

**Deutsche Stellungnahme
zum
Memorandum der EU-Kommission über lebenslanges Lernen**
- Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung -
Juli 2001

I. Ausgangspunkt des Konsultationsprozesses zum Memorandum

Das Konzept lebenslangen Lernens gewinnt auf der Ebene nationaler und europäischer Bildungspolitik zunehmend an Bedeutung. Nach der mehrjährigen Phase der Diskussion über Ziele und Inhalte lebenslangen Lernens steht nunmehr die Verwirklichung des Konzepts in unseren Bildungssystemen im Vordergrund. Die Strategie zur Umsetzung des lebenslangen Lernens muss in jedem Mitgliedstaat von den dort vorhandenen Bildungssystemen und -strukturen ausgehen sowie sich an den nationalen Zielsetzungen orientieren.

Deutschland begrüßt, dass die Initiativen der Mitgliedstaaten zur Verwirklichung lebenslangen Lernens durch vielfältige Maßnahmen auf europäischer Ebene flankiert werden. Diese reichen vom Europäischen Jahr des lebenslangen Lernens über die neuen europäischen Bildungsprogramme LEONARDO und SOKRATES mit ihren entsprechenden Prioritätensetzungen bis hin zu den neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien und den Schlussfolgerungen der Europäischen Räte von Lissabon und Stockholm, die die Bedeutung lebenslangen Lernens für das Entstehen eines wissensgestützten Wirtschaftsraums Europas betonen. Mit dem Memorandum über lebenslanges Lernen hat die Kommission kürzlich einen zusätzlichen Beitrag zur Belebung der europäischen Debatte zum lebenslangen Lernen und zu dessen Umsetzung auf individueller, institutioneller, staatlicher und europäischer Ebene vorgelegt.

In der Bundesrepublik Deutschland haben die Bundesregierung und die Länder einen umfassenden Konsultationsprozess zum Memorandum durchgeführt. Auf nationaler Ebene waren daran die Gewerkschaften, die Wirtschaft sowie Verbände und Einrichtungen beteiligt. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Einbeziehung einer großen Anzahl betroffener Nichtregierungsorganisationen durch eine ergänzende schriftliche Umfrage gelegt. Des Weiteren wurde unter internationaler Beteiligung am 3. Mai 2001 ein Workshop zum Memorandum durchgeführt. Die Ergebnisse des Konsultationsprozesses mit allen beteiligten Akteuren sind in die vorliegende Stellungnahme eingeflossen. Der Konsultationsprozess mit den Nichtregierungsorganisationen wird zusätzlich durch einen gesonderten Bericht dokumentiert.

Das Memorandum hat dazu beigetragen, die nationale Debatte im Kontext des Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ der Bundesregierung zu intensivieren und die Bedeutung eines lebenslangen Lernens stärker in das öffentliche Bewusstsein zu rücken. In diesem Zusammenhang wird das Memorandum der EU als weiterer Impuls für die fortzusetzende Umsetzung des lebenslangen Lernens in den Mitgliedstaaten begrüßt; dies gilt ebenso für den Konsultationsprozess, der auch zu einem nationalen „Orientierungsrahmen Lebenslanges Lernen“ beitragen kann, verbunden mit mittelfristig vordringlichen Maßnahmen und einem Begleitgremium auf nationaler Ebene.

Bei der Weiterverfolgung des Memorandums ist zu beachten, dass nach Artikel 149, 150 EGV die Verantwortung für die Lehrinhalte und die Gestaltung der Bildungssysteme bei den Mitgliedstaaten liegt. Die Gemeinschaft kann hier nur fördernd tätig werden. Daher sollten etwaige Vorgaben zu konkreten einheitlichen Maßnahmen und Bezugsgrößen sowie zur Überwachung und Bewertung

der Fortschritte der Mitgliedstaaten bei deren Umsetzung vermieden werden. Zielsetzung sollte vielmehr sein, den kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch zu intensivieren, ggf. weitere gemeinschaftliche Fördermöglichkeiten für das lebenslange Lernen zu erkunden und durch Ressourcen der Gemeinschaft mit zu finanzieren. Die europäische Bildungspolitik folgt anderen Zielsetzungen und Verfahren als die Beschäftigungspolitik.

Lebenslanges Lernen ist auch in Deutschland ein prioritäres Ziel und wird bei der kontinuierlichen Anpassung des Bildungssystems berücksichtigt (s. hierzu III). Zur Umsetzung und Einbeziehung breiter Bevölkerungskreise und insbesondere benachteiligter und von Ausgrenzung bedrohter Gruppen in das lebenslange Lernen soll ein Klima des Lernens und des kontinuierlichen Weiterlernens in der Gesellschaft geschaffen werden, das den Prinzipien der Freiwilligkeit und Selbstbestimmung der Individuen, die für den Bereich der Erwachsenenbildung charakteristisch sind, Rechnung trägt.

Das Bildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland wird laufend an die gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen angepasst. Die Investition in die Bildungssysteme und in lebenslanges Lernen ist von Bund, Ländern und Sozialpartnern als wichtiges Ziel anerkannt und wird durch einen erheblichen Einsatz finanzieller und anderer Ressourcen umgesetzt. In Deutschland wurden im Jahr 2000 von der Bundesregierung etwa 18,8 Mrd. DM, von den Ländern etwa 126,1 Mrd. DM und von den Gemeinden etwa 36,1 Mrd. DM für Bildung, Wissenschaft und Kultur ausgegeben. Hinzu kommen erhebliche Leistungen der Wirtschaft für Berufsausbildung und Weiterbildung. Seit 1998 sind die Bildungs- und Forschungsaufwendungen des Bundes um rd. 12,5 % (1 Mrd. DM) gesteigert worden. Die Wachstumsrate des Bildungs- und Forschungsetats der Bundesregierung beträgt für 2001 knapp 10 %. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Bundes werden darüber hinaus die Vermittlung von Qualifikationen und der Abbau von Qualifikationsdefiziten von Arbeitnehmern in erheblichem Umfang gefördert. Im Jahr 2000 wendete die Bundesanstalt für Arbeit rund 13 Mrd. DM für die berufliche Weiterbildung Arbeitsloser auf, hierunter ca. 1,9 Mrd. DM für Weiterbildungsmaßnahmen, die auf eine Beschäftigung in den IT- und Medienberufen vorbereiten. Bund, Länder und Gemeinden sind auch weiterhin bemüht, den bereits erreichten hohen Standard des deutschen Systems der Bildung, Berufsausbildung und Weiterbildung unter Nutzung internationaler Erfahrungen weiter zu verbessern.

II. Zum Inhalt des Memorandums

1. Das Memorandum nimmt zu Recht das Bildungssystem insgesamt in den Blick. Es wird zutreffend gefordert, dass der Zugang zum Lernen als eine entscheidende Voraussetzung für lebenslanges Lernen verbessert und eine erhöhte Durchlässigkeit der Bildungs- und Ausbildungssysteme geschaffen werden muss. Der Abbau institutioneller Barrieren, die wechselseitige Anerkennung des Kompetenzerwerbs, die Berücksichtigung von Lerngewohnheiten und Lernkontexten der Individuen sind für eine erfolgreiche Implementierung und die Mobilisierung weiterer Ressourcen für das lebenslange Lernen ebenfalls von entscheidender Bedeutung.

2. Es wird begrüßt, dass das Memorandum grundsätzlich zwei gleichermaßen wichtige Ziele für lebenslanges Lernen nennt (Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Förderung der aktiven Staatsbürgerschaft), wenn auch im weiteren Verlauf des Textes der Schwerpunkt faktisch stärker auf den beschäftigungspolitischen Aspekten liegt. Die für das Bildungswesen ebenfalls grundlegenden Zieldimensionen „persönliche Entwicklung“ und „gesellschaftliche Partizipation“ werden dagegen nur am Rande behandelt. Hierauf einen stärkeren Akzent zu legen, ist nicht nur wegen der Bedeutung der politischen Bildung, sondern auch wegen der notwendigen Integration von allgemeiner, beruflicher sowie kultureller Bildung von zentraler Bedeutung (siehe dazu besonders unter 12.).

3. Bei der Diskussion von Strategien und Umsetzung ergibt sich die Schwierigkeit, dass lebenslanges Lernen weder im nationalen noch im internationalen Sprachgebrauch ein eindeutig definierter Begriff ist. Hieraus erwachsen Probleme der Verständigung über konkrete Ziele, die Bewertung von Problemen und Ableitung von Handlungsbedarf, denen im Memorandum nicht ausreichend Rechnung getragen wird. Notwendig ist es in jedem Fall auch, auf die Unterschiedlichkeit der verschiedenen Bildungsbereiche (Schule, Berufsbildung, Hochschulen, Erwachsenenbildung, Weiterbildung) einzugehen. Das Memorandum knüpft zudem nicht

genügend an unterschiedlichen Problemlagen innerhalb der Mitgliedstaaten an und berücksichtigt kaum bereits ergriffene Maßnahmen in den Mitgliedstaaten. Bei der Umsetzung des lebenslangen Lernens müssen die Mitgliedstaaten sich an den nationalen Besonderheiten ihrer Aus- und Weiterbildungssysteme orientieren und problemadäquate Lösungen implementieren.

4. Im Memorandum wird es als erwiesen angesehen, dass alle Menschen sich beruflich mehrfach neu orientieren müssen. Diese Prämisse des Memorandums nach ständiger beruflicher Neuorientierung für alle ist zu stereotyp. Weder ist dies für alle Menschen realistisch noch setzt es den richtigen Akzent als Ausgangspunkt. Vielmehr sollten solide Grundqualifikationen und bisherige berufliche und soziale Erfahrung - insbesondere eine abgeschlossene Berufsausbildung - als Basis für lebenslanges Weiterlernen stärker betont werden. Es muss auch künftig das bildungspolitische Leitziel sein, größere Brüche im Berufsverlauf, die einen radikalen Berufswechsel nach sich ziehen, möglichst zu vermeiden.

5. Die Würdigung der Bedeutung selbstgesteuerten und dabei nicht-formalen und informellen Lernens und die Differenzierung zwischen formalen, nicht-formalen und informellen Lernprozessen im Memorandum über lebenslanges Lernen wird begrüßt. Der Bereich des informellen Lernens ist zwar schwerer zu erfassen, spielt aber eine zunehmende Rolle im Arbeitsprozess wie im persönlichen und gesellschaftlichen Leben (z.B. Kommunikations-, Teamfähigkeit). Bei der nicht-formalen Bildung gibt es einen Bedarf zur Entwicklung von Initiativen, die das nicht-formale Lernen, insbesondere am Arbeitsplatz, stärker fördern. Die Bedeutung von Modularisierung, Durchlässigkeit, Äquivalenz und Berechtigungen im Weiterbildungsprozess wird im Memorandum nur unzureichend angesprochen.

6. Der Bereich der Weiterbildung zeichnet sich in Deutschland durch Pluralität der Anbieter, Freiwilligkeit der Teilnahme und Marktcharakter aus. Daher sind Eigenverantwortung, Selbstorganisation, dezentrale Steuerung und Subsidiarität wichtige Elemente des Weiterbildungsbereichs, die durch Förderungen und Anreize ergänzt werden müssen. Der Staat hat die wichtige Aufgabe, den Rahmen zu setzen und Benachteiligungen abzubauen sowie auf erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Trägern, z.B. zur Verwirklichung lernender Regionen, hinzuwirken, ohne die Pluralität des Angebots und den freien Wettbewerb zu beschränken. Dabei soll in Kooperation mit den Verantwortlichen und Interessierten eine spürbare Verbesserung der Infrastruktur für das angestrebte lebenslange Lernen aller Menschen realisiert werden. Dies gilt es bei Folgemaßnahmen zum Memorandum zu beachten.

7. Beim lebenslangen Lernen und insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildung leisten Individuen, Wirtschaft und die öffentliche Hand in gemeinsamer Verantwortung ihren jeweiligen Beitrag. Im Memorandum wird die Verantwortung für das lebenslange Lernen zu sehr auf das Individuum und den Staat verengt, während die Mitverantwortung der Wirtschaft, die ohnehin in Deutschland bereits erhebliche Aufwendungen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung leistet, unerwähnt bleibt. Die Anforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung müssen dem Anspruch auf Gestaltung des Strukturwandels gerecht werden. Dies gilt auch für das Zusammenwirken der Sozialpartner.

8. Im Memorandum wird nicht genügend nach den Bildungserfordernissen unterschiedlicher Gruppen differenziert, und die Bedeutung des lebenslangen Lernens für Nichterwerbstätige, Bildungsbenachteiligte und bildungsferne Gruppen wird vernachlässigt. Die Angebotsorientierung im Memorandum sollte durch verstärkte Nachfrageorientierung und Fokussierung auf die notwendigen Rahmenbedingungen (Stärkung des Individuums beim lebenslangen Lernen) ergänzt werden.

9. Das Memorandum geht nicht - wie es die konsequente Anwendung des Gender Mainstreaming-Ansatzes erfordert hätte - auf die spezifischen Probleme von Frauen in Bildungssystemen ein. Fragen der Qualifizierung und des Förderbedarfs von Personen, die nach einer Familienphase in das Beschäftigungssystem zurückkehren wollen, werden ebenfalls nicht behandelt.

10. Qualitätsverbesserung und -sicherung werden im Memorandum nur am Rande thematisiert und nicht als Kernbotschaft diskutiert. Entwicklung, Sicherung und Dokumentation von Qualität im Bildungswesen sind aber unerlässliche Voraussetzungen für die Weiterentwicklung der nationalen Bildungssysteme. Im Memorandum wäre eine eigenständige Botschaft zur Qualitätssicherung

sinnvoll, die auch Verbraucherschutzaspekte einbezieht.

11. Im Memorandum werden darüber hinaus einige zentrale Bildungsaspekte nicht hinreichend behandelt. Insbesondere ist unter dem Gesichtspunkt der Höherqualifizierung ein Ausbau des Weiterbildungsangebots auch an den Hochschulen notwendig. Weiter wird im Memorandum der Professionalisierungsbedarf für Lehrende des gesamten Bildungssystems im Hinblick auf die sich wandelnden Anforderungen - auch im europäischen Kontext - nicht thematisiert. Nachhaltigkeit als Bildungsziel und Auftrag für die Bildungseinrichtungen selbst wird nicht erörtert.

12. Im Memorandum werden IT-Fertigkeiten, Fremdsprachen, Technologische Kultur, Unternehmergeist und soziale Fähigkeiten als wichtige neue Basisqualifikationen genannt. In Deutschland wird der Bildungsbegriff umfassender - insbesondere unter Einschluss auch der persönlichen und politischen Bildung - definiert. Gemäß den vorläufigen Leitsätzen des Forums Bildung zu den Bildungs- und Qualifikationszielen von morgen zielen Bildung und Qualifikation immer auf die Entwicklung der Persönlichkeit, Teilhabe an der Gesellschaft und Beschäftigungsfähigkeit. Diese drei Zieldimensionen lassen sich nicht voneinander trennen. Das Memorandum konzentriert sich bei den Basisqualifikationen zu stark auf den Beschäftigungsaspekt. Beschäftigungsfähigkeit setzt jedoch immer mehr eine vielseitig entwickelte Gesamtpersönlichkeit mit ausgeprägten Kompetenzen für persönliches und soziales Handeln voraus. Die im Memorandum genannten Basisqualifikationen sollten konkretisiert und ergänzt werden, z.B. um Lernkompetenz als Schlüsselqualifikation für das lebenslange Lernen, Persönlichkeitsentwicklung, Werthaltungen, musische und religiöse Bildung, sozioökonomisches Grundverständnis, Befähigung zur eigenen Berufsbildungsplanung sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung als Voraussetzung für weiteres Lernen ein Leben lang. Im zusammenwachsenden Europa sind transkulturelle Kommunikationsfähigkeit sowie die Auswirkungen von Mobilität in Bildung, Ausbildung und Beruf für die Persönlichkeitsentwicklung ebenfalls als Basisqualifikationen anzusehen. Das Memorandum macht keine Aussage zum Handlungsbedarf bei den neuen Basisqualifikationen und darüber, inwieweit diese bereits in die Bildungssysteme der Mitgliedstaaten integriert sind.

13. Grundlage für lebenslanges Weiterlernen ist eine solide Grundbildung, z.B. durch früh ansetzende gute Erziehungsangebote schon im Vorschulalter, eine qualitativ hochwertige Allgemeinbildung und schulbegleitende nicht-formale Bildungsangebote. Gerade in der außerschulischen Jugendbildung, die im Memorandum nicht erwähnt wird, steht aufgrund des typischen Charakteristikums der „Freiwilligkeit“ bei der Inanspruchnahme/Wahrnehmung der nicht formalen Bildungsangebote die Stärkung der Möglichkeiten von Teilhabe und Teilnahme im Vordergrund. Die Stärkung der Partizipationsmöglichkeiten der Bürgerinnen und Bürger liegt auch im Interesse der „Wissengesellschaft“ und stellt eine wesentliche innere Motivation für das Weiterlernen dar.

14. Der Forderung nach Mobilisierung von Ressourcen für das lebenslange Lernen im Sinne von Kompetenzentwicklung und lebensumspannendem Lernen, ausgerichtet an den Lebenswelten der Individuen, ist zuzustimmen. Im Memorandum wird im Hinblick auf die Finanzierung primär davon ausgegangen, dass der „lebenslange Lerner“ als Arbeitnehmer beschäftigt ist (individuelle Lern(zeit-)Konten, Unternehmensbeteiligung an Weiterbildung). Es müssten hierzu ergänzend Modelle/Ansätze für diejenigen Gruppen, die sich außerhalb regulärer Beschäftigung befinden, entwickelt werden. Es müssen Konzepte für ältere Menschen und lernferne Gruppen entwickelt werden und zudem sichergestellt werden, dass Lernprozesse insbesondere für diese Gruppen nicht abreißen. Dabei ist auch die Bedeutung des Zeitfaktors für Bildung zu berücksichtigen. Anreizsysteme für die Bildungsteilnahme sollten nicht nur monetärer Art sein, sondern sich auch auf weitere Aspekte - insbesondere Aufstiegs- und Karrierechancen sowie gesellschaftliche Anerkennung - und Rahmenbedingungen, z.B. für lernförderliche Arbeitsorganisation und die beruflichen Erfahrungen auch älterer Menschen berücksichtigende Strukturen, beziehen.

15. Neue Lehr- und Lernmethoden sollten nicht ausschließlich mit Innovationen durch den IT-Bereich gleichgesetzt werden. Anwendungs-, Problemlösungskompetenz und Fachwissen können nicht allein durch IKT vermittelt werden. Mediengestütztes Lernen ist als sinnvolle Ergänzung zum traditionellen Lernen zu betrachten und einzusetzen. Veränderungsansprüche an das traditionelle Lernen werden aber - neben den Informations- und Kommunikationstechnologien - auch von anderen, ebenso bedeutsamen Entwicklungen gestellt: Das Zusammenwachsen Europas, die

zunehmende Internationalisierung und Globalisierung erfordern mehr und frühere Mobilitätserfahrung für eine zeitadäquate Bildung; die schnell sinkende "Halbwertszeit" des Wissens, die rasch wachsende Differenzierung und Spezialisierung beruflicher und wissenschaftlicher Tätigkeitsfelder sowie schnell wechselnde individuelle Lebenssituationen fordern - nach einer soliden Grundbildung - modularisierte und flexible Bildungsangebote sowie die Öffnung der Bildungsinstitutionen für Kooperationen mit anderen Bereichen. Die schnelle Zunahme der Informationsfülle und -komplexität erfordert zunehmend mehr Orientierungswissen und Wissensorganisation (Metawissen). Auch unter diesen Aspekten steht die traditionelle Bildung bezüglich Inhalten, Organisation und Vermittlungsmethoden unter einem erheblichen Innovationsdruck.

16. Die vorausschauende Bedarfs- und Qualifikationsdefinition sowie die Notwendigkeit, Lernmaterialien und Lerngelegenheiten schnell bereitzustellen, bedeuten neue, in ihrer Reichweite noch nicht genau abschätzbare Anforderungen insbesondere an die Prozesssteuerung auf Seiten der "Verwerter" (Wirtschaft) sowie an die Regelungsseite (Staat).

17. Bei der Zertifizierung nicht formalen Lernens ist insbesondere die Zertifizierung von am Arbeitsmarkt verwertbarem Wissen sinnvoll. Zertifizierung von Lernbeteiligung und Lernerfolg im Rahmen eines Nachweises können hier ebenso wie der Ausbau zertifikatsgestützter gezielter Übergänge in neue verwandte Erwerbs- oder Betätigungsfelder relevant sein. Hierzu wäre auch eine Bestandsaufnahme zu vorhandenen Zertifizierungsinstrumenten auf europäischer Ebene (ECTS, Europass) sinnvoll. Auch die Erhöhung der Transparenz und des Bekanntheitsgrades vorhandener oder noch zu schaffender Zertifizierungssysteme ist ein wichtiges europäisches Ziel. Überlegungen zu Zertifizierungs- und Evaluationsprozessen in den Bereichen des nicht-formalen und informellen Lernens im lebenslangen Lernen dürfen nicht dazu führen, dass eine Harmonisierung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten in diesen Bereichen angestrebt wird. Transparenz, Qualitätssicherung und Zertifizierungsverfahren bleiben in diesem Zusammenhang von einem freiwilligen Konsensus aller Beteiligten einschließlich der öffentlichen Hände abhängig.

III. Nationale Aktivitäten in Deutschland zum lebenslangen Lernen

In Deutschland wird dem lebenslangen Lernen ein breites Begriffsverständnis zugrundegelegt, das auf den Erwerb, die Erweiterung und Aktualisierung personaler, sozialer, fachlicher und methodischer Kompetenzen möglichst aller Menschen Zeit ihres Lebens ausgerichtet ist und informelles Lernen einschließt. Lebenslanges Lernen wird als bildungsbereichsübergreifendes Konzept verstanden und beinhaltet die Kooperation aller Beteiligten - Bund, Länder, Gemeinden sowie Sozialpartner, Verbände und Träger. Die Förderung lebenslangen Lernens für alle ist in Deutschland zu einem zentralen Element aktueller Reformvorhaben geworden und wird in einer Vielzahl nationaler Diskussionsplattformen (Forum Bildung; Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit; Konzertierte Aktion Weiterbildung) kontinuierlich weiterentwickelt. In Kürze wird die Bundesregierung eine Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ einsetzen, die Vorschläge zur individuellen Förderung - auch unter Nutzung internationaler Erfahrungen - entwickeln soll.

Ausgehend von einer soliden Schul- und Berufsausbildung, die in Deutschland weitgehend verwirklicht ist, soll das deutsche Bildungssystem in Richtung „lernende Gesellschaft“ weiterentwickelt werden. Dabei werden derzeit zwei sich ergänzende Strategien verfolgt:

- Stärkung der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung im Bildungssystem
- Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen und Bildungswegen, auch unter dem Aspekt der Durchlässigkeit, insbesondere auf regionaler Ebene.

Der Motivierung und Förderung benachteiligter und bildungsferner Gruppen kommt dabei besondere Aufmerksamkeit zu. Hier gilt es, Innovationen stärker in die Breite zu verwirklichen.

Konkrete Reformmaßnahmen von Bund, Ländern und Sozialpartnern:

Die Bundesregierung hat ein Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ aufgelegt, das konkrete Handlungsfelder und entsprechende Maßnahmen für den Weg in eine lernende Gesellschaft enthält. Das Aktionsprogramm zielt auf eine nachhaltige Förderung lebensbegleitenden Lernens aller Menschen und eine zukunftsorientierte Veränderung der Bildungsstrukturen. Zur Umsetzung dieser Ziele dienen mehrere Teilprogramme und Einzelinitiativen, bei denen auch erweiterte Kofinanzierungsmöglichkeiten mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds eine wichtige Rolle spielen. Das Aktionsprogramm soll im Zusammenwirken mit den Ländern, Sozialpartnern und Verbänden kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Kernstück des Aktionsprogramms ist das Förderprogramm „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“, das den Auf- und Ausbau von bildungs- und trägerübergreifenden Netzwerken, die innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitendes Lernen durchführen, beinhaltet. Die Netzwerke sollen zusätzlich für den Transfer von Ergebnissen der anderen Teilprogramme des Aktionsprogramms genutzt werden, um zur breiteren Umsetzung von Innovationen beizutragen.

Weiter ist das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ von Bedeutung, dessen Ziele der Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen, die Stärkung der individuellen beruflichen Kompetenz und Strategien des Kompetenzerhalts bei Arbeitslosigkeit sind. Zudem werden im Rahmen dieses Programms Projekte zur Verbesserung der Transparenz und Beratung sowie der Qualitätssicherung beruflicher Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt und neue Formen der Zertifizierung - auch informell erworbener Kompetenzen - erprobt.

Mit dem Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“ soll eine dauerhafte und breite Integration der neuen Medien als Lehr-, Lern-, Arbeits- und Kommunikationsmittel in den Unterricht sowie die qualitative Verbesserung von Unterricht und selbstgesteuertem Lernen durch Medienunterstützung erreicht werden. Insbesondere wird im Rahmen dieses Programms die Entwicklung qualitativ hochwertiger Lehr- und Lernsoftware im Schulbereich, in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie in der Hochschule gefördert.

Durch das von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung verabschiedete BLK-Programm „Lebenslanges Lernen“ wird die Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern über alle Bildungsbereiche hinweg intensiviert. Ziel dieses Programms ist es, neue Formen der bildungsbereichsübergreifenden Kooperation in und zwischen allen Ländern zur Förderung lebensbegleitenden Lernens zu initiieren. Dabei sollen vor allem die Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden gestärkt und die Zusammenarbeit von Bildungsanbietern und Bildungsnachfragern verbessert werden.

Im Bereich der Schulen dienen Lehrplanrevisionen und Entwicklung von Methoden und Lernarrangements der laufenden Anpassung an die Ziele des Bildungsprozesses sowie der Aneignung grundlegender Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten und dem Erwerb eines breiten, für weiteres Lernen anschlussfähigen Orientierungswissens in den einzelnen Unterrichtsfächern. Dabei soll selbständiges Lernen, Erwerb von Lernfähigkeit an sich ebenso wie der Umgang mit den neuen Medien erlernt werden. Weitere Maßnahmen zielen auf die Stärkung der Fremdsprachenkompetenz mit dem Ziel der „Mehrsprachigkeit“ sowie das Vermitteln von Medienkompetenz und die Vorbereitung auf die Berufs- und Arbeitswelt. Zu diesem Prozess, der von den Ländern gesteuert und durchgeführt wird, trägt auch der Bund mit bei (z. B. Bundesprogramm Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben).

Die Strukturen der Berufsausbildung müssen so gestaltet werden, dass Betriebe und Berufsschulen die erforderlichen Handlungsspielräume für bedarfsgerechte Berufsbildungsmaßnahmen erhalten. Zur Schaffung von Lernmöglichkeiten in unmittelbarer Nähe der Lernenden und Erleichterung des Zugangs zu hochwertigen Informations- und Beratungsangeboten können regionale Bildungszentren zu Kompetenzzentren weiterentwickelt werden. Die beruflichen Schulen sollen als Kooperationspartner der Betriebe und anderer Bildungseinrichtungen in regionale Netzwerke der beruflichen Aus- und Weiterbildung eingebunden werden. Dies setzt aber auch ein Umdenken in der Berufsberatung voraus.

Bestehende Beratungseinrichtungen müssen weiterentwickelt und untereinander vernetzt werden.

Zur Erschließung des gesamten Qualifizierungspotenzials haben nahezu alle Länder Hochschulzugangsmöglichkeiten für beruflich qualifizierte Bewerber ohne Hochschulreife geschaffen. Das lebenslange Lernen wird auch durch die breite Einführung von gestuften Studiengängen (Bachelor/Master) und die Ausgestaltung des Bachelor als berufsqualifizierenden Abschluss sowie durch wissenschaftliche Weiterbildungsangebote der Hochschulen unterstützt. Ansätze zur Weiterentwicklung von Anreizstrukturen für Angebote zur wissenschaftlichen Weiterbildung durch die Hochschulen, Organisationsstrukturen, Kostenpflichtigkeit der Weiterbildungsveranstaltungen von Hochschulen und den Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Ausbildungseinrichtungen werden derzeit diskutiert.

Das Konzept des lebenslangen Lernens kommt in besonderer Weise im Bereich der Weiterbildung zum Tragen, sei es als Fortsetzung und Wiederaufnahme des organisierten Lernens, der Weiter- und Nachqualifizierung sowie der Persönlichkeitsbildung. Dabei werden insbesondere in den Ländern eine Vielzahl konkreter Maßnahmen realisiert: Alphabetisierung, Nachholen von Schulabschlüssen und Ausbildungsabschlüssen, Weiterbildung für Benachteiligte, Grundqualifikationen im Bereich der persönlichen, methodischen und sozialen Kompetenz, politische Bildung, berufliche Zusatzqualifikationen, IKT-Qualifizierungen, Weiterbildungsinformation und -beratung, Weiterbildungswerbung (Lernfeste), regionale Kooperationen, Qualitätssicherung, Zertifizierung.

Hierbei sind gesetzliche Regelungen zur Freistellung für Bildungszwecke in einzelnen Ländern (Bildungsurlaubsgesetze, Bildungsfreistellungsgesetze) von Bedeutung, die für alle Beschäftigten einen Freistellungsanspruch von i.d.R. zwei Wochen innerhalb von zwei Jahren für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen vorsehen. Auf einen engen Zusammenhang mit der aktuell ausgeübten Tätigkeit kommt es dabei nicht an; es können vielmehr auch solche Kenntnisse und Kompetenzen erworben werden, die für einen beruflichen Aufstieg oder eine berufliche Veränderung, für die politisch/soziale oder für die kulturelle/interkulturelle Kompetenz (z.B. Fremdspracherwerb) von Nutzen sind.

Mit der gemeinsamen Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom März 2001 wurde eine Qualifizierungsoffensive Berufliche Bildung zur umfassenden Erschließung und Förderung aller Qualifikationspotentiale gestartet. Die Qualifizierungsoffensive des Bündnisses von Bundesregierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften hat zum Ziel, die Rahmenbedingungen und Chancen für lebensbegleitendes berufliches Lernen zur kontinuierlichen Entwicklung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen zu verbessern. Hierzu haben die Bündnispartner u. a. folgendes vereinbart:

Die Sozialpartner werden eine Initiative zur betrieblichen Weiterbildung insbesondere mit folgenden Schwerpunkten ergreifen: Die Tarifvertragsparteien werden die Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens vereinbaren. Zeitinvestitionen für Qualifizierung sind neue Aufgaben der Arbeitszeitpolitik. Es wird eine deutliche Erhöhung der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung, unter besonderer Berücksichtigung von Ungelernten, älteren Arbeitnehmern/innen und Frauen, breitere Qualifizierung für Anforderungen der Informationsgesellschaft in Produktion und Dienstleistung aufbauend auf Erstausbildung und Berufserfahrung sowie eine systematischere und breitere Nutzung der Lernmöglichkeiten im Arbeitsablauf (lernförderliche Arbeitsorganisation, Medien/IT-Unterstützung für arbeitsbegleitendes Lernen) angestrebt.

In diesem Zusammenhang ist auch das Instrument der Job-Rotation relevant, bei dem ein/e Arbeitnehmer/in in Weiterbildung am Arbeitsplatz von einem/r ausreichend vorqualifizierten Arbeitslosen vertreten wird. Die geplante Verankerung der Job-Rotation als Regelmaßnahme im Arbeitsförderungsrecht soll zur Erhöhung der Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer beitragen. Impulse für eine stärkere Beteiligung älterer Arbeitnehmer an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung sollen zukünftig durch die - auf vier Jahre befristete - Möglichkeit der Übernahme der Weiterbildungskosten von älteren Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen durch die Bundesanstalt für Arbeit gesetzt werden.

Sinnvolle Weiterbildung bedarf definierter Qualitätsanforderungen. Deshalb werden die

Bündnispartner eine Initiative zur Qualitätssicherung starten. Qualitätssicherungsverfahren sollen vergleichbar, transparent, nachvollziehbar und prozessbezogen sein. In diesem Rahmen hat auch eine verbesserte Zertifizierung erworbener Qualifikationen und Kompetenzen wachsende Bedeutung. Weitere Maßnahmen der Bündnis-Initiative „Qualitätssicherung, Transparenz, Information und Beratung in der beruflichen Weiterbildung“ sind die Dokumentation, Entwicklung, Evaluation und Verbreitung von good practice regionaler und branchenbezogener Qualitätssicherungsmodelle/-verfahren und ein Benchmarking betriebliche Weiterbildung zur Dokumentation und Evaluation von good practice in der betrieblichen Weiterbildung, eine Informations- und Beratungsoffensive sowie die Weiterentwicklung der Weiterbildungsstatistik und Förderung der Weiterbildungsforschung.

Zugleich sollen die Bündnisinitiativen zur besseren Verwertbarkeit von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen für lebenslanges Lernen und am Arbeitsmarkt verstärkt werden. Dies soll beispielsweise geschehen durch verwertbare Zertifizierung/Bescheinigung von Weiterbildungsleistungen, durch fortlaufende, am Arbeitsmarkt und für weitere berufliche Entwicklung verwertbare Dokumentation von in Kursen und informell z.B. am Arbeitsplatz erworbenen Qualifikationen/Kompetenzen sowie Anrechnung von erworbenen Qualifikationen/Kompetenzen bei geregelten Fortbildungsgängen/Weiterbildungsprüfungen.

VII. Potentielle zukünftige Aktionsfelder für die Europäische Kommission

Unbeschadet grundsätzlicher Vorbehalte bezüglich der Zuständigkeitsregelung in der Bildungspolitik sieht Deutschland eine Reihe von Möglichkeiten, wie die Kommission die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung ihrer Strategien zum lebenslangen Lernen unterstützen kann. So kann und soll die Europäische Kommission einen aktiven Beitrag zur Intensivierung des Informations- und Erfahrungsaustausches zur Umsetzung des lebenslangen Lernens in den Mitgliedstaaten leisten und insbesondere den Austausch von good practices zwischen den Mitgliedstaaten organisieren. Hierzu sollte die Kommission im Aktionsplan zum lebenslangen Lernen Vorschläge für Schwerpunkte des Erfahrungsaustauschs unterbreiten.

Bei der Entwicklung statistischer Indikatoren zur Messung lebenslangen Lernens ist neben der Kompetenzregelung der Kosten- und Verwaltungsaufwand zu beachten, der in einem vertretbaren Verhältnis zum erwarteten Nutzen von Indikatoren stehen sollte. Hierbei sollte die Kommission die Arbeiten zur Entwicklung von Indikatoren bündeln und zur Vermeidung von Doppelarbeiten mit den OECD-Aktivitäten auf diesem Gebiet koordinieren.

Entsprechend ihrer eigenen Forderung nach Mobilisierung zusätzlicher Ressourcen für lebenslanges Lernen, die sich zuständigkeitshalber primär an die Mitgliedstaaten richtet, sollte die Kommission die Möglichkeit zusätzlicher gemeinschaftlicher Fördermaßnahmen für lebenslanges Lernen prüfen und für die Entwicklung zusätzlicher Maßnahmen Ressourcen der Gemeinschaft zur Verfügung stellen. Auf Ebene der Mitgliedstaaten könnte dies durch verstärkten Einsatz von Mitteln der EU-Strukturfonds, insbesondere des Europäischen Sozialfonds, im Bildungsbereich zugunsten von lebenslangem Lernen umgesetzt werden.

Die EU-Kommission könnte darüber hinaus eine Bestandsaufnahme der in den Mitgliedsländern praktizierten Methoden und Erfahrungen mit der Valorisierung von informellen Lernprozessen anregen, die auch auf die kulturellen Unterschiede in der Beziehung von Bildungs- und Beschäftigungssystem eingehen. Dies könnte durch Unterstützungsmaßnahmen zu Möglichkeiten und Instrumenten der Zertifizierung, insbesondere im non-formalen, informellen und selbstgesteuerten Lernen, sowie die Weiterentwicklung von transnational anerkannten Zertifizierungsinstrumenten (wie z.B. der Europass), die aber EDV-tauglich sein sollten, ergänzt werden. Zusätzlich könnte die Kommission einen Beitrag zur Intensivierung des Erfahrungsaustauschs zu neuen Lerntechniken/Lerninhalten/Lernorganisation im Zusammenhang mit IKT und dem Einsatz neuer Medien sowie zur Konkretisierung der Basisqualifikationen zwischen den Mitgliedstaaten leisten und im Rahmen der Forschungsaktivitäten der Europäischen Union entsprechende Schwerpunktsetzungen im 6. Rahmenprogramm unterstützen.

Zur Verbesserung des Informationsstandes sollte die Europäische Kommission die Mitgliedstaaten beim Aufbau einer komparativen europäischen Weiterbildungsstatistik und -forschung im Sinne

des lebenslangen Lernens unterstützen.

Die Austausch- und Mobilitätsprogramme der EU sollten mittelfristig im Sinne von lebenslangem Lernen weiterentwickelt und für zusätzliche Zielgruppen geöffnet werden. In den von der EU geförderten Mobilitätsprogrammen (Sokrates, Leonardo, JUGEND, Tempus) sollten persönlichkeitsbildende Aspekte von Mobilität untersucht und mit internationalisierungsorientierten Qualifikationsprofilen in Verbindung gebracht werden.