Sozialpartner schwach vertreten sind; diese Ebene wird aber im Zuge des industriellen Wandels immer wichtiger.

*Beschreibung wurde erstellt durch :*

*Winfried HEIDEMANN  
und geschrieben auf Deutsch*



## **1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG**

In Griechenland hat sich der Sozialdialog zur beruflichen Bildung erst in den letzten Jahren entwickelt. Über 75 % der Wirtschaftstätigkeit entfallen auf den Dienstleistungssektor und die Landwirtschaft. KMU bestimmen das Bild, und weniger als 50 Prozent der wirtschaftlich aktiven Bevölkerung sind abhängig beschäftigt - der EU-Durchschnitt liegt bei 82 Prozent. Daraus folgt ein vergleichsweise geringer Organisationsgrad. Früher waren die Arbeitnehmerinteressen mehr oder weniger Bestandteil der staatlichen Sozialpolitik, und die Gewerkschaften erhielten über die Sozialversicherung hohe Subventionen. Als die staatliche Finanzierung 1990 per Gesetz abgeschafft wurde, verlagerten sich die Prioritäten der Gewerkschaften. Das Gewerkschaftsinstitut für Arbeit (INE GSEE) wurde gegründet, und die berufliche Bildung als Mittel zur Förderung der Mitgliederinteressen rückte stark in den Vordergrund. Zugleich gerieten durch die dringende Notwendigkeit der wirtschaftlichen Sanierung vorhandene Engpässe und Qualifikationsdefizite - nicht zuletzt in neuen Technologien - ins Blickfeld und verdeutlichten den Arbeitgebern die maßgebliche Rolle der beruflichen Bildung. So gründeten auch sie eine eigene Einrichtung für industrielle und berufliche Bildung (IBEPE). Der erste Tarifvertrag, in dem die Notwendigkeit der Förderung von Berufsbildungsprogrammen anerkannt wurde, kam 1988 zustande. Weitere Verträge folgten 1991 und 1994. Beide Sozialpartner (SEV - Verband der Griechischen Industrie, und GSEE - Allgemeiner Verband Griechischer Arbeitnehmer) drängen auf die Umsetzung ihrer Initiativen und beteiligen sich jetzt am autonomen Wirtschafts- und Sozialausschuß, der im Dezember 1994 gegründet wurde. Dieser Ausschuß orientiert sich in seiner Tätigkeit am europäischen Modell, indem er Stellungnahmen gegenüber der Regierung ausarbeitet, in denen der gemeinsame Standpunkt der Sozialpartner zum Ausdruck gebracht wird.

## **2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOGS UND GESETZGEBUNG**

Die nationalen Kollektivvereinbarungen in Griechenland sind allgemein rechtsgültig und müssen durch ein entsprechendes Gesetz ratifiziert werden. Sie tragen somit allgemeinverbindlichen Charakter und gelten für alle tarifgebundenen wie auch sonstigen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der 1988 geschlossene Vertrag wurde im selben Jahr ratifiziert. Der Vertrag von 1991 aber gelangte nie zur Ratifizierung; anscheinend wurde es als verfassungswidrig erachtet, daß Regierungsstellen von den Sozialpartnern Aufgaben erhalten sollten (die Sozialpartner forderten eine paritätische Verwaltung für einen Fonds beim OAED, einem Ressort des Arbeitsministeriums, dessen Aufgabe in der Einziehung und Verwaltung der von den Sozialpartnern vereinbarten Abgaben bestehen sollte). Im Tarifvertrag von 1994 wurde erneut der Gedanke eines unter paritätischer Verwaltung (SEV und GSEE, zusätzlich der Leiter des OAED) stehenden Fonds beim OAED geäußert (inzwischen ging es sogar um zwei Fonds). Das obige Problem konnte offenbar gelöst werden: Noch 1994, fast unmittelbar nach dem Zustandekommen dieses Tarifvertrags, verabschiedete das griechische Parlament ein Gesetz zu seiner Ratifizierung.

## **3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM**

Das staatliche System der schulischen und beruflichen Bildung (ESSEK) gewährleistet keine durchgängi-

ge oder systematische Deckung des Qualifikationsbedarfs, die den Bedürfnissen der Unternehmen und Arbeitnehmer Rechnung tragen würde. Es gibt verschiedene Formen der beruflichen Erstausbildung (technische Schule, höhere technische Schule und eine an das deutsche duale System angelehnte Lehrausbildung, für die das OAED zuständig ist), aber bislang noch kein einheitliches System anerkannter Abschlüsse, durch die die Berufsausbildung eine soziale Aufwertung und stärkere Verbreitung erfährt. Der bisherige geringe Status der beruflichen Erstausbildung zeigt sich unter anderem daran, daß sich 64 % der Schulabgänger des Jahres 1990/91 für eine allgemeine Ausbildung entschieden.

Man ist der Auffassung, daß für die berufliche Fortbildung in erster Linie der Arbeitgeber zuständig ist, und es gab verschiedene private Ausbildungsinitiativen, die jedoch ebenso wie die öffentlichen Angebote von den Gewerkschaften kritisiert wurden. Die Bereitschaft der Arbeitgeber, Fragen der beruflichen Bildung in Tarifverträgen zu regeln und mit den Gewerkschaften bei einer diesbezüglichen Reform zusammenzuarbeiten, läßt darauf schließen, daß auch sie mit dem Status quo unzufrieden waren.

Beide Sozialpartner schufen Einrichtungen zur Organisation und Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen und erhoben gemeinsam die Forderung nach einem landesweiten System der beruflichen Aus- und Fortbildung.

Im Jahre 1992 wurde ein solches System per Gesetz ins Leben gerufen, und die Sozialpartner sind heute im Board of Directors des OAED, im Rat und in den Studienausschüssen, die den Arbeitskräftebedarf analysieren, sowie in den regionalen Foren vertreten.

Eines der Ziele des neuen Berufsbildungssystems besteht in der Erarbeitung eines nationalen Verzeichnisses anerkannter Berufe, ein weiteres in der Neuordnung der Zertifizierung entsprechend den EU-Richtlinien.

Für eine Bewertung der Auswirkungen dieser Initiative ist es allerdings noch zu früh.

#### **4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG**

In Griechenland existieren weder sektorale oder regionale noch unternehmensinterne Tarifverträge zum Thema Berufsbildung. Die oben geschilderten Verträge sind für die gesamte Wirtschaft gültig und tragen allgemeinverbindlichen Charakter. Es wurde ein Gesetz über die Gründung von Betriebsräten (nur Arbeitnehmervertreter) erlassen, die jedoch äußerst rar sind. Seit 1990 besteht die Möglichkeit des Abschlusses unternehmensinterner Tarifverträge. Früher wurden in den Unternehmen recht häufig inoffizielle Vereinbarungen oder Absprachen getroffen, doch steht nicht fest, inwieweit sie das Thema Berufsbildung berührten.

Gegenwärtig werden in den einzelnen Wirtschaftszweigen Beobachtungsstellen geschaffen, und in einigen größeren Städten gibt es Arbeitszentren. Inwiefern sie sich jedoch mit Ausbildungsfragen befassen, läßt sich noch nicht sagen.

Im Tarifvertrag von 1988 wurde für alle Arbeitgeber eine Abgabe in Höhe von 0,20 % der Lohnsumme eingeführt, mit der die Förderung von Berufsbildungsprogrammen finanziert werden sollte. Diese Gelder sollten eingezogen, verwaltet und denjenigen Firmen, deren Bildungsmaßnahmen vom OAED bestätigt wurden, zurückerstattet werden.

Das anfängliche Herangehen des OAED an diese Aufgabe stieß auf Kritik, und der 91er Vertrag sah die Gründung eines gemeinsamen Ausschusses vor, der die Verteilung der Mittel und die Durchführung der Bildungsmaßnahmen überwachen sollte. Wie bereits erwähnt, nahm die Regierung Abstand von der Ratifizierung dieses Vertrages. An seine Stelle trat jedoch der bekanntlich ratifizierte Vertrag von 1994.

Mit dem 94er Vertrag wurde die Abgabe auf 0,45 % der Lohnsumme erhöht und die Schaffung von zwei Berufsbildungs-Fonds beschlossen, die zwar dem OAED unterstellt sind, aber bei der Verwaltung der

Mittel und Durchführung der Bildungsmaßnahmen unabhängig von staatlichen Stellen und sonstigen öffentlichen Organisationen sein sollen.

- Der ELPEKE ist für die Fortbildung der Arbeitnehmer bestimmt; seine Mittel stammen aus den vom Arbeitgeber abgeführten 0,45 %.

- Der EKLA dient zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit mit Hilfe von Bildungsangeboten. Dazu stehen weitere 0,36 % der Lohnsumme zur Verfügung, wobei der Beitrag des Arbeitgebers 0,26 und des Arbeitnehmers 0,10 % beträgt.

Die vorgesehenen Verwaltungsgremien beider Fonds sollen sich aus Vertretern der Sozialpartner zusammensetzen.

## **5** BESONDERE BEMERKUNGEN

Da der Sozialdialog in Griechenland erst seit kurzem besteht, muß davon ausgegangen werden, daß der Dialog und die Vorbilder auf europäischer Ebene die Gestaltung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen recht stark beeinflußt haben.

Die Kofinanzierung von Bildungsmaßnahmen durch die Europäischen Strukturfonds, die Festlegungen in deren Programmen sowie die Bestimmungen über die Anerkennung von Diplomen und die angestrebte Transparenz von Qualifikationen haben ohne Zweifel bewirkt, daß die Notwendigkeit gemeinsamer Gremien und Aktionen noch stärker zutage trat.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Margit HURUP GROVE  
und geschrieben auf Englisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

In Irland sind die Sozialpartner in starken Verbänden organisiert.

Auf der Arbeitgeberseite stellt die *Irish Business and Employers Confederation* (IBEC) - ein Mitglied der UNICE - die wichtigste Organisation dar. Als weitere Arbeitgeberverbände sind die Construction Industry Federation (CIF) - der Verband der Bauindustrie - und die Organisation für kleine und mittlere Unternehmen ISME zu nennen.

Beim *Irish Congress of Trade Unions* (ICTU), Mitglied der ETUC, handelt es sich um den einzigen irischen Gewerkschaftsverband. Zu seinen Mitgliedern zählen 66 aktive Gewerkschaften Irlands, von denen 17 ausschließlich Arbeitnehmer in Nordirland vertreten. Mitgerechnet sind dabei die 12 Gewerkschaften, deren Zentrale sich im Vereinigten Königreich befindet. In der Republik Irland arbeiten 49 Gewerkschaften, von denen 12 ihren Hauptsitz im Vereinigten Königreich haben. Außerdem bestehen in der Republik Irland zwei bedeutende Gewerkschaften, die nicht an den ICTU angeschlossen sind.

Seit 1970 haben sich die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf den verschiedenen Ebenen erheblich verändert.

An die bilateralen Verhandlungen über die Lohnpolitik, die 1970, 1972, 1974, 1975, 1976 und 1978 zum Abschluß von National Wages Agreements (NWA), d.h. landesweiten Lohnvereinbarungen, führten, schlossen sich dreiseitige Verhandlungen an, die 1979 und 1980 in Vereinbarungen unter der Bezeichnung «*Ein nationales Übereinkommen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung*» mündeten. Als wichtigste dreiseitige Abkommen sind das Programm für Nationale Wiederbelebung (PNR), das Programm für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt (PESP) und das Programm für Wettbewerbsfähigkeit und Arbeit (PCW) zu nennen, die 1987, 1990 bzw. 1993 unterzeichnet wurden.

Im Gegensatz zu den NWA sind PNR, PESP und PCW gemeinsame Aktionsprogramme mit Empfehlungen für Bereiche, die für die Regierung, die Arbeitgeber und die Gewerkschaften gleichermaßen von Interesse sind.

Obwohl es sich bei diesen dreiseitigen Programmen nicht um bindende Verträge handelt, gehen die meisten Beobachter davon aus, daß sie von Gewerkschaften und Unternehmen eingehalten werden und daß ihnen eine Schlüsselrolle für die Regelung der industriellen Arbeitsbeziehungen zukommt.

Insgesamt ist das irische System der industriellen Arbeitsbeziehungen offensichtlich im Wandel begriffen, der dadurch gekennzeichnet ist, daß zu den auf eine gemeinsame Vergangenheit mit dem Vereinigten Königreich zurückzuführenden Merkmalen andere Kriterien hinzukommen wie die wachsende Bedeutung dreiseitiger Verhandlungen, eine Politik zur Einbeziehung der Unternehmensebene und der stärkeren Beachtung innovativer Methoden der Arbeitsorganisation und der Weiterbildung.

Andererseits löste die Veröffentlichung des Grünbuchs zur Bildung in einer sich wandelnden Welt im Jahre 1992 Gespräche über das allgemeine und berufliche Bildungssystem sowie über die Veränderungen aus, die angesichts der Dezentralisierung der Schulverwaltung, der Schaffung eines einheitlichen Zeugnisystems, der Erweiterung der Umschulungsprogramme, des Ausbaus der Verbindungen zwischen Theorie und Praxis, der wachsenden Bedeutung der letzten beiden Schuljahre sowie der zunehmenden Rolle der Ausbildung am Arbeitsplatz eingeführt werden müssen. Gegenwärtig erarbeiten die öffentlichen

Verwaltungen ein Weißbuch über die Berufsbildungspolitik.

Bislang bestehen zur Weiterbildung jedoch noch keine speziellen gesetzlichen Regelungen, und auch die Möglichkeit eines Bildungsurlaub wurde noch nicht gesetzlich verankert.

In diesem Gesamtrahmen soll hier die Rolle der Sozialpartner und des Sozialdialogs über die Weiterbildung in Irland betrachtet werden.

## **2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOGS UND GESETZGEBUNG**

In Irland gründen sich die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen auf von den Sozialpartnern ausgehandelte freiwillige Tarifverträge, die - bis auf Sonderfälle - nur für direkt in den Verbänden vertretene Unternehmen sowie für deren Arbeitnehmerschaft gelten.

Zwar ist eine Ausweitung der beim Arbeitsgericht registrierten Tarifverträge technisch durchführbar, aber offensichtlich eher die Ausnahme als die Regel, denn derartige Registrierungen sind selten.

Die beiden wichtigsten Verhandlungsebenen sind die zentrale Ebene, auf der sich der dreiseitige Sozialdialog um die Lohnpolitik dreht und mitunter auch noch andere globale Maßnahmen beraten werden, und die Unternehmensebene oder gar die Verwaltungsebene, auf der Gehaltserhöhungen und Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden.

Im Druckgewerbe, im Bauwesen sowie im Sektor Elektrizitätserzeugung und -verteilung werden jedoch keine Tarifverhandlungen durchgeführt.

In einigen Sektoren (Hotel- und Gaststättengewerbe, Vertrags-Reinigungsdienste, Lebensmittelhandel, Anwaltskanzleien) werden von Joint Labour Committees, den auf gesetzlicher Grundlage arbeitenden gemeinsamen Arbeitsausschüssen, Mindestlohnsätze festgelegt.

Des weiteren wird der Sozialdialog auf der Ebene der «*Works Councils*», d.h. der Betriebsräte geführt, die aufgrund eines Übereinkommens zwischen den Sozialpartnern und in bestimmten Fällen auch auf Unternehmerinitiative geschaffen werden. Diese Gremien bestehen nur in bestimmten Sektoren und bilden im allgemeinen eher die Plattform für Beratungen als für Verhandlungen.

Schließlich sind noch die Betriebsobmänner zu nennen, die von den Gewerkschaftsmitgliedern mit dem Ziel gewählt werden, ihren Standpunkt gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, und somit ein Bindeglied zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern im Unternehmen darstellen.

## **3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM**

Regierung wie auch Arbeitgeberverbände vertreten die Auffassung, daß das Unternehmen die Verantwortung für die Weiterbildung trägt und entsprechende Entscheidungen daher von der Betriebsleitung getroffen werden müssen.

Infolgedessen spielt der Sozialdialog für das Ausbildungssystem nur eine verhältnismäßig untergeordnete Rolle.

Ein bedeutende Ausnahme von dieser Regel bildet das im Baugewerbe eingerichtete Levy-Grant Scheme. Hierbei handelt es sich um ein System, bei dem Mittel in Höhe von 1,25 % der Gesamtlohnsumme des Unternehmens für Weiterbildungszwecke vorgesehen und so umverteilt werden, daß Ausbildungsprogramme, die dem Ausbildungsplan des Sektors entsprechen, finanziert werden können.

Dieses Modell wurde auch von sämtlichen Sektoren übernommen, die zu einem *Foras Aiseanna Saothair* (FAS) gehören.

Während Tarifverhandlungen für die Weiterbildung eine nur untergeordnete Rolle spielen, sind öffentliche bzw. öffentlich-rechtliche Einrichtungen, in denen die Sozialpartner als Berater fungieren, erwähnenswert.

Als Beispiel hierfür sei der *National Council for Vocational Awards* (NCVA) genannt, der die Aufgabe hat, Zeugnisse für die vom Bildungsministerium angebotene Erstausbildung auszustellen. Weitere Beispiele sind die für Beschäftigung und Berufsbildung zuständigen FAS, die unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Unternehmen und Arbeit stehen, der *National Apprenticeship Committee* (NAAC, nationaler Ausschuß für Lehrlingsausbildung), der die FAS in Fragen der Umsetzung des neuen Lehrlingsausbildungssystems berät, CERT, die amtliche Stelle für Ausbildung in der Fremdenverkehrsbranche unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Tourismus, und Teageasc, die Entwicklungsbehörde für die Land- und Nahrungsgüterwirtschaft.

Neben der Beteiligung an Verbänden spielt die SIPTU auch als Berater verschiedener CERT-Ausschüsse eine wichtige Rolle. Sie kann somit Einfluß auf die Struktur und den Inhalt der Ausbildungsangebote in der Tourismusbranche nehmen. Im Hotel- und Gaststättengewerbe kommt dieser Gewerkschaft eine ähnliche Rolle zu, ist sie doch im Bildungsausschuß des Dubliner College of Catering vertreten.

Außerdem sind Sozialpartner in jeder Branche des verarbeitenden Gewerbes und des Bausektors in einem beratenden Ausschuß der FAS vertreten, dessen Aufgabe die Analyse des Ausbildungsbedarfs ist.

## 4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALDIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG

Auf nationaler und interprofessioneller Ebene stellt das Programm PESP eine Innovationsquelle dar, enthält es doch eine Reihe von Bezugspunkten zur Ausbildung und betont, wie wichtig die Weiterbildung und Umschulung von Arbeitnehmern ist. Außerdem verlangt es, daß die Finanzierung der Lehrlingsausbildung und der Erstausbildung in den Mittelpunkt künftiger dreiseitiger Verhandlungen gestellt wird.

Im Rahmen der Verhandlungen zum PESP haben der Arbeitgeberverband IBEC und der ICTU eine gemeinsame Erklärung zur stärkeren Einbeziehung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene des privatwirtschaftlichen Sektors (*Joint Declaration on Employee Involvement in the Private Sector*) veröffentlicht, die angesichts der Analyse der jüngsten Entwicklungen in Europa - einschließlich der Entwicklungen zum sozialen Dialog - davon ausgeht, daß das strategische Ziel, d.h. die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, nur über die Ausbildung der Arbeitnehmer, ihrer Vertreter und der Leitungsebene erreicht werden kann.

Das PCW gewährleistet die Unterstützung der Regierung für die von den Sozialpartnern vereinbarten

Programme. Es umfaßt eine Erklärung, deren Ziel es ist, öffentliche und private Unternehmen zur Entwicklung der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften im Ausbildungsbereich anzuregen, um die Anpassung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Lohnempfänger und ihre Mobilität dauerhaft zu sichern. Andererseits beschäftigen sich Branchentarifverträge nicht mit Fragen der Weiterbildung, sondern enthalten in der Regel nur allgemeine Grundsätze, deren Anwendung der Unternehmens- bzw. Verwaltungsebene überlassen bleibt.

In den letzten Jahren wurden jedoch zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern einige ausbildungsrelevante Verträge abgeschlossen, zu denen die gemeinsame Entwicklung von Angeboten zur Ausbildung durch ein gewerkschaftseigenes Unternehmen (ETS) gehört.

Aus jüngsten Studien geht jedoch hervor, daß die irischen Gewerkschaften nur bei 10 % der Unternehmen an Studien zum Ausbildungsbedarf, zur Ausbildungsplanung und -bewertung beteiligt sind.

## 5 BESONDERE ANMERKUNGEN

Jüngste Veränderungen am System der industriellen Arbeitsbeziehungen Irlands und im Hinblick auf die Bildungs- und Ausbildungsreform können dazu beitragen, daß die Sozialpartner und die Tarifverhandlungen für Weiterbildungsfragen an Bedeutung gewinnen.

Derzeit räumen die Gewerkschaften der Weiterbildung eine Vorrangstellung ein, nachdem diese in der Vergangenheit vernachlässigt wurde. Daher wollen sie im Rahmen einer weniger auf Konfrontation ausgerichteten Konzeption der industriellen Arbeitsbeziehungen, die sich auf nicht-tayloristische Modelle der Arbeitsorganisation gründet, eine größere Rolle auf dem Gebiet der Ausbildung spielen.

Gegenwärtig sind solche Entwicklungen aber nur Beispiele für viele Möglichkeiten, deren Auswirkungen und Methoden in Zukunft noch zu beurteilen sein werden.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*António DORNELAS  
und geschrieben auf Portugiesisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Seit den 80er Jahren wurde die Rolle der Sozialpartner im Bereich der beruflichen Bildung durch zahlreiche auf verschiedenen Ebenen getroffene Vereinbarungen gestärkt. Hierin zeigt sich der wachsende Einfluß der Tarifpolitik auf die weitere Ausgestaltung des Ausbildungssystems.

Hauptakteure sind auf Unternehmerseite CONFINDUSTRIA (Arbeitgeber des Privatsektors, Mitglied der UNICE), CONFAPI (mittelständische Arbeitgeber), IRI und ENI (die beiden Staatsholdings) sowie die Handwerksverbände und auf Gewerkschaftsseite die drei tariffähigen Gewerkschaftsverbände CGIL, CISL und UIL sowie alle Mitgliedsorganisationen des EGB.

Die Regierung ihrerseits konzentriert sich auf Maßnahmen einer aktiven Beschäftigungspolitik, auf die Finanzierung regionaler Maßnahmen zur beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung sowie auf die allgemeine Koordinierung des Systems.

## 2 VERHÄLTNISS VON SOZIALEM DIALOG UND GESETZGEBUNG

Da die Vorschriften der italienischen Verfassung zu den Tarifverhandlungen nicht in konkrete Gesetze umgesetzt wurden, gehört Italien nicht zu den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, in denen den Tarifverträgen per Gesetz eine Verbindlichkeit ähnlich dem staatlichem Recht zugesichert wird und die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung besteht. Dessen ungeachtet ist die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen und der Arbeitnehmer des privaten wie auch des öffentlichen Sektors durch Tarifverträge abgedeckt.

Italien ist somit ein Beispiel für ein freiwilliges System von Arbeitsbeziehungen, in dem der Verhandlungsautonomie der Sozialpartner eine äußerst wichtige Rolle beigemessen wird.

In diesem System der Arbeitsbeziehungen sind die einzelnen Verhandlungsebenen durch von den Sozialpartnern selbst aufgestellte Regeln festgelegt.

Die Entscheidungen über die allgemeine Politik - einschließlich der Bildungspolitik - werden faktisch nach Verhandlungen, an denen mitunter auch die Regierung teilnimmt (*concertazione sociale* - soziale Konzertierung), auf zentraler Ebene getroffen. Sie führen zur Unterzeichnung von Einigungsprotokollen (*protocolli d'intesa*), die unter Umständen den Anstoß zu Gesetzesänderungen geben können.

Auf regionaler Ebene beziehen sich die Verhandlungen auf spezifische Probleme der regionalen Arbeitsmärkte und auf die durchzuführende Berufsbildungspolitik; in einigen Fällen haben sie sogar zur Schaffung gemeinsamer Trägerstrukturen für den Ausbildungsbereich geführt.

Auf Branchenebene betreffen die mitunter sehr detaillierten Vereinbarungen u.a. die Bedingungen für den Zugang zur Ausbildung, die Schaffung gemeinsamer Trägerstrukturen für diesen Bereich, die Einstufungen sowie die berufliche Mobilität.

Auf Betriebsebene beziehen sich die unmittelbar für etwa ein Drittel der in der Regel kleinen und mittleren Betriebe geltenden Tarifverträge auf spezifische Erfordernisse, wobei die auf höheren Ebenen geschlossenen Vereinbarungen berücksichtigt werden.



### 3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM

In Italien verwaltet der Staat die in das Bildungssystem integrierten Berufsbildungseinrichtungen. Die Regionen sind indessen die Hauptakteure, da auf dieser Ebene die Ausbildung geleitet und von Institutionen unterschiedlichen Typs durchgeführt wird. Dazu gehören die (regionalen und kommunalen) Behörden, von Unternehmen oder Unternehmenszusammenschlüssen geschaffene Einrichtungen, gemeinsam von Unternehmen und Gewerkschaften gegründete Privateinrichtungen, von den Gewerkschaften allein ins Leben gerufene Einrichtungen sowie weitere private Ausbildungsträger.

Im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik werden auf regionaler Ebene auch die ausbildungspolitischen Maßnahmen festgelegt und die Entscheidungen zu den Ausbildungsnachweisen getroffen.

Die Sozialpartner spielen also eine erhebliche Rolle sowohl bei der Regelung des Ausbildungssystems als auch als Ausbildungsträger.

### 4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG

Unternehmervverbände und Gewerkschaften setzten sich insbesondere nach der Einführung der Ausbildungsarbeitsverträge (*contratti di formazione e lavoro* - CFL) im Jahre 1984 für die weitere Ausgestaltung der Berufsbildung ein. Diese Verträge sollen die Eingliederung von Jugendlichen zwischen 14 und 29 Jahren in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Das Gesetz über die CLF gestattete den Arbeitgebern eine Verringerung der Arbeitskosten (d.h. der Sozialbeiträge) und bot ihnen die Möglichkeit zum Abschluß von auf zwei Jahre befristeten Einstellungen; Voraussetzung dafür ist, daß in entsprechenden Plänen die Zahl der davon betroffenen Personen sowie das Qualifikationsniveau vor und nach der Ausbildung festgeschrieben werden. Außerdem gestattete das Gesetz eine Vereinfachung der Verwaltungsverfahren für Arbeitgeber, die entsprechende Verträge mit den Gewerkschaften aushandeln.

Dieses Angebot führte zur Unterzeichnung zahlreicher Abkommen, von denen das erste 1985 von CONFAPI und den drei Gewerkschaftsverbänden CGIL, CISL und UIL geschlossen wurde. Bei der Verlängerung dieses Vertrags im Jahre 1989 führten die Sozialpartner den Grundsatz der Kofinanzierung ein.

Ein weiteres wichtiges Abkommen auf zentraler Ebene wurde 1987 zwischen IRI und den Gewerkschaften CGIL, CISL und UIL geschlossen. Es führte zur Gründung einer paritätisch geleiteten Einrichtung mit der Bezeichnung Chirone 2000, deren Aufgabe darin besteht, die Angleichung von Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie die Finanzierung der Ausbildung zu erleichtern und darüber hinaus den Erfolg der CFL, deren Dauer und Inhalte ebenfalls Gegenstand des Abkommens sind, zu bewerten.

Das zwischen den vier Handwerks- und den drei Gewerkschaftsverbänden geschlossene Abkommen bezieht sich auf die Lehrlingsausbildung für Jugendliche von 15 bis 20 Jahren sowie auf die CFL für Personen von 21 bis 29 Jahren mit mittlerer und höherer Vorbildung. Es sieht außerdem eine Reihe von Maßnahmen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen, zum Schutz von Behinderten und zur

Bewertung der getroffenen Maßnahmen vor.

1986 unterzeichneten CONFINDUSTRIA und die drei Gewerkschaftsverbände die erste Vereinbarung über die Ausbildungsarbeitsverträge. Sie wurde 1988 erneuert und führte in sechs Regionen, u.a. in Piemont und in der Lombardei, zur Schaffung paritätischer Ausschüsse. Diese haben die Aufgabe, arbeitsplatzorientierte Ausbildungsmaßnahmen zu planen und Ausbildungsmodelle für die CFL, bei denen die theoretische Ausbildung mit der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz verbunden ist, zu bewerten. Außerdem wurden mit dieser Vereinbarung Beschränkungen für die CFL eingeführt; sie gelten für Unternehmen, die nicht mindestens die Hälfte der CFL-Ausgebildeten übernehmen.

Die Vereinbarung von 1986 wurde durch ein neues Protokoll mit folgenden Schwerpunktziele ergänzt:

- Mitwirkung der Sozialpartner bei der Änderung der Regeln und des Aufbaus des Ausbildungssystems unter Einbeziehung der dualen Ausbildung und der Weiterbildung;
- Fortführung der bislang von den Sozialpartnern gemeinsam durchgeführten Innovationsversuche;
- Verbesserung des Systems der prognostischen Bedarfsermittlung, um eine angemessene Planung des Ausbildungsangebots zu ermöglichen; Schaffung paritätischer Institutionen in allen Regionen;
- Forderung nach Schaffung eines ständigen drittelparitätischen Gremiums zur Koordinierung der Weiterbildung;
- Forderung an die Regierung, daß die für den Bereich Bildung bestimmten öffentlichen Mittel (staatliche und gemeinschaftliche Quellen) trotz der von den Unternehmen aufgebrauchten 0,3 % der Lohnsumme stärker für die Weiterbildung eingesetzt werden.

Auf Branchenebene wurde die Rolle der Sozialpartner insbesondere seit dem 1973 für den Metallsektor ausgehandelten Tarifabschluß weiter ausgebaut; mit diesem Vertrag wurde damals die sogenannte "150-Stunden-Klausel" eingeführt.

Nach mehreren Überarbeitungen dieser Klausel legt der heute geltende Tarifvertrag einen Stundenfonds in Höhe des 21fachen der Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer fest, der für Weiterbildungsmaßnahmen von mindestens 300 Stunden Dauer zu nutzen ist. Der Anteil der Arbeitnehmer, die gleichzeitig diesen Zeitfonds in Anspruch nehmen dürfen, wurde auf 2 % begrenzt. Diese heute in nahezu allen Branchentarifverträgen enthaltene Klausel gehört zu den wichtigsten Errungenschaften der sektorbezogenen Tarifabkommen.

Seit 1992 zählt auch der Banksektor zu den positiven Beispielen für die Stärkung der Rolle der Sozialpartner bei der weiteren Ausgestaltung der Weiterbildung. Heutzutage können alle Arbeitnehmer dieses Sektors anstatt der gesetzlich vorgesehenen einen Woche vier Wochen für Anpassungsmaßnahmen in Anspruch nehmen und über einen persönlichen Bildungsfonds von 15 Stunden verfügen. Inhalte und Modalitäten der Weiterbildung werden auf betrieblicher Ebene ausgehandelt.

Ein drittes Beispiel nachahmenswerter Praktiken betrifft die Schaffung einer gemeinsamen Einrichtung (Formedil), die über einen brancheninternen Fonds finanziert wird. Dieser wird mit 0,2 bis 1 % der Lohnsumme gebildet und sichert neben anderen Maßnahmen auch die Ausbildung auf verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Diese drei Fälle spiegeln nicht unbedingt die Lage in allen Sektoren wieder. Dennoch haben sich die Sozialpartner in fast allen Branchentarifabschlüssen auf den Grundsatz der Chancengleichheit, auf die Rechte von an Bildungsmaßnahmen beteiligten Arbeitnehmern und auf den Informationsaustausch zum Zwecke eines gemeinsamen Vorgehens geeinigt.

Zu den Verhandlungen auf regionaler Ebene sei bemerkt, daß sie nur zu Einigungsprotokollen geführt haben, deren wichtigstes Ziel die Verwaltung der Ausbildungsarbeitsverträge ist.

Auf Betriebsebene gibt es nach wie vor die wenigsten konzertierten Aktionen der Sozialpartner. Da die Bildungspläne nicht zwingend vorgeschrieben sind und die Arbeitsbeziehungen nicht durch staatliche Gesetze geregelt werden, beschränkt sich die Rolle der Gewerkschaften häufig auf die Unterrichtung und mitunter auch auf die Anhörung, da die Unternehmer der Auffassung sind, daß es sich um Fragen von strategischer Bedeutung für die Unternehmen handelt.

## **5** BESONDERE BEMERKUNGEN

Das berufsübergreifende nationale Abkommen vom 20. Januar 1993 ist ein Zeichen dafür, daß beide Seiten der Sozialpartner Italiens eine stärkere Rolle beim Aufbau eines besser organisierten nationalen Weiterbildungssystems zu übernehmen wünschen, was insbesondere für die Bedarfsanalyse und für die Qualifikationsnachweise gilt.

In den 1993 verkündeten Gesetzen fanden die Vorschläge der Sozialpartner teilweise Berücksichtigung. So wurde z.B. ein nationaler Fonds für berufliche Bildung geschaffen, und die Sozialpartner werden fortan in die Festlegung der politischen Maßnahmen zur Umstellung der Wirtschaft und zum Strukturwandel einbezogen. Nun bleibt abzuwarten, welche Entwicklungen sich in anderen Bereichen vollziehen werden.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*António DORNELAS  
und geschrieben auf Portugiesisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

In Luxemburg wird die berufliche Weiterbildung gleichermaßen von den Sozialpartnern (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und von der Regierung gewährleistet. Die praktische Politik orientiert sich an den Schlußfolgerungen der dreiseitigen Verhandlungen (Staat, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften).

Gewerkschaften und Arbeitgeber unterstützen das Ziel, die berufliche Fortbildung weiter auszugestalten und betrachten sie als ein wesentliches Element der Verwaltung der Humanressourcen. Gewerkschaften und Unternehmer sind jedoch unterschiedlicher Auffassung darüber, wie die entsprechenden Maßnahmen umgesetzt werden sollen.

Die Gewerkschaften befürworten die Anwendung eines Instrumentariums, das ein Mindestmaß an Engagement seitens der Arbeitgeber im Hinblick auf den Anspruch auf Weiterbildung verlangt, sowie einen nationalen und gemeinschaftlichen Rechtsrahmen mit Mindestregelungen für die berufliche Bildung; die Arbeitgeberschaft widersetzt sich jedoch jedweder verbindlicher Regelung in diesem Bereich. Die Gewerkschaften fordern Strukturen, die gewährleisten, daß die Arbeitnehmer auf Betriebsebene in die Erarbeitung und Anpassung der Bildungspläne einbezogen werden. Im Gegensatz dazu sind die Arbeitgeber der Auffassung, die Verwaltung der Humanressourcen läge in der alleinigen Verantwortung des Unternehmers, der die Arbeit organisiert.

Gewerkschaften und Arbeitgeber sind ebenfalls unterschiedlicher Ansicht in bezug auf das individuelle Recht auf Weiterbildung (nach Auffassung der Gewerkschaften soll dieses individuelle Recht dem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme und den Erwerb von Qualifikationen ermöglichen, die seinen eigenen Bedürfnissen und nicht unbedingt denen des Unternehmens entsprechen).

## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOG UND GESETZGEBUNG

In Luxemburg gibt es auf nationaler branchenübergreifender Ebene keine Tarifvereinbarungen zur Weiterbildung. Die Sozialpartner geben im Wirtschafts- und Sozialrat Stellungnahmen bezüglich des Rahmens und der Leitlinien der Rechtsvorschriften zur beruflichen Fortbildung ab, die dann von der Regierung festgelegt werden.

Die eigentlichen Verhandlungen finden auf Unternehmens- und auf Branchenebene statt.

Nach dem Gesetz besteht Verhandlungspflicht. Wenn dies von einer Gewerkschaft gefordert wird, muß der Arbeitgeber an den Verhandlungen teilnehmen. Per Gesetz sind zahlreiche Bestimmungen vorgeschrieben, die jedes Tarifabkommen enthalten muß. Zu Tarifabschlüssen sind nur die Gewerkschaften mit Vertretungsbefugnis auf nationaler Ebene berechtigt. In der Praxis können jedoch auch die Branchengewerkschaften und die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen an den Verhandlungen teilnehmen, aber sie haben nicht das Recht zum Abschluß von Tarifverträgen.

In der Regel entscheiden die Arbeitgeber über Bildungsmaßnahmen. Einige Tarifverträge beinhalten einen teilweisen Anspruch auf berufliche Weiterbildung. Es gibt auch gesetzliche Bestimmungen, die für bestimmte Sektoren eine Reihe obligatorischer Schulungsmaßnahmen vorschreiben u.a. auf dem Gebiet der Arbeitshygiene und der Arbeitssicherheit oder z.B. im Banksektor zur Bekämpfung von Geldwäsche.

### **3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM**

In Luxemburg werden die Sozialpartner im wesentlichen über die Kammern der einzelnen Berufsgruppen in die berufliche Bildung einbezogen. Diese haben nach Maßgabe von Art. 38 des Gesetzes vom 4. April 1924 das Recht und die Aufgabe, die Berufsausbildung zu überwachen. Diese Aufgabe wurde in den verschiedenen Gesetzen zur beruflichen Bildung wiederholt bestätigt.

Im einzelnen handelt es sich um die Kammer der privaten Angestellten (Arbeitnehmer mit Angestelltenstatus), die Arbeitskammer (Arbeitnehmer mit Arbeiterstatus), die Kammer der Beamten und der Angestellten im öffentlichen Dienst, die Kammer für Landwirtschaft (Arbeitgeber im Bereich Landwirtschaft, Weinbau und Gartenbau), die Handelskammer (Arbeitgeber in den Bereichen Handel und gewerbliche Wirtschaft) und die Handwerkskammer (Arbeitgeber im Handwerk).

Die Mitwirkung der Kammern erfolgt auf verschiedenen Ebenen:

#### **Auf der Ebene der nationalen Berufsbildungspolitik**

Jeder Entwurf eines Gesetzes oder einer Vorschrift zur beruflichen Bildung wird den Kammern zwecks Abgabe einer Stellungnahme unterbreitet, bevor er den gesetzgebenden Instanzen vorgelegt wird. Die Regierung entscheidet erst nach Anhörung der Kammern. Letztere sind außerdem in einigen nationalen Institutionen vertreten, die u.a. die Aufgabe haben, den Bildungsminister bezüglich aller Aspekte der allgemeinen und beruflichen Bildung zu beraten. Neben dieser direkten Beteiligung wirken die Kammern, die Vertreter der Arbeitgeber und die Gewerkschaften auch in anderen nationalen Organen wie beispielsweise im Wirtschafts- und Sozialrat und im Dreiseitigen Koordinierungsausschuß mit.

#### **Auf der Ebene der Lehrausbildung**

Seit 1929, dem Jahr, in dem in Luxemburg die Lehrlingsausbildung eingeführt wurde, verfügen die Kammern auch über weitreichende rechtliche Befugnisse. Auf der Grundlage eines großherzoglichen Erlasses vom 8. Oktober 1945 legen die Kammern in Zusammenarbeit mit dem Amt für Berufsberatung die Lehrberufe sowie die vorgeschriebene Lehrzeit fest. Der Erlaß räumt den Kammern noch weitere umfangreiche Befugnisse ein; so können sie beispielsweise das Recht zur Lehrlingsausbildung gewähren oder auch entziehen; sie legen die Form der Lehrverträge, die Programme für die Ausbildung am Arbeitsplatz und für die Abschlußprüfungen fest. Die Auflösung eines Lehrvertrags erfordert die Zustimmung der Kammern, die im übrigen auch bei einer Vertragsverlängerung eingeholt werden muß. Schließlich obliegen den Kammern auch die Kontrolle und Überwachung der Lehrausbildung.

#### **Auf der Ebene der berufsbildenden Sekundarstufe**

Die Kammern werden im Wege ihrer Mitwirkung bei der berufsbildenden Sekundarstufe ebenfalls in die schulische Ausbildung einbezogen. Sie gehören den Koordinierungsausschüssen an und wirken bei der Aufstellung von Lehrprogrammen für die theoretische und die praktische Berufsausbildung mit.

#### **Auf der Ebene der Weiterbildung von Arbeitnehmern**

Die berufsständischen Kammern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer spielen eine maßgebliche Rolle bei

der Förderung der beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer, für die sie zuständig sind. Sie organisieren zahlreiche Bildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Arbeitnehmer.

## **4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG**

### **Auf Branchenebene**

Auf Branchenebene finden ebenfalls Verhandlungen statt. Der Banksektor war einer der ersten Bereiche, in denen die berufliche Weiterbildung auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen systematisch ausgestaltet und geregelt wurde.

Der Tarifvertrag Banken vom 20. August 1991 sieht vor, daß eine vom Bildungsinstitut des Bankverbandes organisierte und durch eine Prüfung abgeschlossene Weiterbildungsmaßnahme den Anspruch auf folgende Erleichterungen begründet: einen Tag Bildungsurlaub für Prüfungskandidaten, Übernahme von 50 % der Teilnahmekosten durch den Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Anmeldung (nach bestandener Prüfung hat der Arbeitgeber 100 % der Kosten zu übernehmen) sowie Gewährung eines Zeitfonds für Weiterbildung. Diese Regelung wird von den Sozialpartnern in Luxemburg als eine Form der "Koinvestition" betrachtet.

Vereinbarungen gibt es außerdem in den Bereichen Versicherungen, Autoreparaturwerkstätten (der allgemeinverbindliche Tarifvertrag sieht vor, daß Arbeitnehmer, die einen Lehrgang zum Thema Kfz-Elektrik und -Elektronik für Automechaniker absolviert haben, nach Vorlage ihres Abschlußzeugnisses Anspruch auf eine zweiprozentige Erhöhung ihres Effektivlohns haben) und Stahlindustrie (das Tarifabkommen beinhaltet einen speziellen Bildungsurlaub für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die auf die Verbesserung des Qualifikationsniveaus abzielen).

### **Auf Unternehmensebene**

Auf Unternehmensebene sind die Sozialpartner über Personalräte, gemischte Betriebsräte und Arbeitnehmerdelegationen der Verwaltungsräte großer Aktiengesellschaften vertreten.

Im Sektor Handwerk, Handel und Gewerbe sorgen einige Unternehmen für die berufliche Weiterbildung ihres Personals, ohne daß diese ausdrücklich in Tarifvereinbarungen verankert wäre.

## **5 BESONDERE BEMERKUNGEN**

Obgleich das System der Tarifverhandlungen in Luxemburg gut entwickelt ist (die Tarifverträge gelten für 60 % der Arbeitnehmer), enthalten nur wenige Vereinbarungen Festlegungen zur beruflichen Bildung. Die Branchentarifverträge (Banken, Stahlindustrie, Autoreparaturwerkstätten) regeln diese jedoch für eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern.

Kein einziger Tarifvertrag beinhaltet einen generellen Weiterbildungsanspruch für alle Arbeitnehmer. Die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen wird zwar gefördert, aber die endgültige Entscheidung darüber bleibt dem Betriebsleiter vorbehalten. In den meisten Fällen legen die Verträge fest, daß die Weiterbildungskosten vom Arbeitgeber zu zahlen sind und daß der Arbeitnehmer keine Lohneinbußen

aufgrund der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit erfahren darf.

Die Frage der Beteiligung an der Finanzierung der Weiterbildung steht im Mittelpunkt der Debatten über das künftige Rahmengesetz für die Organisation der Weiterbildung in Luxemburg; das Gesetz soll demnächst veröffentlicht werden. Die am 8. Dezember 1993 vom Wirtschafts- und Sozialrat abgegebene Stellungnahme, die als Grundlage für die Erarbeitung des Rahmengesetzes dient, läßt bereits die künftigen Leitlinien für die "Koinvestition" erkennen.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Raymond POUPARD*  
und geschrieben auf Französisch

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Bis zum Jahr 1980 war das Ministerium für Bildung und Wissenschaften in den Niederlanden nahezu allein für die Berufsbildung zuständig. Die Sozialpartner waren in die Verwaltungen der Berufsschulen - häufig nur, wenn es um Sachfragen ging - in beratender Funktion einbezogen. Die Lehrlingsausbildung stellte hierbei die einzige Ausnahme dar, denn die Unternehmerverbände und die Gewerkschaften haben stets in erheblichem Maße zu ihrer Durchführung beigetragen.

Im Rahmen der Bemühungen um wirtschaftliche Umgestaltung wurde die berufliche Bildung seit Beginn der 80er Jahre zu einem zentralen Thema in den Niederlanden. Gleichzeitig wurde den Sozialpartnern explizit eine Rolle im traditionellen Ablauf der Entscheidungsprozesse und insbesondere bei der Festlegung der Formen und Inhalte der Berufsbildung übertragen. Damals wurde es für notwendig erachtet, diesen Bereich stärker auf die Unternehmen auszurichten.

Nach Auffassung der niederländischen Regierung fallen die berufliche Erstausbildung und die Weiterbildung in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitgeber (während sich die Regierung hier zurückzuhalten hat). Die Ausbildungspolitik muß auf Unternehmensebene umgesetzt werden; entsprechende Vereinbarungen sind auf Branchenebene abzuschließen. Die Regierung sollte sich auf Fragen der Information, der Bedarfsermittlung, der Festlegung von Rechten und Pflichten sowie der Anregung der Sozialpartner beschränken.

Somit wurde in den letzten Jahren zwischen der Regierung und den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Reihe dreiseitiger Abkommen zur beruflichen Weiterbildung geschlossen. Diese Vereinbarungen fanden 1986 und 1987 in den Berichten des Rates für Arbeit (*Stichting van de Arbeid*), 1989 im Rahmenabkommen (*Gemeenschappelijk Beleidskader*) und schließlich im Rauwenhoff-Abkommen "Gemeinsam für die berufliche Bildung" ihren Niederschlag, das zu den vorher geschlossenen dreiseitigen Abkommen hinzukam.

Das 1986 zwischen der Regierung und den Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften getroffene erste Abkommen des Rates für Arbeit "Gemeinsam für Beschäftigung" enthält Empfehlungen für die Weiterbildung von Arbeitnehmern. Es befürwortet den Abschluß von Branchenabkommen mit dem Ziel der weiteren Ausgestaltung der Fortbildung für Arbeitnehmer. Die Branchen sollen darüber hinaus die Aushandlung von Bildungsplänen sowie deren regelmäßige Überarbeitung fördern. Die Maßnahmen werden von zentraler Stelle aus koordiniert und über auf Branchenebene zu schaffende Fonds finanziert.

Das zweite Abkommen "Gemeinsam für Beschäftigung" von 1987 empfiehlt den Branchen die jährliche Aufstellung von Katalogen über die Weiterbildungsmaßnahmen und geht davon aus, daß die Vereinbarungen bezüglich der Anzahl der Teilnehmer, der in Frage kommenden Gruppen von Arbeitnehmern und der für Weiterbildung genutzten Arbeitszeit in Abhängigkeit von den verfügbaren Fonds und Mitteln geschlossen werden sollten.

Auch das Rahmenabkommen von 1989 enthält Festlegungen zur beruflichen Bildung. Es empfiehlt den Abschluß von Finanzierungsvereinbarungen für gemeinsame Weiterbildungsinitiativen, wenn die Unternehmen nicht in der Lage sind, aus eigener Kraft entsprechende Maßnahmen für ihre Beschäftigten durchzuführen. Die Sozialpartner sind sich darüber einig, daß es im Interesse aller (Arbeitnehmer und Betriebe) liegt, ungerechtfertigte Unterschiede in den Weiterbildungsaufwendungen zu beseitigen.



## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOG UND GESETZGEBUNG

In den Niederlanden gibt es keinen gesetzlich fixierten Rahmen für die Weiterbildung. Da sie allein der Zuständigkeit der Unternehmen und der einzelnen Wirtschaftssektoren unterliegt, kommt den Tarifvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung ein erheblicher Stellenwert zu. Sie werden sowohl auf Unternehmensebene als auch auf der Ebene der einzelnen Branchen geschlossen. Neben den formalen Tarifverträgen gibt es noch weitere Vereinbarungen, die z.B. auf Unternehmensebene in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten getroffen werden (diese Vereinbarungen sind nicht unbedingt offiziell anerkannt).

Die betrieblichen Verhandlungen spielen aufgrund der erfaßten Anzahl von Arbeitnehmern nur eine geringe Rolle und betreffen im wesentlichen die großen Unternehmen. Allgemeine Bestimmungen zur beruflichen Bildung sind vielmehr Bestandteil der Branchenabkommen.

Von seiten des Staates ist eine besondere Förderung der Weiterbildung nur für Problembereiche, für die kleinen und mittleren Unternehmen sowie für einige von Arbeitslosigkeit bedrohte Gruppen von Arbeitnehmern vorgesehen.

## 3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM

Da den Sozialpartnern also früher vom Staat wahrgenommene Zuständigkeiten übertragen worden sind, haben sich die niederländischen Gewerkschaften aktiv für die Entwicklung eines Systems der beruflichen Weiterbildung eingesetzt.

Obleich der niederländische Arbeitgeberverband die Auffassung vertritt, daß die berufliche Fortbildung im wesentlichen in der persönlichen Verantwortung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer liegt, ist er gegenüber Verhandlungen aufgeschlossen und befürwortet eine gemeinsame Sicherstellung und Verwaltung der finanziellen Mittel.

## 4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG

### Auf Branchenebene

In den Niederlanden ist die berufliche Weiterbildung hauptsächlich durch Tarifverträge geregelt, da für etwa 80 % der Arbeitnehmer Vereinbarungen gelten, die entsprechende Festlegungen zu diesem Thema oder beschäftigungsfördernde Maßnahmen enthalten. Dies gilt insbesondere für die nachstehend angeführten Wirtschaftsbereiche: Bauwesen, Textilbranche, Metallverarbeitung, Banken und Versicherungen, Einzelhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe, Nahrungsmittelindustrie, Getränkeindustrie und Landwirtschaft.

Die Tarifverträge behandeln verschiedene Themenbereiche wie z.B. die Einführung des dualen Systems bei der beruflichen Ausbildung, die Vergütung oder die Schaffung branchenbezogener Fonds für berufliche Fortbildung.

Die in den Tarifverträgen erwähnte Durchsetzung des dualen Ausbildungssystems wird gegenwärtig in

den Niederlanden untersucht. Dabei geht es nicht nur darum, in den Betrieben ein wirksames System der beruflichen Erstausbildung einzuführen, sondern die Möglichkeit einer alternierenden Weiterbildung soll auch ungelerten erwachsenen Arbeitnehmern geboten werden. Die Tarifverträge sind hierbei ein wichtiges Instrument, denn in einigen von ihnen wurde die für die Aufnahme einer Ausbildung geltende Altersgrenze (in der Regel maximal 27 Jahre) angehoben, um auch älteren Arbeitnehmern die Teilnahme an einer alternierenden Ausbildung zu ermöglichen.

Die Vergütung während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme hängt ebenfalls von den Tarifverträgen ab - nicht nur, weil die Lohnfortzahlung für jeden Sektor einzeln ausgehandelt wird, sondern auch, weil die Unternehmen zum Teil auch die Tage, an denen die Berufsschule besucht wird, bezahlen. Diesbezüglich gibt es Unterschiede zwischen den Tarifabkommen der einzelnen Sektoren, d.h. mitunter werden fünf Weiterbildungstage bezahlt, während in anderen Fällen nur zwei Tage für die Ausbildung im Betrieb vergütet werden.

Ein wesentliches Instrument zur Finanzierung der Weiterbildung in den Niederlanden sind die von der Arbeiterschaft finanzierten und von den Sozialpartnern gemeinsam verwalteten Fonds. 1989 sahen 20 % der insgesamt 97 Branchenabkommen und 5 % der 64 Betriebsvereinbarungen die Schaffung von Berufsbildungsfonds vor. Andere Zahlen besagen, daß 54 Tarifverträge entsprechende Festlegungen enthalten. Einige Fonds betreffen speziell die Berufsausbildung, während andere allgemeiner ausgerichtet sind und zusätzlich auch die berufliche Weiterbildung einschließen.

Im Metall- und im Elektroniksektor wurde 1983 ein Fonds für Ausbildung und Entwicklung, der sogenannte "O+O-Fonds", geschaffen, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer dieser beiden Branchen die gemeinsame Finanzierung beschlossen.

Dem lag der Gedanke zugrunde, daß eine Teilung der Ausbildungskosten die Branchen weniger empfindlich für konjunkturbedingte Fluktuationen machen sollte, denn so steht immer eine ausreichende Zahl ausgebildeter Arbeitskräfte zur Verfügung, und das Qualifikationsniveau der in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Arbeitnehmer kann gehalten bzw. erhöht werden. Der "O+O-Fonds" dient also der Aus- und Weiterbildung künftiger und heutiger Arbeitskräfte, um deren Qualifikation in der Metall- und Elektronikbranche zu sichern.

Da der Minister für Sozialfragen und Beschäftigung die Anwendbarkeit des neuen Branchentarifvertrags 1994-1996 auf alle Unternehmen dieses Sektors, auch auf diejenigen, die den Vereinbarungen nicht beigetreten sind, verfügte, gilt der Vertrag nunmehr in 1.500 Unternehmen mit insgesamt 185.000 Arbeitnehmern. Nach Maßgabe des Tarifvertrags müssen die Unternehmen 0,6 % ihrer Lohnsumme für den Fonds zur Verfügung stellen. 0,3 % dieser Mittel werden für Berufsausbildungsmaßnahmen verwendet, 0,2 % für Anpassungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen und 0,1 % für ergänzende Berufsbildungsmaßnahmen; Voraussetzung dafür ist, daß die Maßnahmen den Finanzvorschriften entsprechen.

In den Niederlanden werden also die Sozialpartner auf Branchenebene effektiv in die Finanzierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen.

### **Auf Unternehmensebene**

Auf Betriebsebene werden die Interessen der Arbeitnehmer durch die Betriebsräte vertreten, die nach nie-

derländischem Recht zwei Aufgaben wahrzunehmen haben. Erstens besitzen sie im allgemeinen Interesse der Unternehmen und der Arbeitnehmer das gesetzlich verbürgte Recht auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung an der Behandlung der wichtigsten das Unternehmen betreffenden Fragen, und zweitens können sie bei Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber deren Schlichtung durch einen innerbetrieblichen paritätischen Ausschuß oder durch ein Gericht verlangen.

Das Recht auf Mitbestimmung im Bereich der beruflichen Erstausbildung ist bindend vorgeschrieben. In Fragen der beruflichen Weiterbildung haben die Betriebsräte Anhörungs- und Initiativrecht (WOR, Gesetz über die Betriebsräte, Art. 23 Absatz 3).

Die Betriebsräte können Vorschläge zur Personalpolitik unterbreiten, die auch Fragen der Qualifizierung umfassen können. Sie haben die Möglichkeit, den Arbeitgeber zur Aufnahme von Vereinbarungen zum Thema Weiterbildung in die Tarifverträge aufzufordern. Darüber hinaus können die Betriebsräte bestimmte Entscheidungen des Arbeitgebers durch die Gerichte prüfen lassen. Ihnen obliegt zudem die Kontrolle über die praktische Umsetzung der auf zentraler Ebene ausgehandelten Tarifverträge in den Unternehmen. Die Betriebsratsmitglieder richten ihr besonderes Augenmerk auf die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten. Sie haben Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub mit Lohnfortzahlung (Art. 18 WOR). Die Schulungen der Betriebsratsmitglieder werden mit einem Anteil von 0,32 % der Lohnsumme jener Betriebe finanziert, die laut Gesetz zur Bildung eines Betriebsrates verpflichtet sind.

Die Gewerkschaften schließen ebenfalls Tarifvereinbarungen auf Betriebsebene ab (vor allem in Großunternehmen).

## 5 BESONDERE BEMERKUNGEN

Insgesamt sei festgestellt, daß die Arbeitsbeziehungen in den Niederlanden in starkem Maße auf Regelungen über die Tarifverträge ausgerichtet sind. Dennoch spielen die Tarifverhandlungen im Bereich der beruflichen Bildung nach wie vor eine geringe Rolle und hängen wesentlich von Konjunkturschwankungen ab. Die Beteiligung der Unternehmen an Ausbildungsmaßnahmen steht in engem Zusammenhang mit den Lohnverhandlungen.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Jean-Marie LUTTRINGER  
und geschrieben auf Französisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALDIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Österreich ist eine Republik mit einer Bundesregierung und 9 Ländern.

Die Wirtschaft ist durch einen hohen Anteil von KMU (ca 90 %), öffentlichen Unternehmen (Öl, Energie, Metall, Finanzen und Medien) sowie ausländischen - darunter insbesondere deutschen - Firmen gekennzeichnet.

Nach dem zweiten Weltkrieg wurde in der wiederhergestellten Republik ein neues Gesetz über das Kammersystem verabschiedet. Die drei häufigsten Arten von Zusammenschlüssen sind die *Wirtschaftskammern* (WK), die *Landwirtschaftskammern* und die *Arbeiterkammern* (AK), doch gibt es darüber hinaus noch weitere berufsständische Kammern. Laut Gesetz ist die Mitgliedschaft in einer Kammer Pflicht. Das Gesetz regelt den Zusammenschluß aller Berufsverbände zu Kammern, bei denen es sich um autonome öffentliche Körperschaften handelt, und die Gründung bundesweiter Kammern wie beispielsweise der *Wirtschaftskammer Österreich* oder der *Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte*.

Darüber hinaus gehören die meisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig einem Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerverband in ihrem Wirtschaftszweig an.

In den einzelnen Sektoren wird bei den Arbeitnehmern nach Arbeitern und Angestellten unterschieden. Die allgemeine Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist der *Österreichische Gewerkschaftsbund* (ÖGB). Arbeitgeberorganisationen bestehen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen bzw. Branchen, so z.B. im Gaststätten- und Fremdenverkehrsgewerbe. Der wichtigste Arbeitgeberverband ist die *Vereinigung Österreichischer Industrieller* (VÖI).

Zwischen den Kammern und den Gewerkschaften herrscht eine komplizierte Aufgabenteilung ohne eindeutig abgegrenzte Verantwortungsbereiche. Beide Arten von Verbänden sind sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene tätig, so daß sich die österreichische Bundesregierung und die Länderregierungen nicht nur zwei, sondern vier Sozialpartnern gegenübersehen, die alle das Beratungsrecht haben - und je nach Zuständigkeit an den Tarifverhandlungen teilnehmen.

Daher spielen die Sozialpartner im Hinblick auf die Sozial- und Beschäftigungspolitik eine sehr große Rolle. Österreich verfügt über eines der am stärksten ausgeprägten «drittelparitätischen» Systeme in der EU.

Bei den Verhandlungen geht es um die klassischen Themen, nämlich Löhne und Arbeitsbedingungen, wohingegen Ausbildungsfragen nicht die gleiche Bedeutung haben. Im April 1994 wurde nach einer umfassenden Reform der österreichischen *Arbeitsverwaltung die Arbeitsmarktservice* (AMS) gegründet. Die Sozialpartner erhielten ein noch stärkeres Mitspracherecht bei allen beschäftigungswirksamen Maßnahmen auf Bundes-, Landes- und lokaler Ebene, darunter insbesondere im Bereich der Weiterbildung und Umschulung.

Die Ausbildung wird von beiden Seiten als maßgebliches Element der Beschäftigungspolitik angesehen. Als neues und bisher noch nicht sehr verbreitetes Instrument zur Umstrukturierung auf dem regionalen Arbeitsmarkt sind die in einigen gefährdeten Unternehmen gegründeten *Arbeitsstiftungen* zu nennen. Sie sind ein Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern auf betrieblicher und regionaler Ebene, dem lokalen und regionalen AMS und der Regierung. Sie befassen sich mit Strukturveränderungen, Arbeitslosigkeit, Umschulung und Praktika.

Die Gewerkschaften und Betriebsräte beteiligen sich an der Organisation, an der Regelung der finanziellen Angelegenheiten und an der Leitung dieser Stiftungen.

Sowohl die Arbeiterkammern und die Gewerkschaften als auch die Wirtschaftskammern haben

*Berufsförderungsinstitute (BFI) und Wirtschaftsförderungsinstitute (WIFI) zur Wahrnehmung ihrer Interessen - insbesondere im Hinblick auf die Berufsbildung - gegründet.*

Die WIFI und BFI sind die wichtigsten Anbieter im Bereich der beruflichen Fortbildung.

In Unternehmen mit mehr als 5 Beschäftigten haben die Arbeitnehmer das gesetzlich verankerte Recht zur Gründung von Betriebsräten. Die Betriebsräte aber auch die Jugendvertrauensräte sind in verschiedener Hinsicht für die Berufsbildung zuständig. Sie müssen über Bildungsvorhaben informiert werden und haben das Recht auf Teilnahme an der Planung und Durchführung betrieblicher Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie an Verhandlungen zwischen Unternehmensführung und AMS. Sie können Vorschläge unterbreiten und ihr Beratungsrecht wahrnehmen. Die Ergreifung von Maßnahmen bleibt zwar der Unternehmensführung vorbehalten, doch haben die Betriebsräte im Hinblick auf die berufliche Fortbildung ein relativ umfangreiches Mitspracherecht.

## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOGS UND GESETZGEBUNG

In Österreich bestehen sehr starke Verbindungen zwischen dem Staat und den Sozialpartnern, die mitunter als “neo-korporatistisch” bezeichnet werden. Die allgemeinen Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmer sind in den arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen festgelegt, dargelegt, während die konkreten Arbeitsbedingungen und Löhne bei Tarifabschlüssen auf nationaler Ebene und in den einzelnen Wirtschaftszweigen ausgehandelt werden, wobei die Betonung auf der Sektorebene liegt.

Der Dialog zwischen Sozialpartnern und Regierung in Vorbereitung von Gesetzen zur Beschäftigungspolitik und Berufsbildung findet unter anderem im Beirat für Wirtschaft und Sozialfragen statt, der auf Bundesebene als eine Art Beratungsgremium der Sozialpartner für die Regierung fungiert. Der finanzielle Aspekt wird teils durch bundesweite und teils durch länderspezifische Rechtsinstrumente geregelt.

Die berufliche Erstausbildung unterliegt der Bundesgesetzgebung.

Auf die berufliche Fortbildung nimmt der Gesetzgeber keinen Einfluß; für sie sind in erster Linie die Sozialpartner zuständig.

## 3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM

Österreich verfügt über ein hochentwickeltes System der beruflichen Bildung, und über achtzig Prozent der Jugendlichen entscheiden sich für die eine oder andere Form der Berufsbildung (ca. 45% in dualer Lehrlingsbildung und ca. 35% in vollschulischer Berufsbildung), womit sie in unterschiedlicher Qualität eine solide Grundlage für die spätere berufliche Fortbildung erwerben.

Es gibt zwar Bestimmungen über die Freistellung für Prüfungen, doch keine generelle Regelung zum Bildungsurlaub.

Die berufliche Fortbildung findet größtenteils in entsprechenden Bildungseinrichtungen statt und wird von den Kammern beider Seiten initiiert. Erst in den letzten Jahren spielen hierbei auch Gremien wie z.B. der AMS eine Rolle, die unter gemeinsamem Einfluß stehen.

In jedem Falle geht der maßgebliche Einfluß von den Sozialpartnern aus, die bei ihren Aktionen die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes berücksichtigen.

Betriebliche Bildungsmaßnahmen werden als Bestandteil der Strukturentwicklung selektiv gefördert.

Im Bereich der Fortbildung besteht im Prinzip ein freier Wettbewerb, an dem sich die unterschiedlichsten

privaten Einrichtungen beteiligen. Marktführer sind jedoch das BFI und das WIFI in Zusammenarbeit mit den Unternehmen.

Diese großen Einrichtungen der Sozialpartner und die kleineren Einrichtungen, aus denen sich der Bereich der allgemeinen und beruflichen Fortbildung zusammensetzt, haben ein Forum für die Erwachsenenbildung - die *Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs* (KEBÖ) -gegründet, um Einfluß auf die Regierung zu nehmen. Auch in den Ländern gibt es KEBÖ-Foren.

Weitere Mitglieder des Forums sind staatlich anerkannte Bildungsstätten für Arbeitnehmer (vor allem Meister- und Werkmeisterschulen, aber auch ein weites Netz von Schulen in allen Regionen, die formelle Bildungsabschlüsse vermitteln).

In einigen Bundesländern sind Initiativen zur Förderung der Berufsbildung zu beobachten, die von der Landesregierung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ergriffen werden. Dies gilt beispielsweise für Oberösterreich und Wien, wo die Regierung persönliche Bildungskonten zur Verfügung stellt, die an die Mitglieds-Einrichtungen der KEBÖ gekoppelt sind. V° Liliane S.

#### **4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG**

Die Bedeutung der Weiterbildung ist den Sozialpartnern im Grunde klar, doch herrscht nicht in dem Fall Einigkeit über die Mittel und Methoden.

Eine Zielsetzung des ÖGB und der Gewerkschaften besteht darin, Fragen der beruflichen Bildung (das Recht auf Ausbildung und Bildungsurlaub) in erster Linie gesetzlich regeln zu lassen. Bisher erfassen die Tarifverträge nur in Ausnahmefällen die Angelegenheiten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Arbeitgeber möchten derartige Fragen aus Gründen der Flexibilität an die einzelnen Unternehmen delegieren.

#### **5 BESONDERE BEMERKUNGEN**

Österreich als einer der drei neuen Mitgliedstaaten der EU verfügt über feste Traditionen im Hinblick auf dreiseitige Lösungen, und die Kenntnis dieses Systems ist für den europäischen Dialog über die berufliche Bildung von besonderer Bedeutung.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Margit HURUP GROVE  
und geschrieben auf Englisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Das Ende der Diktatur (1974) und der Beitritt Portugals zur Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (1986) hatten neue wirtschaftliche und soziale Bedingungen zur Folge, die ihrerseits maßgebliche Veränderungen in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und auch im Bereich der beruflichen Bildung mit sich brachten.

Ein wichtiges Merkmal der portugiesischen Wirtschaft besteht darin, daß ca. 70 % aller Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen tätig sind.

Die Pflichtschulzeit beträgt bei den Schulanfängern des Jahres 1987/88 neun Jahre, ansonsten nach wie vor sechs Jahre.

1984 wurde ein Gesetz bzgl. die Grundsätze der Berufsbildung veröffentlicht. Folglich befinden sich die Systeme der beruflichen Bildung, der Weiterbildung und der allgemeinen Bildung noch im Entwicklungsstadium.

## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOGS UND GESETZGEBUNG

Die folgenden dreiseitigen Abkommen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern sind von besonderer Bedeutung:

- die Sozialökonomische Vereinbarung (AES), die im Oktober 1990 von der Regierung, dem Portugiesischen Verband der Industrie (*Confederação da Indústria Portuguesa* - CIP), der Portugiesischen Handelsvereinigung (*Confederação do Comércio Português* - CCP) und dem Allgemeinen Gewerkschaftsverband (*União Geral de Trabalhadores* - UGT) unterzeichnet wurde;

- das Abkommen über die Berufsbildungspolitik (APFP), das zwischen der Regierung, dem Verband der Landwirte Portugals (*Confederação da Agricultura Portuguesa* - CAP), CIP, CCP, UGT und dem Gewerkschaftsdachverband (*Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses* - CGTP-IN) abgeschlossen wurde. Mit diesem Abkommen wurde unter anderem das Recht der Arbeiter und ihrer Vertreter auf Information und Konsultation zu Ausbildungsprogrammen begründet. Ein weiteres Anliegen ist die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Regierung und Sozialpartnern im Bereich der beruflichen Bildung sowie die verstärkte Berücksichtigung der Berufsbildung bei Tarifabschlüssen.

In diesem Bereich existieren auch verschiedene Gesetzesverordnungen. Sie betreffen die Berufsbildung (1991), die berufsvorbereitende Ausbildung (1991), die Lehrausbildung (ursprüngliche Fassung von 1984) und die beruflichen Nachweise (1992).

Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände haben im System der Berufsvorbereitung und Lehrausbildung eine wichtige Beratungsfunktion inne, die sie im Rahmen des Nationalen Ausschusses für Lehrausbildung - eines drittelparitätischen Gremiums - ausüben.

Gemäß der portugiesischen Gesetzgebung ist die Investition in die Fortbildung nicht verbindlich.

In der Regel wird die Fortbildung von den Unternehmen selbst finanziert, während für die berufliche

Erstausbildung staatliche Mittel zur Verfügung stehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer entrichten eine Einheits-Sozialsteuer (TSU) und tragen auf diese Weise die Berufsbildung mit, da für sie ein Teil dieser Steuermittel verwendet wird. Die berufliche Erstausbildung wird aus den Etats verschiedener Ministerien finanziert; in bestimmten Fällen außerdem durch das Unternehmen und den Auszubildenden (Lehre und Berufsschule).

Die Sozialpartner fungieren als Berater, indem sie die Verwendung der öffentlichen Mittel und der TSU-Einnahmen bei den wichtigsten öffentlichen Einrichtungen (IEFP, Institut für Beschäftigung und Berufsbildung, und IGFSS, Institut für Finanzverwaltung der Sozialversicherung) überwachen.

### **3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM**

Generell enthalten die Tarifverträge lediglich Grundaussagen zur Berufsbildung und keine Einzelheiten in bezug auf die Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter.

Über ihre Industrieverbände nehmen die Sozialpartner Anteil an der staatlichen Konzipierung, Entwicklung und Durchsetzung von Berufsbildungsstrategien. Ferner arbeiten sie am System der Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen sowie bei der Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen mit.

Die Beobachtungsstelle für Beschäftigung und Berufsbildung (OEFB), ein im Anschluß an das APFP-Abkommen gegründetes drittelparitätisches Gremium, wurde beauftragt, eine Methode zur Einschätzung des Ausbildungsbedarfs zu entwickeln und jährliche Erhebungen zu den bestehenden Berufsbildungsinitiativen durchzuführen, um zu ermitteln, mit welchem Ausbildungsbedarf die Arbeitgeber in den jeweils folgenden drei Jahren rechnen.

Im Bereich der beruflichen Fortbildung spielt der Staat eine geringere Rolle als bei der beruflichen Erstausbildung, da die Fortbildung in erster Linie von den Unternehmen getragen wird.

Erst mit dem Abschluß des APFP-Abkommens (1991) wurde ein einheitliches System für die Zertifizierung und Anerkennung der Ausbildung ins Leben gerufen. Dabei wird zwischen dem Nachweis von Ausbildungen einerseits und dem Nachweis von Kenntnissen andererseits unterschieden. Darüber hinaus enthält das Abkommen Bestimmungen zur Äquivalenz von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie zum Erwerb einer Ausbildung, die vorwiegend auf Arbeitserfahrungen beruht.

In der AES (1990) wurde grundsätzlich festgelegt, daß Arbeitnehmer unter bestimmten Auflagen das Recht auf eine längerfristige unbezahlte Freistellung (mindestens 60 Tage) zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen haben.

Im Rahmen des APFP (1991) wurde ein experimentelles Programm von "Bildungsstipendien" gefördert, das es den Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen soll, unter Beibehaltung ihres Arbeitsrechtsverhältnisses und bei Fortzahlung des Grundlohnes an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen.



## 4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG

Dabei bestehen große Unterschiede zwischen den drei Ebenen, d.h. nationalen, sektorspezifischen und unternehmensinternen Tarifabschlüssen. Die nationalen Verträge enthalten wichtige Bestimmungen, während bei den Verhandlungen lediglich Richtlinien festgelegt werden, die in der Berufsbildungspolitik zu befolgen sind.

In den einzelnen Wirtschaftszweigen enthalten die Tarifverträge oftmals nur allgemeine Grundsätze. Auf Unternehmensebene sind die Sozialpartner nur in sehr geringem Umfang an der Organisation der Fortbildung beteiligt.

In der AES sowie im APFP wurde der Grundsatz festgeschrieben, daß Arbeitnehmer und ihre Vertreter im Hinblick auf betriebliche Bildungsmaßnahmen zu informieren und zu konsultieren sind.

Die Sozialpartner sind im Board of Directors des Instituts für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) und im Ständigen Ausschuß für Berufsnachweise vertreten. Laut Gesetz sind die drei beteiligten Parteien gemeinsam für das gesamte Anerkennungssystem zuständig.

Überdies nehmen die Sozialpartner im IEFP und in den Gremien der öffentlichen Einrichtungen beratende Funktionen wahr.

Betriebliche Bildungspläne werden in der Regel nur von den größten Unternehmen aufgestellt. Bildungsmaßnahmen werden sowohl von öffentlichen als auch von privaten Bildungseinrichtungen sowie von Unternehmer- und Gewerkschaftsverbänden durchgeführt. Mehrere "Berufsschulen" werden von Unternehmer- und/oder Gewerkschaftsverbänden verwaltet.

Die öffentlichen Einrichtungen unterstützen in technischer und finanzieller Hinsicht Bildungsmaßnahmen in Wirtschaftsbereichen mit problematischer Beschäftigungssituation und von Arbeitnehmern im allgemeinen.

## 5 BESONDERE BEMERKUNGEN

Mit der AES und dem EPFP wurde eine wichtige Grundlage für die weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat bei der Entwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildung geschaffen. Die Beteiligung der Arbeitgeber und Gewerkschaften an diesem Prozeß erstreckt sich bis auf die regionale Ebene.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Grainne CREGAN  
und geschrieben auf Englisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Die schwedische Beschäftigungspolitik ist eine auf Vollbeschäftigung ausgerichtete aktive Politik. Sie räumt der Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen, die ausgebildeten Menschen die Möglichkeit geben sollen, wieder eine Arbeitsstelle zu finden, vorrangige Bedeutung ein.

Die Erwachsenenbildung umfaßt drei Teilbereiche: Allgemeinbildung für Erwachsene, auf den Arbeitsmarkt abzielende Weiterbildung für Arbeitsuchende und betriebliche Weiterbildung.

Die Sozialpartner in Schweden sind durch drei große Gewerkschaftsorganisationen vertreten:

- die *Landorganisationen* (LO), in der sich hauptsächlich die Arbeiter des öffentlichen und des privaten Sektors zusammengeschlossen haben;
- die *Tjänstemännens Centralorganisation* (TCO) als Zusammenschluß der Angestellten des öffentlichen und des privaten Sektors;

LO und TCO gehören dem Europäischen Gewerkschaftsbund an.

- die *Sveriges Akademikers Centralorganisation* (SACO), deren Mitglieder Staats- und Kommunalbedienstete sind.

Die größte und mächtigste schwedische Dachorganisation der Unternehmer ist der *Svenska Arbetsgivare Föreningen* (SAF) mit über 34 Mitgliedsverbänden; drei weitere Verbände vereinen die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes.

Der "*Joint Industrial Training Council*" ist ein von dem Gewerkschaftsdachverband LO und dem Unternehmersdachverband SAF ins Leben gerufener paritätischer Ausschuß. Sein Tätigkeitsfeld ist die berufliche Weiterbildung, er fördert die bilaterale Zusammenarbeit der Sozialpartner und gibt strategische Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung. Dieser paritätische Ausschuß koordiniert die Tätigkeiten der "*Joint Trade Committees*", der paritätischen Ausschüsse des Handelssektors, die sich mit der Ermittlung des Bedarfs an beruflichen Eignungen in diesem Wirtschaftsbereich befassen.

Im Verlauf von sechs Jahrzehnten sozialdemokratischer Regierung (1932-1976, 1982-1991 und erneut seit 1994) haben sich ein dichtes soziales Gefüge und zahlreiche Strukturen institutionalisierter Mitbestimmung herausgebildet. In den siebziger und achtziger Jahren funktionierten in Schweden die Arbeitsbeziehungen nach dem Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner ohne staatliche Einmischung. 1992 kündigte der Unternehmersverband SAF mit dem Verlassen der dreiseitig zusammengesetzten Regierungskommissionen auf zentraler Ebene eine Wende in seiner Politik an; er gab der Verlagerung nach unten den Vorzug und wollte nun eher auf Unternehmensebene verhandeln.

## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOG UND GESETZGEBUNG

In Schweden spielen die Sozialpartner traditionsgemäß eine bedeutende Rolle im Bereich der beruflichen Erstausbildung, weniger aber in der beruflichen Weiterbildung. Diese Rolle ist nicht immer in den Rechtsvorschriften verankert, sie ergibt sich auch aus Tarifvereinbarungen.

So wurde im privaten Sektor eine Vereinbarung zwischen LO, SAF und der Vereinigung der

Privatgestellten PTK geschlossen, die allgemein die Unterrichtung und die Schulung der Arbeitnehmer zur Arbeitsorganisation und zu neuen Technologien in der Industrie zum Ziele hat. Die Vereinbarung zog die Unterzeichnung von Abkommen zwischen den Sozialpartnern auf lokaler Ebene nach sich. Mit den darin enthaltenen Festlegungen werden die lokalen Partner verpflichtet, die Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, die neuen Qualifikations- und Wissensanforderungen zu bewältigen.

### 3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM

#### Auf der Ebene der nationalen Berufsbildungspolitik

Schweden hat eine lange Tradition in der Erwachsenenbildung, die Jahrzehnte lang unter den sozialdemokratischen Regierungen vom Staat unterstützt wurde. Die Beschäftigungspolitik fußt im wesentlichen auf staatlich finanzierte Angebote zur beruflichen Weiterbildung. Angeboten werden Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungsprogramme sowie Programme zur Wiedereingliederung in das Erwerbsleben für Arbeitsuchende. Diese Programme werden aus öffentlichen Mitteln im Rahmen der Beschäftigungspolitik finanziert.

Das im Jahre 1968 aufgenommene Programm "*Komvux*" hat die Heranführung Erwachsener an den Sekundarabschluß (Erstausbildung) zum Ziel.

Mit dem auf der Sekundarstufe aufbauenden Programm "Weiterführende Bildung" wird Erwachsenen die Möglichkeit geboten, eine Ausbildung aufzunehmen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit steht oder auf andere Erwerbszweige, wie beispielsweise Fremdenverkehr und Wirtschaft, ausgerichtet ist.

Ein Programm "Arbeitsmarktausbildung" ermöglicht Arbeitsuchenden eine Ausbildung im Hinblick auf leichtere betriebliche Eingliederung.

Diese Bildungsmaßnahmen können von den verschiedensten Bildungsträgern durchgeführt werden. "AMU Group" (Landesamt für Berufs- und Fachausbildung) ist eine der unabhängigen Institutionen, die mit staatlich bezuschußten Bildungsmaßnahmen beauftragt sind. Es umfaßt 24 AMU-Zentren auf dezentraler Ebenen, die von einem drittelparitätischen Rat geleitet werden. Als wirtschaftlich selbständige Einheiten konkurrieren die AMU in ihrer Tätigkeit mit anderen Instituten, die entsprechend dem Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes Weiterbildungslehrgänge anbieten.

#### In der beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmer

Die berufliche Weiterbildung ist betrieblich organisiert und wird von den Arbeitgebern finanziert, die über die Ausbildungsprogramme wie auch über die Teilnahme der Arbeitnehmer an solchen Programmen entscheiden. Zur Umsetzung seines Ausbildungsprogramms kann das Unternehmen Hoch- und Fachschulen sowie Bildungseinrichtungen hinzuziehen.

Seit 1975 ist mit dem Gesetz über die Ermöglichung der Weiterbildung ein individueller Anspruch auf entsprechende Maßnahmen garantiert. Für alle Arbeitnehmer, die mindestens sechs Monate für den glei-

chen Arbeitgeber oder mindestens zwölf Monate in den zwei letzten Jahren gearbeitet haben, besteht die Möglichkeit, auf unbegrenzte Zeit von ihren Arbeitsaufgaben freigestellt zu werden, um an beruflichen Weiterbildungslehrgängen teilzunehmen; das Recht, danach wieder in den Betrieb zurückzukehren, bleibt ihnen erhalten. Gesetzlich verankert ist auch die freie Wahl der Art der Weiterbildung. Der Freistellungsantrag muß beim Arbeitgeber sechs Monate vorher eingereicht werden. Die Gewährung von Stipendien oder Krediten ist im Rahmen der staatlichen Programme zur Unterstützung des Arbeitsmarktes von Fall zu Fall mit dem Arbeitgeber auszuhandeln. Die mögliche Zuerkennung einer finanziellen Beihilfe hängt jeweils von der persönlichen Situation der Arbeitnehmer und von ihrer beruflichen Qualifikation ab.

#### **4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG**

Die Sozialpartner streben nach neuen, weniger förmlichen Strategien. Sie konzentrieren sich auf die betriebliche Weiterbildung als wichtigen Interventionsbereich und streben ein Mitbestimmungsrecht insbesondere hinsichtlich der Bedarfsermittlung, der Planung und Finanzierung der betrieblichen Weiterbildungsprogramme an. Bei dieser Konzeption wird von den neuen Management-Strategien für Unternehmen ausgegangen, die der Entwicklung der Humanressourcen größere Bedeutung beimessen und zugleich den Zweck verfolgen, durch Nutzung der fachlichen Fähigkeiten von Arbeitnehmern wie auch von Gewerkschaftsvertrauensleuten zu flexibleren und dezentraleren Lösungen für die anstehende Problematik zu gelangen.

##### **Auf Branchenebene**

In der privaten Wirtschaft gibt es zur beruflichen Weiterbildung einige Bestimmungen, die zentral oder auf Branchenebene in Tarifvereinbarungen festgeschrieben sind.

Tarifverhandlungen für einen Wirtschaftssektor zwischen den Unternehmerverbänden und den Industriegewerkschaften sind nach und nach an die Stelle der zentral geführten Tarifverhandlungen getreten, die bislang flächendeckend zur Anwendung kamen.

Berufsbildungsvereinbarungen wurden von Gewerkschaften geschlossen, die dem Dachverband LO angehören. So kam im Jahre 1984 ein Abkommen über berufliche Bildung im Sektor Energieversorgung zwischen dem Arbeitgeberverband EA, dem der Schwedischen Elektrikerverband SEF, dem Unternehmer-Dachverband SAF und dem Verband der Arbeitnehmer des Bereichs Instandhaltung zustande.

Die schwedischen Sozialpartner haben auf Branchenebene paritätische Gremien geschaffen, die in Bereichen tätig werden, an denen sowohl seitens der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer ein gemeinsames Interesse besteht, wie z.B. Berufsbildung und Absicherung der Beschäftigung.

Auf diese Weise wurde 1983 im Ergebnis von Verhandlungen zwischen dem Unternehmer-Dachverband SAF und der Gewerkschaftsorganisation LO der Fonds SAF-MLO (TSL) geschaffen. Sein Hauptziel ist die Absicherung der Beschäftigung für die Arbeitnehmer. Aus ihm werden mehrere Bildungsprogramme für verschiedene Unternehmen finanziert. Mit den finanzierten Projekten sollen die Berufsbefähigungen weiter ausgebaut und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessert werden. 95.000 Unternehmen mit insgesamt 1,1 Millionen Beschäftigten gehören dem Fonds an; sie zahlen einen Beitrag gemäß ihrem jährlichen Bruttolohnvolumen, dessen Satz tarifvertraglich festgelegt wird. Über die Gewährung einer Beihilfe entscheidet der Verwaltungsrat des Fonds, der sich zu gleichen Teilen aus Arbeitgebern und

Gewerkschaftsvertretern zusammensetzt. Jeder Antrag auf Beihilfe an den Fonds TSL wird sowohl auf lokaler als auch auf regionaler Ebene gemeinsam von Arbeitgebern und Gewerkschaften eingereicht, denen dann auch die Kontrolle über die tatsächliche Umsetzung der finanzierten Bildungsmaßnahmen obliegt.

#### **Auf Unternehmensebene**

Die Interessenvertretung der schwedischen Arbeitnehmer wird über die gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Unternehmen (*facklig förtroendeman*) wahrgenommen, deren Aufgaben 1974 in einem Gesetz über die Stellung der Gewerkschaftsvertrauensleute festgelegt worden ist. Sie haben das Recht, zu allen Fragen im Zusammenhang mit der Produktion, den Arbeitsbedingungen und der Lage der Belegschaft unterrichtet zu werden und darüber zu beraten. Sie werden zur finanziellen Lage des Unternehmens angehört. Die Gewerkschaftsorganisationen führen auch Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene in Ergänzung zu flächendeckenden oder branchenbezogenen Tarifvereinbarungen. Die Weiterbildung, die jeweilige Politik zur Personalverwaltung sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen rücken mehr und mehr in den Vordergrund der Verhandlungen auf betrieblicher Ebene.

## **5 BESONDERE BEMERKUNGEN**

Die schwedischen Sozialpartner halten das System der beruflichen Erstausbildung wie auch die auf aktive Beschäftigungspolitik zugeschnittene berufliche Bildung für zufriedenstellend. Ihr Wunsch ist es, stärkeren Einfluß auf die von den Unternehmen durchgeführte berufliche Weiterbildung im Hinblick auf höhere Qualifikationen und stärkere Wettbewerbsfähigkeit zu erlangen.

Der Ausstieg des SAF aus den dreiseitigen Verhandlungen auf zentraler Ebene im Jahre 1992 hat dennoch nicht zum völligen Abbruch des informellen Sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern geführt. Beratungen über die Mobilisierung der Arbeitnehmer und darüber, wie das Bildungsangebot flexibler gestaltet werden kann, sind im Gange. Der soziale Dialog geht auch auf Branchenebene weiter (z.B. im Druckereigewerbe über Beteiligung an Investitionen).

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Jean-Marie LUTTRINGER  
und geschrieben auf Französisch*

## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Der Abschluß von Tarifverträgen ist Pflicht. Auf überbetrieblicher Ebene sind nur die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände berechtigt, Tarifabschlüsse vorzunehmen. Schon seit langem gibt es in den einzelnen Wirtschaftszweigen und im Landesmaßstab Tarifverträge zur Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen, doch als Ausgangspunkt des heute stattfindenden Dialogs gilt allgemein das 1984 unterzeichnete *Acuerdo Economico y Social* (AES, Wirtschafts- und Sozialabkommen), das bis einschließlich 1986 gültig war. Von ihm gingen auch Impulse für die Berufsbildung aus, die das augenfälligste Beispiel für ein Thema ist, zu dem sich Sozialpartner und Regierung weitgehend einigen konnten.

Im AES wurde die Bedeutung der Berufsbildung stark hervorgehoben und festgelegt, daß Jahresprogramme für die berufliche Bildung (FIP-Plan: Plan für Beschäftigung, Ausbildung und Eingliederung) zu erarbeiten seien, deren Finanzierung durch eine Abgabe erfolgen solle. Seit 1985 hat das Arbeitsministerium derartige Pläne in Zusammenarbeit mit dem Allgemeinen Rat für Berufsbildung erstellt. Die Pläne bedürfen der Zustimmung der Regierung. Für ihre Durchführung sind das INEM (das dem Arbeitsministerium unterstellte Nationale Institut für Beschäftigung) und die autonomen Gemeinschaften - Katalonien, Andalusien, Valencia und Galicien - zuständig. Infolge des AES wurde der Allgemeine Rat für Berufsbildung gegründet, in dem auch die Sozialpartner vertreten sind. Ferner beteiligen sich die Sozialpartner an der Erarbeitung von Bestimmungen für die Zertifizierung und die Anerkennung von Qualifikationen.

Infolge einer Übereinkunft im Ständigen Ausschuß des Rates wurde eine Berufsbildungskommission gegründet, und im Laufe des Jahres 1992 kamen zwei wichtige Abkommen zustande:

- das bilaterale Abkommen über die Fortbildung zwischen CEOE und CEPYME (Arbeitgeber) sowie UGT, CCOO und CIGA (Gewerkschaften), unmittelbar gefolgt von einem dreiseitigen Abkommen zum selben Thema zwischen den genannten Verbänden und der Regierung. Diese Abkommen werden noch bis Ende 1996 gelten.

Gemäß diesen Abkommen wird die Abgabe (0,7 %, davon 0,6 % Arbeitgeber- und 0,1 % Arbeitnehmerbeitrag) für Berufsbildungsinitiativen im Rahmen des FIP-Plans im Grunde beibehalten. Als neuer Punkt wurde ein Programm für die lebenslange Bildung von Arbeitnehmern (ANFC) vereinbart; und ein bestimmter Anteil der Gelder (von 0,10 % auf 0,30 % erhöht) darf jetzt für betriebliche Bildungsmaßnahmen verwendet werden. Dem Abkommen zufolge ist ein gemischter dreiseitiger Ausschuß zu gründen, der die Finanzierungskriterien und -verfahren festlegt. Ferner sind gemeinsame Industrieausschüsse vorgesehen.

Die Sozialpartner arbeiten im Rahmen der FORCEM zusammen (*Fundacion para la formacion en la empresa*). Dabei handelt es sich um ein bilaterales Gremium, dessen Maßnahmen nur in Abstimmung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften durchgeführt werden können.

Die Sozialpartner beteiligen sich an der Umsetzung des FIP-Plans und bemühen sich um die Koordinierung der verschiedenen Maßnahmen. Seit dem Abschluß des ANFC-Abkommens ist der FIP-Plan ausschließlich für Erwerbslose bestimmt.

Die Gründung von Betriebsräten (nur Arbeitnehmervertreter) war schon zuvor gesetzlich geregelt, doch wurden ihre Befugnisse durch das Abkommen von 1992 erweitert und schließen nunmehr auch das Recht auf Information und Konsultation ein, so z.B. im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen, Bildungsplänen und Anträgen auf Bildungsurlaub.

## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOG UND GESETZGEBUNG

In Spanien sind Ausbildung und Umschulung verfassungsrechtlich garantiert, ohne daß daraus jedoch Rechte für den einzelnen Arbeitnehmer erwachsen. Im Arbeitsgesetzbuch wird das Recht auf berufliche Bildung und Förderung angeführt.

Bereits 1928 wurde ein Gesetz über die Berufsbildung verabschiedet, doch erst in den letzten Jahren erhielten die Sozialpartner das Mitspracherecht.

Bestehende Tarifverträge bleiben bis zum Neuabschluß in Kraft. Sie erlangen allgemeine Rechtsgültigkeit (d.h. normativen Charakter), wenn beide Tarifvertragsparteien mindestens 50 % der betroffenen Personen und Firmen vertreten. In diesem Falle können sie für allgemeinverbindlich erklärt werden. Ansonsten gelten sie lediglich für die von den Unterzeichnern vertretenen Personengruppen. Ist der Dialog durch bestimmte Umstände, so z.B. das Fehlen von Verbänden, erschwert, kann die Regierung die Ausweitung eines bestehenden Vertrages auf bisher nicht tarifgebundene Personengruppen beschließen.

Mitunter ist eine Ausgestaltung der Tarifverträge durch Verträge für einzelne Wirtschaftszweige oder Unternehmen erforderlich, in denen die Einzelheiten der praktischen Umsetzung wie beispielsweise der Umgang mit dem Bildungsurlaub verankert sind. (Im ANFC wird die Obergrenze für den Bildungsurlaub mit 150 Stunden pro Jahr angegeben.)

## 3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM

Im Jahre 1990 wurde das gesamte System der schulischen und beruflichen Bildung einschließlich der betrieblichen Fortbildung durch das LOGSE (*Ley Organica de Ordenacion General del Sistema Educativo*) reformiert, das eine zusätzliche Bildungsebene und die Einführung von Ausbildungseinheiten vorsah.

Die berufliche Erstausbildung wird durch ein Gesetz aus dem Jahre 1970 geregelt, das die Berufsausbildung in das Bildungswesen eingliederte, drei Arten von Abschlüssen einführte und eine neue Bezeichnung (geregelter Ausbildung) prägte, um der Berufsausbildung zu höherem Ansehen zu verhelfen. Dennoch entschieden sich 1993/94 noch immer mehr als zwei Drittel der Jugendlichen für einen allgemeinen Bildungsweg. Für die Berufsausbildung ist das Bildungsministerium zuständig, und in beiden Kategorien besuchen die meisten Jugendlichen öffentliche Bildungseinrichtungen.

Das erste Gesetz über die berufliche Fortbildung (ungeregelte Ausbildung) wurde 1962 verabschiedet; 1980 folgte das Beschäftigungsgesetz, das die Förderung der Beschäftigung durch berufliche Bildung ermöglichte. Daraus erklärt sich die teilweise Zuständigkeit des INEM.

Von den Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen des FIP-Planes wurden Berufstätige früher nur in geringem Maße erfaßt (1991 34 %). Heute gilt für Berufstätige das ANFC.

Die Abgabe wurde durch das Abkommen von 1992 zwar nicht abgeschafft, doch erklärte sich der Staat bereit, einen Teil der Mittel an ein gemeinsames Gremium (FORCEM) abzuführen, das damit betriebliche Bildungsmaßnahmen finanziert, sofern Bildungspläne vorgelegt und bestätigt wurden.

Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten können die Finanzierung eigener Bildungspläne beantragen, während kleinere Unternehmen Gruppenpläne erstellen müssen.

Dabei kommen Verfahrensweisen zur Anwendung, die im Grunde einheitlich sind und nur geringe Unterschiede aufweisen. Die Gruppenpläne müssen durch einen gemeinsamen Ausschuß auf Sektorebene bestätigt werden, ehe sie der FORCEM zugehen.

## 4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG

Das Abkommen von 1992 sah die Bildung eines dreiseitigen Ausschusses vor (Regierung, Arbeitgeber, Arbeitnehmer). Ein bilaterales Gremium (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) leitet die FORCEM, die für die Verwaltung der Gelder zuständig ist, die aufgrund des Abkommens eingenommen werden. Darüber hinaus sind für jeden Wirtschaftszweig und jede autonome Gemeinschaft bilaterale Konsultativausschüsse vorgesehen bzw. bereits gegründet worden, die die Ausbildungspläne begutachten, ehe bei der FORCEM ihre Finanzierung beantragt wird.

Vorgesehen ist ferner ein ganzes System von Bildungsplänen auf nationaler Ebene sowie für Wirtschaftszweige, Gruppen und einzelne Unternehmen.

Zu den sonstigen Fragen, die in diesem Abkommen behandelt werden, zählt die stärkere Einbeziehung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene.

In den unternehmensinternen, aber auch in den sektorspezifischen und regionalen Tarifverträgen zeichnet sich allmählich eine zunehmende Beachtung der beruflichen Bildung ab. Etwa 25 % der Unternehmen - darunter überwiegend Großunternehmen - geben an, daß ihre Tarifverträge nunmehr auch Bestimmungen zur Berufsbildung enthalten.

In Katalonien und Asturien beispielsweise wurden im Baugewerbe verschiedene Initiativen zur Förderung der Berufsbildung ergriffen, so z.B. die Schaffung von Bildungsstätten und die Erhöhung der Pflichtabgabe um 0,1 %. Die Wirtschaftszweige unternehmen entscheidende Schritte, indem sie ihren jeweiligen Qualifikationsbedarf ermitteln, Ausbildungseinheiten entwickeln und nicht zuletzt Bestimmungen für die Gruppenpläne erlassen, die Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten einreichen müssen, um die Genehmigung für die Finanzierung von Bildungsmaßnahmen durch den Abgabefonds zu erhalten.

Dem ANFC zufolge können pro Jahr bis zu 150 Stunden Bildungsurlaub gewährt werden, wobei die konkreten Regelungen und Verfahren in den Tarifverträgen der Wirtschaftszweige festzuhalten und eventuell auf der Ebene der Unternehmen zu vereinbaren sind. Das Unternehmen kann Anträge auf Bildungsurlaub nur in begründeten Fällen ablehnen. Ist der Bildungsurlaub genehmigt worden, kann bei der FORCEM der Antrag auf Finanzierung gestellt werden.

## 5 BESONDERE BEMERKUNGEN

Die Sozialpartner in Spanien sind der Auffassung, daß mit den 1992 geschlossenen Abkommen ein Durchbruch bei der Förderung des Dialogs und der Berufsbildung erzielt wurde.

*Beschreibung wurde erstellt durch :*

*Margit HURUP GROVE  
und geschrieben auf Englisch*



## 1 ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS ZUM THEMA BERUFSBILDUNG

Im Gegensatz zu anderen europäischen Staaten sind für das Vereinigte Königreich freiwillige anstelle vertraglicher Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung typisch. Seit 1979 sind die Rolle und der Einfluß der Gewerkschaften generell im Rückgang begriffen. Im Vereinigten Königreich werden zu Ausbildungsfragen vor allem informelle Beratungen und Tarifgespräche durchgeführt.

In den vergangenen zehn Jahren hat sich der Staat wenig um die berufliche Erstausbildung sowie die Weiter- und Fortbildung gekümmert. Daher konnte sich auch das Ausbildungsniveau im Vereinigten Königreich nicht wesentlich verbessern, so daß das Land im Hinblick auf die Teilnahme an beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht an seine wichtigsten Konkurrenten in der Industrie heranreicht.

## 2 VERHÄLTNIS VON SOZIALEM DIALOG UND GESETZGEBUNG

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sind im Vereinigten Königreich nicht gesetzlich geregelt, so daß keine Rechtsvorschriften zur Vertretung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz oder bei Tarifverhandlungen existieren. Gesetzliche Regelungen bestehen lediglich auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, des Rechts auf einen Anstellungsvertrag sowie in der Sozial- und Kündigungsschutzgesetzgebung.

## 3 VERHÄLTNIS DES SOZIALEN DIALOGS ZUM BERUFSBILDUNGSSYSTEM

Im Weißbuch "Beschäftigung für die 90er Jahre" aus dem Jahre 1988 wurden Mängel am System der Aus Weiter- und Fortbildung im Vergleich zu anderen europäischen Ländern festgestellt. Deshalb richtete die Regierung beim Arbeitsministerium eine Abteilung für betriebliche Bildung und Ausbildung ein, die mit den *Training and Enterprise Councils* (TEC) und den Ausbildungseinrichtungen der Industrie, den *Industrial Training Organisations* (ITO) bei der Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zusammenarbeiten soll. Die Ministerien für Erziehung und Ausbildung wurden jetzt zu einem Ministerium zusammengelegt. Neben anderen Initiativen führte die Regierung das Konzept der nationalen beruflichen Qualifikationen (*National Vocational Qualifications*, NVQ) ein.

Im Jahre 1986 wurde der *National Council for Vocational Qualifications* (NCVQ) mit dem Ziel gegründet, ein landesweites einheitliches Qualifikationssystem zu schaffen, das sich an der Tätigkeit orientiert. Dieser Rat bescheinigt NVQ auf der Grundlage von Standards, die in jeder Branche von den *Industry Lead Bodies* (ILB), den von der Arbeitgeberseite geleiteten Branchengremien, festgelegt werden. Allerdings spielt für die NVQ die Sachkunde eine größere Rolle als der Abschluß der Ausbildung an sich, wobei der Schwerpunkt stärker auf dem Lernergebnis und weniger auf dem Lernprozeß liegt. Die Gewerkschaften sind nicht immer in den ILB vertreten, aber der Gewerkschaftskongreß (*Trade Union Congress*, TUC) arbeitet mit der *Confederation of British Industry* (CBI) und dem Erziehungsministerium bei der Bewertung von *National Training Awards* (NTA), die Unternehmen für besonders effektive Ausbildungsprogramme zuerkannt werden, zusammen. Der TUC ist auch im NCVQ vertreten.

Die Gewerkschaften sind an der Entwicklung breit angelegter NVQ interessiert, die gründliche Fähigkeiten und Fertigkeiten für alle Ebenen - angefangen von den Beschäftigten mit einfachen und höhe-

ren Abschlüssen bis zur Aufsichts- und Leitungsebene - vermitteln.

Viele Industriezweige haben einen zunehmenden Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften und streben eine flexible Einsetzbarkeit durch eine breite Ausbildung an. Dies betrifft insbesondere den Ingenieurbau und die chemische Industrie. Im Juni 1990 wurde im Ingenieurbau im Rahmen des 90er Nationalen Abkommens für das Ingenieurbauwesen das nationale Programm zur Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten (NSDS) gestartet.

Im Bauwesen sind die Gewerkschaften in den höchsten Gremien sowie in sämtlichen Ausschüssen und Arbeitsgruppen vertreten. Die Gewerkschaften werden in diesem Bereich in Ausbildungsfragen auf Sektorebene umfassend einbezogen, was allerdings nicht ohne Schwierigkeiten verläuft. In der Bauwirtschaft besteht für Arbeitgeber nach wie vor das Abgabensystem, das in anderen Branchen bereits abgeschafft wurde.

#### **4 EBENEN UND INHALTE DES SOZIALEN DIALOGS ZUR BERUFSBILDUNG**

Anfang der 60er Jahre wurden unter dem *National Economic Development Council* (Nationalrat für Wirtschaftsentwicklung) und den *Economic Development Committees* (Ausschüsse für Wirtschaftsentwicklung) neue dreiseitige Vereinbarungen zur Wirtschaftsplanung eingeführt.

Seit der Wahl der konservativen Regierung im Jahre 1979 verlagerte sich der Schwerpunkt von Dreiergesprächen und der gesetzlich festgelegten Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Richtung arbeitgebergelenkter und freiwilliger Ausbildungsangebote. Wichtigstes Anliegen der Arbeitgeber ist es, über Arbeitskräfte mit dem notwendigen Rüstzeug für die Erreichung der Ziele des Unternehmens zu verfügen. Für die Arbeitnehmer bedeutet Ausbildung und deren Bewertung die Chance, daß ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten die entsprechende Anerkennung finden, die ihnen wiederum zu höherem Einkommen, größerer Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Arbeitsplatzsicherheit sowie verstärkter Arbeitsmarktmobilität verhilft. Die Vertretungen beider Seiten, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, unterstützen die Ziele beider Parteien, ohne sich jedoch darauf zu beschränken.

Heute verfügen der TUC und die Einzelgewerkschaften über beratende Rechte in den TEC auf regionaler Ebene, wo es vor allem um die organisatorischen Fragen der nationalen beruflichen Qualifikationen (NVQ) geht. Die ersten Anzeichen einer Schwerpunktverschiebung zu Ausbildungsfragen wurden in der zweiten Hälfte der 80er Jahre aus den Aktivitäten verschiedener Gewerkschaften sichtbar.

Während der TUC Ausbildungsfragen bis dahin vor allem auf Landes- und Branchenebene entschieden hatte, rückte nunmehr die Arbeitplatzebene in den Mittelpunkt, und die Vorschläge betrafen die Schaffung der gesetzlichen Grundlage für die Beratung der Arbeitnehmer durch die Gründung von Workplace Training Committees (WTCOM), d.h. Ausschüssen für die betriebliche Ausbildung.

Auf Sektor- und Unternehmensebene durchgeführte Studien belegen die Bereitschaft seitens der Betriebsleitungen, die Gewerkschaften in die Gespräche über Ausbildungsfragen einzubeziehen, obwohl in der Art und Weise der Einbeziehung beträchtliche Unterschiede im Hinblick auf Ebene, Umfang und Tiefe der Tarifgespräche bestehen. Auf welcher Ebene Ausbildungsfragen diskutiert werden, hängt in hohem Maße davon ab, auf welcher Ebene Tarifgespräche über andere Fragen geführt werden, und zudem

von solchen Faktoren wie dem für Ausbildungsfragen zuständigen Forum, der Mitgliederzahl der Gewerkschaften, der Haltung der Arbeitgeber sowie dem Ausbildungsumfang und -niveau der Arbeitskräfte.

In einigen Unternehmen bestehen auch lokale Foren wie Betriebsräte oder gemeinsame Verhandlungsausschüsse sowie Training Committees, in denen Ausbildungsfragen beraten werden.

## **5** BESONDERE BEMERKUNGEN

Mit der Sozialcharta von 1989 wurde das Ziel verfolgt, allen Beschäftigten für die Dauer ihres Arbeitslebens den Zugang zu beruflicher Ausbildung zu sichern. Im Maastrichter Vertrag wurden dann die Pflichten der EU auf dem Gebiet der Berufsbildung noch präziser festgeschrieben, die 12 Mitgliedstaaten konnten sich jedoch nicht auf eine gemeinsame Sozialpolitik einigen. Schließlich gaben sämtliche Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs einem Protokoll über die Sozialpolitik ihre Zustimmung.

**Beschreibung wurde erstellt durch :**

*Grainne CREGAN  
und geschrieben auf Englisch*

