

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 18, 2013

Governance

Erwachsenenbildung zwischen
Selbst- und Fremdsteuerung

Kollektive Vereinbarungen in der
Steuerung betrieblicher Weiterbildung

Beispiele aus den Niederlanden und
Deutschland

Carola Iller und Dick Moraal



Kollektive Vereinbarungen in der Steuerung betrieblicher Weiterbildung

Beispiele aus den Niederlanden und Deutschland

Carola Iller und Dick Moraal

Iller, Carola/Moraal, Dick (2013): Kollektive Vereinbarungen in der Steuerung betrieblicher Weiterbildung. Beispiele aus den Niederlanden und Deutschland.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 18, 2013. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/13-18/meb13-18.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Betriebliche Weiterbildung, Steuerung, Niederlande, tarifliche Weiterbildungsfonds, Deutschland, Sozialpartnerrichtlinie, öffentliche Förderung, Netzwerke, Governance

Kurzzusammenfassung

Angesichts des hohen Stellenwerts der betrieblichen Weiterbildung für die Realisierung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Ziele stellt sich die Frage, wie gesellschaftliche Steuerung in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung möglich ist. Am Beispiel der tariflichen Weiterbildungsfonds in den Niederlanden und der Sozialpartnerrichtlinie in Deutschland wird im vorliegenden Beitrag gezeigt, wie sich kollektive Vereinbarungen und öffentliche Förderung ergänzen können. Während in den Niederlanden in den vergangenen zwanzig Jahren eine Institutionalisierung und Weiterentwicklung der Fonds hin zu regionalen und sektoralen Netzwerken zwischen Unternehmen, Sozialpartnern und staatlichen Akteuren der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik stattgefunden hat, ist mit der Sozialpartnerrichtlinie in Deutschland zunächst ein Schritt in Richtung einer Kooperation zwischen Sozialpartnern und Staat in der betrieblich-beruflichen Weiterbildung getan. Beide Beispiele zeigen, dass kollektive Vereinbarungen zu einer Verstärkung der Weiterbildungspolitik beitragen und damit einen wichtigen Anteil zur Institutionalisierung lebenslangen Lernens leisten können.



Kollektive Vereinbarungen in der Steuerung betrieblicher Weiterbildung

Beispiele aus den Niederlanden und Deutschland

Carola Iller und Dick Moraal

Weiterbildungsangebot und -nachfrage steigen, wenn Unternehmen in den Prozess der Aus- und Weiterbildung eingebunden sind und darüber hinaus die Kammern, ArbeitgeberInnenverbände und Gewerkschaften eine zentrale Rolle im beruflichen Bildungssystem einnehmen.

Einleitung

Anders als in der Schule und Hochschule hat der Nationalstaat in der Erwachsenen- und Weiterbildung seit jeher nur geringen Einfluss auf die konkrete Bildungsarbeit. Die Autonomie der Träger gegenüber dem Staat ist ein historisch stabiles Strukturmerkmal der Erwachsenenbildung (siehe Iller 2009a), weshalb hinsichtlich der Steuerung in der Weiterbildung „ein weites Spektrum von Formen der Beeinflussung und Koordination sozialer Handlungen“ (Hartz/Schrader 2008, S. 17) einschließlich zivilgesellschaftlicher Beteiligungsformen in den Blick genommen werden muss. Dies gilt vor allem für die Steuerung in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung, die sich weitgehend unabhängig von staatlicher Regulierung und Finanzierung institutionalisiert hat und deshalb über herkömmliche politische Steuerungssysteme wie Förderprogramme oder Zielvereinbarungen nur schwer in bildungspolitische Strategien einbinden lässt. Angesichts der großen arbeitsmarkt-, wirtschafts- und zunehmend auch der sozialpolitischen Bedeutung der beruflichen Weiterbildung ist dieser Mangel an bildungspolitischen Einflussmöglichkeiten äußerst problematisch.

Steuerungslogiken und politisch-ökonomische Steuerungsinteressen in der beruflichen Bildung lassen sich unseres Erachtens sehr gut mit dem Ansatz der „Comparative Political Economy of Skill Formation (CPE-SF)“ (siehe Trampusch/Eichenberger 2011) erklären. Unter diesem Begriff wurde in den letzten Jahren ein Forschungsansatz entwickelt, der berufliche Bildungssysteme international vergleichend im Kontext von industriellen Beziehungen und Wohlfahrtsstaatsregimen analysiert. Ein zentrales Ergebnis ist: Weiterbildungsangebot und -nachfrage steigen, wenn Unternehmen in den Prozess der Aus- und Weiterbildung eingebunden sind (firm involvement) und darüber hinaus die intermediären Assoziationen (Kammern, ArbeitgeberInnenverbände, Gewerkschaften) eine zentrale Rolle im beruflichen Bildungssystem einnehmen. Wir wollen im Folgenden deshalb zwei Steuerungsverfahren vorstellen, die jenseits staatsinterventionistischer Maßnahmen auf Koordination und Kooperation in der Weiterbildung abzielen und deshalb für die beruflich-betriebliche Weiterbildung besonders geeignet erscheinen: die tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden und rezente Ansätze zur Etablierung einer kooperativen

Weberbildungspolitik in Deutschland im Rahmen der sogenannten „Sozialpartnerrichtlinie“. Wie zu zeigen sein wird, sind die zentralen Prinzipien dieser Steuerungsverfahren die „koordinierte Verantwortung“, d.h. die gemeinsame Verantwortungsübernahme durch Betriebe, Individuen und Staat, aber auch die Institutionalisierung der Verfahren und finanzielle Absicherung.

Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden: ein systemischer Ansatz¹

Als Folge der rezessiven Phase Ende der 1970er und zu Anfang der 1980er Jahre stieg die Langzeitarbeitslosigkeit in den Niederlanden stark an. Die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen vereinbarten in dieser Periode Maßnahmen, um Unternehmen und Beschäftigte zukünftig weniger anfällig für die ökonomische konjunkturelle Entwicklung zu machen (aktive Beschäftigungspolitik). Vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit, wurde in den Kollektivverhandlungen eine Beziehung zwischen einerseits mehr Geld für die Qualifizierung und andererseits einem niedrigeren Anstieg der Lohnkosten hergestellt.

Die Unternehmen zahlen pro Mitarbeitende/n einen Betrag – anfangs 10 Gulden – in einen Fonds (O&O-Fonds: Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen)², aus dem dann die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen gezahlt werden. Durch die umlagefinanzierte Ausgleichsregelung beteiligen sich alle Unternehmen, auch diejenigen, die ihre Mitarbeitenden nicht qualifizieren, an der Finanzierung der Qualifizierung. Bildungsaktive Unternehmen erhalten dafür eine finanzielle Kompensation.

Zu den Aufgaben der O&O-Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die individuelle

Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O-Fonds unterstützen auch immer mehr Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Mitte 2007 gab es 140 Branchenfonds, von denen die übergroße Mehrheit an einen Tarifvertrag gebunden war.³

Die Anzahl der Fonds ändert sich ständig. Es werden neue gegründet, es kommt zu Fusionen, und manchmal wird ein Fonds eingestellt. Von den 6,9 Millionen Beschäftigten in den Niederlanden fielen 2007 insgesamt 5,9 Millionen – also 86% – in die Zuständigkeit eines O&O-Fonds (vgl. Donker van Heel et al. 2008, S. 8; siehe dazu auch Waterreus 1997, 2002; Mooij/Houtkoop 2005).

Das Problem der meisten Bildungsfonds in den Anfangsjahren war, dass vor allem die Klein- und Mittelunternehmen sie nicht nutzten. Kleine und mittlere Unternehmen sind in den Niederlanden die wichtigsten ArbeitgeberInnen, es gibt nur wenige große Unternehmen, die aber nicht dominant auf die Politik der ArbeitgeberInnenorganisationen einwirken (vgl. Trampusch/Eichenberger 2011, S. 10f.).

Die Beteiligung hat sich seit Ende der 1990er Jahre deutlich verbessert. Das betrieblich-berufliche Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsteilnahme sind in den Niederlanden besonders auch in den Klein- und Mittelunternehmen stark gestiegen. Auch die Weiterbildungspolitik in den Fonds wird entsprechend von den kleinen und mittleren Unternehmen bestimmt, was sich insgesamt positiv auf die Entwicklung der Fonds auswirkt, da die kleinen und mittleren Unternehmen in den Niederlanden berufliche Bildung stark unterstützen und an einem Kostenausgleich interessiert sind. So konnten durch die Fonds spezielle Programme für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt werden (vgl. ebd.).

Die bei weitem wichtigste Finanzierungsquelle der O&O-Fonds bilden die Abgaben der Unternehmen der jeweiligen Branche. Die sektoralen Aus- und

1 Hierzu findet sich eine ausführliche Darstellung von Dick Moraal auf den Seiten 42 bis 45 im Zwischenbericht „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“ (2011) des BiBB (Bundesinstituts für Berufsbildung) unter https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_23301.pdf; Anm.d.Red.

2 Mitte der 1980er Jahre entstanden als Tarifvertragsregelungen die sogenannten Sozialfonds und als eine Form der Sozialfonds die O&O-Fonds (Aus- und Weiterbildungsfonds); Anm.d.Red.

3 In den Niederlanden gibt es im Gegensatz zu Frankreich keine nationale Gesetzgebung über die betriebliche Weiterbildung. Die Kollektivverträge und die darin enthaltenen Sozialfonds (auch die Bildungsfonds) werden nachträglich vom Staat für die jeweiligen Branchen allgemeinverbindlich erklärt.

Weiterbildungsfonds (O&O-Fonds) schaffen Anreize für ArbeitgeberInnen, um in Bildung zu investieren. Eine zweite Finanzierungsquelle stellen die staatlichen Fördermittel dar. Dabei handelt es sich fast immer um eine zeitlich befristete Förderung. In den vergangenen Jahren waren dies beispielsweise Projektförderungen zur Verbesserung einer altersgerechten Personalpolitik sowie Mittel für das Zustandekommen von Vereinbarungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz. Eine dritte Finanzierungsquelle sind ESF-Mittel. Die Regierung hat beschlossen, dass diese Gelder, zumindest soweit es dabei um Projekte in den Branchen und Unternehmen geht, über die O&O-Fonds beantragt und verwaltet werden.

Ursprünglich waren die Fonds als Finanzierungsinstrument angelegt, mittlerweile sind sie zu Institutionen geworden, in denen sektoral und regional Serviceleistungen für die berufliche Weiterbildung bis hin zu Forschung und Entwicklung durchgeführt werden. Darüber hinaus sind sie in regionale und sektorale Kooperationen in der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik eingebunden und dadurch zu wichtigen „Knotenpunkten“ für bildungs- und sozialpolitische Maßnahmen in Transformationsprozessen des Arbeitsmarkts geworden. Die O&O-Fonds können für die Finanzierung unterschiedlicher Aktivitäten in den Branchen genutzt werden, so z.B. für Information, Forschung, Beschäftigung von Arbeitslosen, Aus- und Weiterbildung.

Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland: rezente Initiativen

In Deutschland bestehen zwar schon seit den 1960er Jahren Kollektivvereinbarungen zur Qualifizierung, diese waren aber lange Zeit auf wenige kleine Branchen (Miederwarenindustrie) oder Beschäftigtengruppen (Poliere) beschränkt. Im letzten Jahrzehnt sind insbesondere in großen Branchen der Metall- und Elektroindustrie und der Chemieindustrie eigenständige Qualifizierungstarifverträge abgeschlossen worden. Dabei liegt der Regelungsschwerpunkt auf der Bedarfsermittlung, Planung und Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung unter Beteiligung des Betriebsrats. Ein zentrales Instrument ist dabei der Anspruch der Beschäftigten auf ein regelmäßiges Qualifizierungsgespräch.

Bei der Mehrzahl der Qualifizierungstarifverträge kamen die Verhandlungsparteien überein, dass betriebliche Weiterbildung einzelbetrieblich vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu finanzieren ist, während bei persönlicher Weiterbildung die Beschäftigten die Kosten zu tragen haben. Tarifliche Regelungen zur Einrichtung umlagefinanzierter Weiterbildungsfonds stellen eher die Ausnahme dar. So umfassen die Qualifizierungstarifverträge der letzten Jahre etwa 5 Millionen Beschäftigte (siehe Bahn Müller/Hoppe 2011), in den Geltungsbereich umlagefinanzierter Tariffonds fallen nur knapp 100.000 Beschäftigte.

Mit Inkrafttreten der Sozialpartnerrichtlinie am 26. März 2009 können in Deutschland erstmalig im Rahmen der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 kooperativ ausgehandelte betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen finanziell gefördert werden. Qualifizierungstarifverträge werden damit als wichtiges Instrument für die Förderung der betrieblichen Weiterbildung hervorgehoben (siehe BMAS 2009). Antragsberechtigt sind Tarifvertragspartner und Sozialpartner zur Umsetzung von bestehenden Qualifizierungstarifverträgen oder Unternehmen, die in den Regelungsbereich dieser Verträge fallen. Ein wichtiger Anstoß für diese Förderung geht auf die Strategie der EU zurück, die Sozialparteien aktiv in die Entwicklung wirtschafts- und sozialpolitischer Initiativen der Europäischen Union einzubeziehen.

Bislang wurden 191 Projekte bewilligt. Bei Durchsicht der geförderten Projekte fällt auf, dass die Projektträgerschaft meist bei einem Bildungsanbieter liegt, die Unternehmen also nur mittelbar in die Projekte eingebunden sind. Gleichwohl müssen sie sich aktiv an den Vorhaben beteiligen und einen Beitrag zur Unterstützung leisten, denn nur wenn die Unternehmen eine Kofinanzierung und Freistellung der Mitarbeitenden zur Weiterbildung garantieren, können die Kosten bezuschusst werden. Die Anträge werden von einer nicht-staatlichen „Regiestelle“ beraten, die Auswahl der förderwürdigen Projekte wird von einer Steuerungsgruppe aus Arbeitgeber- und GewerkschaftsvertreterInnen und dem Arbeitsministerium getroffen. Auf Grundlage der Richtlinie können Vorhaben der betrieblichen Weiterbildung mit bis zu 80% aus ESF- und Bundesmitteln bezuschusst werden, vorausgesetzt, die Antragstellung basiert auf einer Vereinbarung

zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnenvertretung und greift bildungs- und arbeitsmarktpolitisch relevante Zielsetzungen auf.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Kooperation in der betrieblichen Weiterbildung ist nur möglich, wenn die unterschiedlichen bildungsbezogenen Ziele der Unternehmen, Beschäftigten und des Staates in einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten aufgelöst werden können. Derartige Aushandlungsprozesse finden aber zumeist in einem Spannungsfeld zwischen Kooperation und Konkurrenz statt. Wie das Beispiel der Bildungsfonds in den Niederlanden zeigt, spielt die Finanzierungsregelung deshalb eine große Rolle. Denn wenn kein zwischenbetrieblicher Ausgleich der Weiterbildungskosten stattfindet, ist die Bereitschaft der Unternehmen, in transferierbare Bildung zu investieren, gering, da sie befürchten müssen, dass qualifizierte Beschäftigte von anderen Unternehmen abgeworben werden („Poaching“). Bildungsfonds in der Weiterbildung reduzieren die Konkurrenz zwischen Unternehmen und schaffen damit die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit.

Die Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen kann als Indikator für das Gelingen eines Interessenausgleichs zwischen den Unternehmen angesehen werden, denn für sie ist die Gefahr größer, in der Konkurrenz um qualifizierte Beschäftigte gegen große Unternehmen zu verlieren (siehe Trampusch/Eichenberger 2011). Hinzu kommt, dass kleine und mittlere Unternehmen meist nicht über ausreichende Ressourcen für die Qualifizierung ihrer MitarbeiterInnen oder eine vorausschauende Personalentwicklung verfügen. Sie profitieren deshalb von Kooperationen mit anderen Unternehmen und Bildungsanbietern, weil ihnen so eine Supportstruktur zur Verfügung steht (siehe Iller 2009b). Es verwundert also nicht, dass sich in den Niederlanden die Weiterbildungsbeteiligung kleiner und mittlerer Unternehmen erhöht hat und – wie der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) zeigt – im europäischen Vergleich deutlich über dem Durchschnitt liegt.

Fonds können darüber hinaus noch einen weiteren positiven Effekt haben, zumindest wenn sie als aktiv

gestaltende Fonds (vgl. Bosch 2012, S. 25f.) angelegt sind. Sie sind dann nicht nur ein Instrument der Kostenumverteilung, sondern können steuernd in die betriebliche und berufliche Weiterbildung eingreifen, indem sie beispielsweise Beratung für Individuen und Unternehmen anbieten, regionale oder sektorale Bedarfsanalysen durchführen und die Angebotsplanung mit den Bildungseinrichtungen abstimmen, die Vernetzung vor allem zur arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung herstellen usw. Eine solche Entwicklung haben die Fonds in den Niederlanden genommen.

Das Modell der sektoralen kooperativen Weiterbildung in den Niederlanden lässt sich nicht ohne weiteres auf andere Länder übertragen, denn die kooperative Struktur der betrieblichen Weiterbildungsorganisation ist in eine korporatistische Grundhaltung in der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik eingebettet und wird von einer Dezentralisierung und Regionalisierung der politischen Steuerung flankiert. Die zwischen ArbeitgeberInnenverbänden und Gewerkschaften kollektiv ausgehandelten Verfahren werden also durch proaktive öffentliche Politik unterstützt.

In diese Richtung weist auch die Entwicklung in Deutschland: Die Sozialpartnerrichtlinie setzt eine gemeinsame Beantragung von Unternehmen(sverbänden) und ArbeitnehmerInnenvertretung voraus, fördert aber nur Vorhaben, die konform sind mit öffentlichen politischen Programmen. Angesichts der kurzen Laufzeit des Programms und des insgesamt geringen Fördervolumens ist eine Evaluation der Wirkungen der Sozialpartnerrichtlinie in Deutschland nur bedingt möglich. Die Auswertungen des Programms legen den Schluss nahe, dass vor allem weiterbildungsaktive Branchen (Metall- und Elektroindustrie) und Regionen (Westdeutschland) von der Förderung profitieren. Dies ist vermutlich auch dadurch begründet, dass hier bereits durch Qualifizierungstarifverträge eine Basis für die Koordination von Unternehmen und Verbänden zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern geschaffen wurde. Einen Anreiz für zusätzliche kooperative Weiterbildungsinitiativen wurde durch die Sozialpartnerrichtlinie nur in begrenztem Maße gegeben. Wie häufig in der Programmförderung werden Nachhaltigkeit und Transfer der „guten Praxis“ zwar angestrebt, ob die Sozialpartnerrichtlinie solche nachhaltigen Impulse für kooperativ ausgehandelte

Weiterbildungsinitiativen in Unternehmen setzt, lässt sich jedoch erst in einer längerfristigen Betrachtung abschätzen. Entscheidend wird sein, ob die Richtlinie nach Auslaufen der ESF-Förderung institutionalisiert wird.

Erfolgreiche Kooperationsbestrebungen bauen auf bereits existierenden Beziehungen zwischen den Akteuren und auf ihr Wissen und ihre Kompetenzen

auf. Wichtig für den Ausbau und die Verstetigung von Kooperationen und einer kollektiven Verantwortungsübernahme in der betrieblichen Weiterbildung ist, dass ein Strategiewechsel von punktuellen ad-hoc-Maßnahmen hin zu einer Institutionalisierung der Infrastruktur für lebenslanges Lernen vollzogen wird, in die Unternehmen und Beschäftigte ebenso einbezogen sein müssen wie Bildungsanbieter und öffentliche Hände.

Literatur

Verwendete Literatur

Bahn Müller, Reinhard/Hoppe, Markus (2011): Überbetriebliche und betriebsbezogene tarifvertragliche Qualifizierungsregelungen in Deutschland: Ein Überblick in 13 Punkten. BIBB-Konferenz 2011, Sektion 5.2. Überbetriebliche Zusammenarbeit in der Weiterbildungsfinanzierung im In- und Ausland. Online im Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ak_5-1_bahnmueller.pdf [Stand: 2013-01-14].

Bosch, Gerhard (2012): Weiterbildungsfonds – ein Finanzierungsmodell auch für Deutschland? In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1, S. 23-26.

Donker van Heel, Peter/van Velden, Jaco/Siegert, Johan/Groenendijk, Ria/de Kogel, Marieke/Sincer, Ekim (2008): Hoe werken sectorfondsen? Rotterdam. Online im Internet: [http://www.rwi.nl/CmsData/File/2008/Hoe_werken_Sectorfondsen,%20DEF\(2\).pdf](http://www.rwi.nl/CmsData/File/2008/Hoe_werken_Sectorfondsen,%20DEF(2).pdf) [Stand: 2013-01-14].

Hartz, Stefanie/Schrader, Josef (2008): Steuerung und Organisation in der Weiterbildung – ein vernachlässigtes Thema? In: Dies. (Hrsg.): Steuerung und Organisation in der Weiterbildung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 9-30.

Trampusch, Christine/Eichenberger, Pierre (2011): Skills and Industrial Relations in Coordinated Market Economies – Continuing Vocational Training in Denmark, the Netherlands, Austria, and Switzerland. In: British Journal of Industrial Relations 05, S. 1-23.

Weiterführende Literatur

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2009): ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie). In: Bundesanzeiger Nr. 57 vom 16. April 2009, S. 1373.

Iller, Carola (2009a): Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Andresen, Sabine et al. (Hrsg.): Handwörterbuch Erziehungswissenschaft. Weinheim: Beltz, S. 233-247.

Iller, Carola (2009b): Kleinsein muss kein Nachteil sein – Spezifika der Beratung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Arnold, Rolf/Gieseke, Wiltrud/Zeuner, Christine (Hrsg.): Bildungsberatung im Dialog. Band II – 13 Wortmeldungen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 193-213.

Mooij, Annemarie de/Houtkoop, Willem (2005): Scholing op afspraak. sectorale scholingsafspraken en stand van zaken O&O fondsen. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam.

Waterreus, Jakob Maria (1997): O&O fondsen onderzocht. Opleidings- en ontwikkelingsfondsen en de scholing van werknemers. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam.

Waterreus, Jakob Maria (2002): O&O fondsen op herhaling. Stand van zaken scholingsfondsen 2002. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam.

Weiterführende Links

weiter bilden: <http://www.initiative-weiter-bilden.de>

Monitoring und Evaluation der Initiative weiter bilden: http://www.initiative-weiter-bilden.de/monitoring_evaluation.html



Foto: Atelier Mozart

Prof. in Dr. in Carola Iller

carola.iller@jku.at
<http://www.bbp.jku.at>
+43 (0)732 2468-8861

Carola Iller habilitierte 2005 an der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg und war bis 2012 Akademische Rätin und Privatdozentin am Institut für Bildungswissenschaft, Arbeitseinheit Weiterbildung und Beratung. Seit März 2012 ist sie Professorin für Erwachsenenbildung (Lifelong Learning) an der Johannes Kepler Universität Linz. Die Schwerpunkte ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeiten liegen in den Bereichen Bildung und Kompetenzentwicklung im Lebenslauf, Bildungsbeziehung und Partizipation, Institutionen der Erwachsenenbildung.



Foto: K. K.

Dick Moraal

Moraal@bibb.de
<http://www.bibb.de>
+49 (0)228 107-0

Dick Moraal studierte Politologie an den Universitäten Nijmegen (NL) und Berlin (D). Er arbeitet seit 1986 als Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich 2.3 „Kosten Nutzen und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung“ des Bundesinstitutes für berufliche Bildung (BIBB), Bonn, Deutschland. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: International vergleichende berufliche Bildungsforschung, berufliche Weiterbildungsforschung und Forschung zur Finanzierung der beruflichen Bildung. Er ist u.a. Projektleiter der deutschen Zusatzerhebungen im Rahmen des europäischen Continuing Vocational Training Survey (CVTS).

Collective Agreements in the Governance of Continuing Vocational Education

Examples from the Netherlands and Germany

Abstract

Since continuing vocational education and training enjoys high status in achieving labour market and sociopolitical goals, the question arises of how social governance is possible in professional and vocational continuing education and training. This article uses the example of negotiated continuing education funds in the Netherlands and social partner guidelines in Germany to show how collective agreements and public funding can complement each other. While in the Netherlands, funds have been institutionalized and have developed into regional and sectoral networks between companies, social partners and those active in labour and economic policy over the last twenty years, the social partner guideline in Germany has caused a step to be taken in the direction of cooperation between social partners and the state. Both examples show that collective agreements contribute to a perpetuation of continuing education policy and thus make up an important share of the measures to institutionalize lifelong learning.

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des BMUKK
Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Koordination u. Redaktion: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783848256983

Medieninhaber



Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Herausgeber der Ausgabe 18, 2013

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrszg., Institut EDUCON)

Fachredaktion

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Ina Zwirger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das Magazin erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p.A. Institut EDUCON
Bürgergasse 8-10
A-8010 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at
<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>