

EGÖD-GRUNDSATZPAPIER

LEBENSBEGLEITENDES LERNEN FÜR ALLE

1. Einleitung

Das vorliegende Grundsatzpapier spricht einige grundlegende Themen für den sozialen Dialog im Zusammenhang mit dem lebensbegleitenden Lernen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene an. Es befasst sich außerdem mit dem wichtigen Zusammenhang zwischen lebensbegleitendem Lernen und Beschäftigung, Umstrukturierung des öffentlichen Sektors und Chancengleichheit.

Das Papier befasst sich mit der Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens für die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in folgenden Bereichen:

- Lebensbegleitendes Lernen im europäischen Kontext
- Tarifverhandlungen und der soziale Dialog
- Das Problem der Bereitstellung hochwertiger Dienstleistungen
- Beschäftigung und Fähigkeit zur Beschäftigung
- Arbeitszeit und Lernzeit
- Arbeitsorganisation und lernende Organisationen
- Chancengleichheit
- EU-Erweiterung
- Erhöhte Beteiligung an Lernprogrammen und Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für alle
- Innovationen der Lehr- und Lernmethoden, Anerkennung von Fähigkeiten
- Ressourcen, Rechte und Pflichten
- Gewerkschaftliche Bildung und Ausbildung
- Empfehlungen

Das lebensbegleitende Lernen beinhaltet einen formellen und informellen Lernprozess während aller Lebensabschnitte eines Menschen. Lebensbegleitendes Lernen muss in einem möglichst umfassenden Sinn als eine Möglichkeit gesehen werden, folgende Ziele zu erreichen:

- Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum einschließlich der Schaffung von Arbeitsplätzen, der Fähigkeit zur Beschäftigung und der wirtschaftlichen Entwicklung besonders im Kontext der Informationsgesellschaft;
- Qualitativ hochwertige bürgerorientierte, zugängliche und transparente öffentliche Dienste;
- Neue Formen der Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit, verknüpft mit einer Kultur des Lernens;
- Individuelles Lernen, individuelle Befähigungen und Kapazitäten;
- Persönliche Entwicklung und Erfüllung;
- Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen;
- Aktives Bürgertum, Entwicklung der Gemeinschaft und der partizipatorischen Demokratie;
- Soziale Einbindung und gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und territorialer Zusammenhalt.

Das lebensbegleitende Lernen ist ein wichtiges Element einer koordinierten Tarifverhandlungsstrategie innerhalb der öffentlichen Dienste und ein wichtiger Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Es ist ein Eckpfeiler für qualitativ hochwertige öffentliche Dienste, gute Arbeitspraktiken, Gewerkschaftsrechte, Chancengleichheit von Männern und Frauen und für ein Europa der Bürger. Die Verpflichtung auf das lebensbegleitende Lernen wird in der Europäischen Charta für den öffentlichen Dienst¹, in der abschließenden Erklärung der EGÖD-Generalversammlung 2000², in der EGÖD-Tarifverhandlungspolitik³, in dem EGÖD-Grundsatzpapier über Arbeitszeit⁴ und im EGÖD-Grundsatzpapier über Chancengleichheit⁵ bekräftigt.

Der EGÖD ist der Ansicht, dass neue Lernmodelle und innovative Methoden erforderlich sind, damit durch das Konzept des lebensbegleitenden Lernens Probleme wie Arbeitslosigkeit, Befähigungsdefizite und Inkongruenzen im Arbeitsmarkt, die Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten, soziale und regionale Ungleichheiten, Armut und soziale Ausgrenzung ernsthaft gelöst werden können.

Die Informationsgesellschaft bietet zahlreiche neue Möglichkeiten und Herausforderungen für die öffentlichen Dienste. Insbesondere beinhaltet das E-Government⁶ (also die elektronische Interaktion zwischen Staat und Bürgern) ganz neue Möglichkeiten und Chancen. Es ist unbedingt erforderlich, dass alle Bürger und Bürgerinnen – ob erwerbstätig oder nicht – Zugang zu den Fähigkeiten und Kenntnissen haben, die eine Voraussetzung für die Teilnahme an der Informationsgesellschaft sind. Dabei ist es besonders wichtig, dass diese Möglichkeiten genauso älteren wie jüngeren ArbeitnehmerInnen, Frauen wie Männern, FacharbeiterInnen wie ungelerten ArbeiterInnen zur Verfügung stehen.

2. Lebensbegleitendes Lernen im europäischen Kontext

Das lebensbegleitende Lernen ist inzwischen ein fester Bestandteil der europäischen beschäftigungspolitischen Leitlinien und der europäischen Strategie gegen soziale Ausgrenzung und war darüber hinaus auch ein zentraler Punkt des Lissabonner Gipfels, der sich zum Ziel gesetzt hat, „die Beschäftigung, die wirtschaftlichen Reformen und den sozialen Zusammenhalt als Teil der wissensbasierten Wirtschaft“ im Kontext eines „nachhaltigen Wirtschaftswachstums, von mehr und besseren Arbeitsplätzen und eines größeren sozialen Zusammenhalts“ zu stärken.

Seither haben die abschließende Erklärung des EU-Gipfels von Nizza, die Annahme der Neuen Agenda für die Sozialpolitik, die Empfehlungen des Europäischen Rates von Stockholm und der hohe Stellenwert, der dem lebensbegleitenden Lernen auf dem Gipfel von Barcelona (März 2002) zuerkannt wurde, die Bedeutung einer europäischen Strategie für das lebensbegleitende Lernen weiter unterstrichen.

Das Memorandum der Europäischen Kommission über lebensbegleitendes Lernen⁷ ist ein wichtiger Anstoß für diese europäische Strategie des lebensbegleitenden Lernens, und der EGÖD begrüßt das Leitmotiv, dass das lebenslange Lernen „ein grundlegender Bestandteil des europäischen Sozialmodells ist.“ Die Annahme der Mitteilung der Europäischen Kommission⁸ über einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens, vorgelegt auf dem

¹ Im öffentlichen Interesse: Öffentliche Dienste für Europas Bürger, EGB-Charta für den öffentlichen Dienst

² 6. Generalversammlung, Lissabon, 2000

³ Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und Tarifverhandlungen in Europa, 2000

⁴ Eine aktive Arbeitszeitpolitik: für Beschäftigung, Zeitsouveränität und Chancengleichheit, 2000

⁵ Gleichstellungspolitik, 2000

⁶ Siehe z. B. den Aktionsplan der Europäischen Kommission zur Entwicklung des E-Government,

http://europa.eu.int/information_society/eeurope/action_plan/egov/index_en.htm

⁷ „Ein Memorandum über lebensbegleitendes Lernen“, SEC (2000)1832, Brüssel

⁸ „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“, Mitteilung der Kommission, November 2001

Gipfel von Barcelona, betont ebenfalls den Stellenwert des lebensbegleitenden Lernens für die Wettbewerbsfähigkeit Europas.

Der EGÖD ist der Auffassung, dass die Umsetzung dieser Strategie eine umfassendere konzertierte und koordinierte Aktion auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene erfordert als bisher, mit eindeutig festgelegten Rechten und Pflichten, der Zuteilung größerer Ressourcen und neuer Lehrmethoden im Rahmen einer verstärkten Beteiligung der Lernenden. Das bedeutet Zugang zu lebensbegleitendem Lernen für alle, die Gründung lokaler Lernpartnerschaften, verstärkte Koordination zwischen den Regierungsbehörden und -abteilungen und auch Kooperation und Partnerschaft zwischen den Sozialpartnern auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene.

3. Tarifverhandlungen, der soziale Dialog und das lebensbegleitende Lernen

Der EGÖD ist der Auffassung, dass das lebenslange Lernen Bestandteil koordinierter Tarifverhandlungen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene sein sollte. Umgekehrt ist dieses Modell die Grundvoraussetzung für qualitativ hochwertige öffentliche Dienste. Dies wird auch in der EGB-Kongressentschließung über ein europäisches System der Arbeitsbeziehungen, in dem EGÖD-Grundsatzpapier über Tarifverhandlungen und durch Fortschritte im Hinblick auf eine engere Koordinierung der Tarifverhandlungen im Rahmen der Doorn-Initiative⁹ hervorgehoben.

Der EGÖD begrüßt den hohen Stellenwert, den die Mitteilung der Kommission über lebenslanges Lernen den Sozialpartnern zuerkennt – besonders bei der Erarbeitung von Rahmenvereinbarungen über lebensbegleitendes Lernen und bei Verhandlungen über flexiblere Arbeitszeitgestaltungen, damit mehr Zeit für Lernaktivitäten zur Verfügung steht. Der EGÖD begrüßt auch die vier Prioritäten, die von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene im Kontext des „Aktionsrahmens für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen“ erarbeitet wurden. Diese Prioritäten sind:

- Benennung und Antizipierung von Kompetenz- und Qualifizierungsbedarf;
- Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen;
- Informationen, Unterstützung und Betreuung;
- Ressourcen.

Es besteht die Notwendigkeit, den Stellenwert des lebenslangen Lernens im Rahmen des sozialen Dialogs aufzuwerten. Das beinhaltet auch das Bemühen um einen Beginn des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene und die Einrichtung von Arbeitgeberstrukturen auf europäischer Ebene, die autonome Verhandlungsstrukturen entwickeln können. Fortschritte beim europäischen sozialen Dialog im öffentlichen Dienst sind sehr wichtig für Initiativen im Bereich lebensbegleitendes Lernen.

In der Kommunalverwaltung haben der EGÖD und die RGRE-Arbeitgeberplattform bereits auf die Bedeutung der beruflichen Bildung und Weiterbildung hingewiesen. In der gemeinsamen Erklärung über Beschäftigung von 1997 wurde dargestellt, wie „wichtig eine gezieltere Ausrichtung der Bildungs- und Berufsbildungssysteme ist, um die geänderten Befähigungsanforderungen im Arbeitsmarkt erfüllen zu können.“ In ähnlicher Weise betont die 1996 verabschiedete gemeinsame Erklärung über die Modernisierung der öffentlichen Dienste die Bedeutung der Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung, da diese „positive Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation haben könnte.“ Die gemeinsame Erklärung zur Chancengleichheit von 1998 erkannte ebenfalls die Bedeutung der Chancengleichheit für Ausbildung und Entwicklung an.

⁹ Die Doorn-Initiative setzt sich für die transnationale Koordinierung der Gewerkschaften in den Niederlanden, Deutschland und Belgien ein.

Die Sozialpartner in der Elektrizitätswirtschaft haben ebenfalls wiederholt auf den hohen Stellenwert des lebensbegleitenden Lernens hingewiesen. EURELECTRIC-EMCEF-EGÖD haben im Jahre 2000 eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet, um den sozialen Dialog auf europäischer Ebene zu erleichtern. Einer der vier prioritären Aktionsbereiche ist das lebenslange Lernen. Darin heißt es, dass die Sozialpartner:

gute Praktiken für das lebensbegleitende Lernen und die Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen erkunden und die Bedingungen prüfen wollen, unter denen das lebenslange Lernen zu einer sicheren und fachlich kompetenten Beschäftigung beitragen kann. Hierzu soll eine spezielle Arbeitsgruppe innerhalb des Ausschusses für den sozialen Dialog eingesetzt werden.

Diese Arbeitsgruppe führt ein Projekt über lebensbegleitendes Lernen durch, um gängige Praktiken des lebenslangen Lernens in der Elektrizitätswirtschaft zu erforschen. Der für die Umfrage benutzte Fragebogen erfasst Informationen über Befähigungen und Ausbildungsthemen, die für die Wettbewerbsfähigkeit im europäischen Stromsektor von Bedeutung sind. Auf diese Weise können die Sozialpartner Entwicklungen in diesem Sektor besser verstehen und im Hinblick auf das lebensbegleitende Lernen geeignete Maßnahmen ergreifen.

4. Das Problem der Bereitstellung hochwertiger Dienstleistungen

Die Bereitstellung hochwertiger Dienstleistungen für die Bürger und Bürgerinnen Europas wird vor dem Hintergrund eines von Liberalisierung, Deregulierung und Privatisierung bestimmten Klimas zunehmend problematischer. Gleichzeitig fordern nationale, regionale und lokale Behörden, aber auch die Nutzer und Bürger mehr Qualität, besseren Zugang und eine höhere Transparenz dieser Dienstleistungen. Das beinhaltet die Reaktion auf neue und bisher nicht erfüllte Anforderungen, neue Formen der Arbeitsorganisation, Initiativen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Bereitschaft zu permanentem Wandel.

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind heute auf ihren Arbeitsplätzen einem erhöhten Leistungsdruck ausgesetzt, und in einem von schnellem Wandel und neuen Zwängen und Anforderungen geprägten Umfeld gibt es die Notwendigkeit eines verbesserten Zugangs zu neuen Kompetenzen, Lernangeboten und Befähigungen. Die Entwicklung des E-Governments bedeutet auch, dass die ArbeitnehmerInnen neue Fähigkeiten in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie sowie mehr Kompetenzen brauchen. Das ist besonders deshalb wichtig, weil von den Beschäftigten die Übernahme neuer Aufgabenbereiche erwartet wird und weil die Regierungen verstärkt koordinierte und funktionsübergreifende Arbeit verlangen.

Aus diesen Gründen können die öffentlichen Dienste und die dort beschäftigten MitarbeiterInnen von einer Umgebung und Kultur des lebenslangen Lernens profitieren und sich in diesem Rahmen positiv entwickeln. Dazu gehört auch eine Reihe von Initiativen, die das lebensbegleitende Lernen als ein wichtiges Element des Arbeitslebens begreifen – ob durch die individuelle Entwicklung von Befähigungen oder durch das Konzept einer lernenden Organisation.

Wir fassen an dieser Stelle noch einmal die gemeinsame Erklärung von EGÖD-RGRE über die Modernisierung der öffentlichen Dienste aus dem Jahre 1996 zusammen:

“In arbeitsintensiven öffentlichen Diensten sind die Umorganisation der Arbeitsprozesse und der Verwaltungsstrukturen oft die wichtigsten Instrumente, um sich an eine veränderte Umgebung anzupassen. Das erfordert eine langfristige Verpflichtung auf die Beschäftigung und die kontinuierliche Weiterentwicklung

beruflicher Fähigkeiten. Besonders die Bewältigung des Wandels setzt die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften in allen Organisationen voraus. Information und Interaktion sind reflektierende Prozesse, in denen Menschen motiviert und auf die richtigen Bahnen gelenkt werden, um über die Veränderung von Arbeitsabläufen effiziente Dienstleistungen erbringen zu können. Die Beteiligten betonen ausdrücklich ihr kontinuierliches Bemühen, Effizienz und ein qualitativ hochwertiges Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen. In einem offenen und sicheren Klima kann der Schritt in Richtung zu einer lernenden Organisation das natürliche Ergebnis der Anpassung an den kontinuierlichen Wandel sein.“

5. Beschäftigung und Fähigkeit zur Anstellung

Das lebensbegleitende Lernen ist eine wichtige Voraussetzung für die Fähigkeit zur Anstellung, für die Schaffung von Arbeitsplätzen und auch für den sozialen und territorialen Zusammenhalt. Es ist ein zentraler Bestandteil der europäischen beschäftigungspolitischen Leitlinien.

Der EGÖD ist der Meinung, dass eine wirksame und aktive europäische Beschäftigungspolitik auch die Anerkennung der Bedeutung der öffentlichen Dienste für die Beschäftigungssituation sowie der Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens für die europäischen beschäftigungspolitischen Leitlinien und die Beschäftigungspakte beinhalten sollte. Der EGÖD begrüßt die im Rahmen der beschäftigungspolitischen Leitlinien 2002 eingegangenen Verpflichtungen im Hinblick auf das lebenslange Lernen unter Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner bei der Verhandlung und Vereinbarung von Maßnahmen zur Verbesserung der Bildung und Berufsbildung von Erwachsenen und zur Festsetzung von Zielen auf Ebene der Mitgliedstaaten in den Bereichen Humanressourcen, Bildung und Ausbildung.

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2002 heißt es

Die Mitgliedstaaten haben umfassende, kohärente Strategien für das lebensbegleitende Lernen zu entwickeln, um die Menschen beim Erwerb und bei der Anpassung der Qualifikationen zu unterstützen, die sie benötigen, um mit all den in ihrem Leben auf sie zukommenden wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen Schritt zu halten. Im Rahmen dieser Strategien sollte es insbesondere darum gehen, Systeme für Grund-, Sekundar- und Hochschulausbildung, Weiterbildung und berufliche Bildung von jungen Menschen und Erwachsenen zu entwickeln, um deren Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Qualifikationen zu verbessern und ihnen eine bessere Teilhabe an der wissensbasierten Gesellschaft zu ermöglichen. Die Verwirklichung der wissensbasierten Gesellschaft im Wege solcher Strategien liegt in der gemeinsamen Verantwortung der Behörden, der Unternehmen, der Sozialpartner und des Einzelnen; auch die Zivilgesellschaft hat hier ihren Beitrag zu leisten. Die Sozialpartner werden daher aufgefordert, Verhandlungen in Gang zu setzen und Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterbildung erwachsener Arbeitnehmer und damit zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu beschließen. Die Mitgliedstaaten sollten nationale Zielvorgaben festlegen für eine Erhöhung der Investitionen in die Humanressourcen sowie für die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen (im Rahmen einer formalen Ausbildung oder informeller Maßnahmen) und die Fortschritte auf dem Weg zur Erfüllung der Zielvorgaben regelmäßig überprüfen.

Wie bereits weiter oben erwähnt, gibt es auch einen engen Zusammenhang zwischen der Umstrukturierung des öffentlichen Dienstes und der Entwicklung der Informationsgesellschaft. Das ist besonders wichtig im Hinblick auf deren Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, den Tätigkeitsinhalt und die Kompetenz- und Befähigungsentwicklung der Beschäftigten. Lebensbegleitendes Lernen ist eine wichtige Voraussetzung für die Fähigkeit der Organisationen des öffentlichen Dienstes, sich mit neuen und komplexen Aufgabenstellungen auseinander zu setzen.

Im Ergebnis ist es wichtig, dass auf europäischer Ebene Garantien für das Recht auf lebensbegleitendes Lernen festgesetzt werden um sicherzustellen, dass es innerhalb eines Modells des lebenslangen Lernens einen Zugang zu Bildung und Ausbildung gibt und den Beschäftigten die Zeit zur Wahrnehmung dieser Angebote zur Verfügung gestellt wird.

6. Arbeitszeit und Lernzeit

Lebensbegleitendes Lernen ist untrennbar mit der Organisation der Arbeitszeit verbunden. Dazu gehören Zugang zu permanenten Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, spezielle Ausbildungsangebote für ungelernte ArbeiterInnen, Kompetenzentwicklung und Lernen im Betrieb. Es können innovative Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, um diese Forderungen besser erfüllen zu können. Aus diesem Grund weist der EGÖD besonders auf die Bedeutung von „Zeit“ als Lernressource hin.

Die Untersuchungen des EGÖD zum Thema Arbeitszeit¹⁰ haben ebenfalls gezeigt, dass das lebensbegleitende Lernen eine wichtige Voraussetzung für die Bewältigung des Wandels in der Arbeitszeitgestaltung ist:

...vor dem Hintergrund immer schneller ablaufender Veränderungen und des zunehmenden Einsatzes neuer Technologien im öffentlichen Sektor ist eine Politik

¹⁰ Arbeitszeit in Europa: Eine europäische Arbeitszeitpolitik im öffentlichen Dienst, 2000, von Dr. Jane Pillinger, EGI/EGÖD: Brüssel

des Bildungsurlaubs und des lebensbegleitenden Lernens eine wichtige Voraussetzung für die Fähigkeit der im öffentlichen Dienst Beschäftigten geworden, um sich diesen Entwicklungen anzupassen und neue Befähigungen zu erwerben. Es gibt in Europa zwar unterschiedliche Modelle, aber der Erwerb von Ansprüchen auf längeren Bildungsurlaub und zu Ausbildungszwecken wird zu einem zunehmend wichtigeren Bestandteil der Arbeitszeitpolitik und dient unter bestimmten Voraussetzungen als Ausgleich für die Arbeitgeberforderung nach mehr Arbeitszeitflexibilität sowie als Schlüssel für die Anpassungsfähigkeit an geänderte Arbeitsmarktbedingungen.

Dies wurde auch in der EGÖD-Grundsatzerklärung zur Arbeitszeitpolitik¹¹ hervorgehoben. Sie unterstützt „... ein Modell des lebensbegleitenden Lernens, des ständigen Zugangs zu Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung, der beruflichen Weiterentwicklung und der Möglichkeiten für längere Beurlaubungen. Eine zunehmende Anpassungsfähigkeit an die Erfordernisse des Berufslebens erfordert eine neue Dynamik in der beruflichen Bildung und Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen.“

Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten sowie Freistellungsregelungen müssen als Möglichkeiten für die Sicherung lebenslangen Lernens und der dazu erforderlichen Lernzeit aktiv unterstützt werden.

Es muss eine ausreichend hohe Personaldecke vorhanden sein, um kürzere Arbeitszeiten oder Freistellungen für Bildungsurlaub ausgleichen zu können. Es ist wichtig, dass alle Beschäftigten Zugang zu Lernzeit haben unabhängig davon, ob es dabei um Lernen im Betrieb oder um einen vorübergehenden Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt geht, um Bildungs- oder Ausbildungsangebote wahrzunehmen.

Die Arbeitgeber müssen erkennen, dass Lernzeit eine wichtige Voraussetzung für die Entstehung einer Lernkultur innerhalb der Unternehmen ist. Die Sozialpartner haben die Aufgabe, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Lernzeit und Arbeitszeit zu verhandeln.

Beispiele dafür sind:

- Zeitkonten für ArbeitnehmerInnen, deren Überstunden gutgeschrieben werden und dann für Freistellungen oder Ausbildungsmaßnahmen genutzt werden können;
- Innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation) als Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit;
- Freistellungsregelungen, die den Beschäftigten ein Sabbatjahr zur Wahrnehmung von Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten erlauben;
- Verhandlungen über eine festgelegte Anzahl von Lern- oder Ausbildungsstunden, auf die die ArbeitnehmerInnen Anspruch haben. Dies muss nicht unbedingt einen Bezug zur Arbeit oder zur eigenen Qualifikation haben. Die Lernzeit muss in einen größeren Kontext der Entwicklung von Humanressourcen gestellt werden;
- Individuelle Lernkonten, finanziert von Arbeitgebern, Staat und Einzelpersonen;
- Subventionierte Freistellungen für Bildung und Ausbildung.

Die Arbeitgeber müssen in ihren Bemühungen zur Bereitstellung von Angeboten für das lebensbegleitende Lernen ebenfalls unterstützt werden, z. B. durch Steuererleichterungen oder Zugang zu staatlichen Beihilfen für Pilotprojekte.

¹¹ EGÖD-Grundsatzpapier: Eine aktive Arbeitszeitpolitik: Für Beschäftigung, Zeitsouveränität und Chancengleichheit, 2000

7. Arbeitsorganisation und lernende Organisationen

Neue Formen der Arbeitsorganisation im öffentlichen Dienst sind zurückzuführen auf Dezentralisierung, Leistungsverdichtung, neue Managementtechniken sowie komplexere Aufgaben. Daraus haben sich neue Arbeitsmethoden entwickelt, z. B. Teamarbeit und Mehrfachqualifikation.

Als Reaktion auf diese Herausforderungen entwickeln sich viele Organisationen des öffentlichen Dienstes zu lernenden Organisationen, die sich dem Wandel, wechselnden Situationen und neuen Anforderungen schnell und flexibel anpassen können. Lernende Organisationen können Wegbereiter für eine Kultur des Lernens sein, die die ArbeitnehmerInnen unterstützt und motiviert und deren Wert und Nutzen anerkennt.

Das bedeutet, dass Veränderungen in der Arbeitsorganisation unmittelbar an die Benennung und Analyse von Trainings- und Qualifikationsbedarf geknüpft werden müssen, wobei sowohl die Arbeitnehmerperspektive (durch individuelle Lern- und Ausbildungspläne) als auch die Ziele der Organisation (durch Analyse des Ausbildungsbedarfs und durch Trainingsaudits) zu berücksichtigen sind.

Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die Fähigkeit der Organisationen des öffentlichen Dienstes, das berufliche Weiterkommen ihrer Beschäftigten aktiv zu unterstützen, so dass diese einen Beitrag zur Verbesserung der Qualität von Dienstleistungen und zur Erfüllung der Erwartungen der NutzerInnen und KundInnen leisten können. Das ist nicht nur für die Beschäftigten gut, sondern auch für die Organisationen selbst.

Die Änderung der Arbeitsorganisation und die Entstehung von lernenden Organisationen muss gemeinsam mit den Gewerkschaften ausgeführt werden. Die besten Beispiele für lernende Organisationen in Europa sind diejenigen, die zu diesem Zweck am Arbeitsplatz Lernpartnerschaften gegründet haben.

8. Chancengleichheit

Der EGÖD ist der Auffassung, dass eine Gesellschaft, die die Gleichheit von Männern und Frauen als Wert erkennt und fördert, auch eine Gesellschaft ist, die Frauen das gleiche Recht auf Förderung, Ausbildung und Lernen zuerkennt wie Männern.

Lebensbegleitendes Lernen ist für die Entwicklung von Befähigungen und die Karriereplanung von Frauen besonders dann wichtig, wenn sie aufgrund ihrer Aufgaben in Haushalt und Familie auf frühere Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten verzichten mussten. Lebenslanges Lernen ist ebenfalls ein Instrument zur Verringerung der Lohndiskrepanz, da Frauen auf diese Weise der Zugang zu besser bezahlten und hochwertigeren Tätigkeiten eröffnet wird. Ein kreatives und umfassendes Konzept des lebensbegleitenden Lernens kann ebenfalls dazu beitragen, den Wert informeller, auf Arbeit oder auf Erfahrungen beruhender Lernprozesse von Frauen zu erkennen und auf diese Weise den Wert ihrer Arbeit zu erhöhen.

Die gemeinsame Wahrnehmung der familiären Pflichten und der Erwerbstätigkeit ist einer der zentralen Punkte der Gleichstellungsdebatte und kann den Frauen den Zugang zu Angeboten des lebenslangen Lernens vereinfachen, da sie auf diese Weise mehr Freizeit erhalten. Das kann durch Freistellungsregelungen, Karrierepausen, kürzere Arbeitszeiten und eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer vereinfacht werden.

Dies wird ebenfalls in der gemeinsamen Erklärung der RGRE-Arbeitgeberplattform und des EGÖD zur Chancengleichheit hervorgehoben:

Förderung und Unterstützung einer flexiblen Ausbildung und Entwicklung, um das Potenzial aller Beschäftigten ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus oder ihrer familiären Verpflichtungen zu maximieren. In diesem Kontext hat die Entwicklung von Programmen für die Berufsbildung einen hohen Stellenwert.

9. EU-Erweiterung

Der Erweiterungsprozess der EU stellt die Gewerkschaften und die Organisationen des öffentlichen Dienstes vor eine große Herausforderung. Lebensbegleitendes Lernen kann diesen Prozess des schnellen Wandels unterstützen und dafür sorgen, dass die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen und Umstrukturierungen in einer sozial verträglichen Weise vonstatten gehen.

Ein EGÖD-MOEL-Seminar im Oktober 2001 hat die massiven strukturellen Umwälzungen verdeutlicht, die dort in den Kommunalverwaltungen zu bewältigen sind. Dazu gehören veränderte Arbeitspraktiken, die Dezentralisierung und Privatisierung von Dienstleistungen und das Fehlen von Tarifverhandlungsstrukturen. Lebensbegleitendes Lernen wurde auf diesem Seminar als ein Konzept von größter Bedeutung für diesen Änderungsprozess benannt.

Die EU muss Initiativen unterstützen, die neue Formen der Investitionen und der Innovationen für das lebensbegleitende Lernen in den öffentlichen Diensten der beitrittswilligen Länder fördern, damit dieser Übergangsprozess bewältigt werden kann.

10. Erhöhte Beteiligung an Lernprogrammen und Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für alle

Eine erweiterte Beteiligung an Lernprogrammen für ausgegrenzte Gruppen und Zugangsmöglichkeiten für alle erfordern neue Denkansätze und Innovationen im Hinblick auf die kreative Nutzung vorhandener Ressourcen. Dazu gehört auch die Frage, wie neue Lernmethoden zu entwickeln sind und wie neue Investitionen und Ressourcen beschafft werden können.

Im Betrieb bedeutet das die Forderung nach einem Zugang aller Beschäftigten zu Angeboten des lebensbegleitenden Lernens – auch ältere ArbeitnehmerInnen, Frauen, ungelernete Arbeitskräfte oder Fachkräfte, Behinderte, ethnische Minoritäten und MigrantInnen und auch diejenigen mit nur geringen Qualifikationen sind damit gemeint. Der Nutzen des lebenslangen Lernens muss auch Teilzeitkräften, Zeitarbeitskräften und LeiharbeiterInnen zuteil werden.

Das Lernangebot sollte sich nicht nur auf den Betrieb beschränken, sondern auch innerhalb der Gemeinde als Teil eines integralen Bestandteils der örtlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung angeboten werden. Örtliche Lernzentren können partnerschaftlich mit Schulen, örtlichen Arbeitgebern und anderen örtlichen Organisationen zusammenarbeiten und einer Kultur des lokalen Lernens fördern.

11. Innovationen der Lehr- und Lernmethoden, Anerkennung von Fähigkeiten

Innovationen bei den Lehr- und Lernmethoden sind eine entscheidende Voraussetzung für eine umfassende Strategie des lebensbegleitenden Lernens, die den Zugang und die Teilnahme für alle eröffnet. Eine wichtige Komponente der Garantie, dass lebenslanges Lernen allen Interessierten offen steht, ist die Art und Weise, wie das formelle oder informelle Lernen angeboten und ausgeführt wird. Das bezieht sich auf die Anerkennung, die dem Lernprozess zuteil wird, wobei dies wiederum auch Rückwirkungen auf die Anerkennung des Lernprozesses durch die Arbeitgeber hat. Abgesehen von den formellen

Befähigungsnachweisen im Anschluss an die Ausbildungsprogramme ist es wichtig, den Lernprozess in jedem Kontext anzuerkennen, z. B.:

- Bescheinigung vorgelagerter Lernleistungen und durch berufliche Tätigkeiten erworbener Kenntnisse (sog. APEL-System, Accreditation of Prior and Experiential Learning);
- Übertragbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen;
- Bewertung und Anerkennung (und Bescheinigung) informellen Wissenserwerbs im Betrieb oder in der Gemeinschaft besonders im Falle von ArbeitnehmerInnen mit geringer Qualifikation.

Das erfordert eine bessere Koordinierung zwischen den unterschiedlichen Anbietern von Lernprogrammen, so dass es einen nahtlosen Übergang zwischen dem Lernen in der Schule, im Betrieb und in der Gemeinschaft sowie anderen formellen Lernmethoden gibt. Das erfordert ebenfalls flexiblere Vorgehensweisen, Verbindungen und Übergänge zwischen unterschiedlichen Bildungs- und Ausbildungsangeboten, z. B. zwischen Schulen, Hochschulen, Universitäten, Betrieben und Berufsschulen. Dieses Ziel kann erreicht werden, wenn die offiziellen Zeugnisssysteme flexibler gestaltet werden und modulare Lernsysteme mit eingebauten Pfaden entwickelt werden.

Die Entwicklung neuer Methoden für das E-Learning und das Fernstudium stellen die Lehrinstitute im Hinblick auf die Qualität der E-Learning-Programme, der verwendeten Methoden, der Befähigungen der Ausbilder und Lehrer und der technologischen Infrastruktur ebenfalls vor neue Herausforderungen. Besonders wichtig ist hier die Ausbildung in grundlegenden fachlichen Kompetenzen einschließlich Fähigkeiten in der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Aufbau von speziellem Fachwissen.

Im öffentlichen Dienst kann dies die Anerkennung von Fähigkeiten bedeuten, über die die Beschäftigten bereits verfügen. Das kann z. B. für die unterbewerteten Befähigungen von Frauen im Pflege- und Betreuungssektor gelten. Daraus ergibt sich evtl. auch die Bedeutung der Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen in den Bereichen, in denen das Fehlen von Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten die Löhne in den Niedriglohngruppen dauerhaft auf einem niedrigen Niveau hält.

12. Ressourcen, Rechte und Pflichten

Die Verantwortung für die Finanzierung des lebensbegleitenden Lernens müssen der Staat und der Arbeitgeber übernehmen, sie kann nicht beim Arbeitnehmer liegen. Investitionen in lebenslanges Lernen sind eine Investition in den Menschen und sollten deshalb kollektiv finanziert werden. Das bedeutet allerdings nicht, dass das Individuum nicht die Verantwortung für seine individuellen Lernerfolge übernehmen soll.

Der EGÖD unterstützt alle Bemühungen zur Stärkung der individuellen Motivation und Verantwortung für den Lernprozess, z. B. durch individuelle Lernkonten. Dies ist ein wichtiges Ergebnis der Lernkultur. Der EGÖD erkennt aber auch die Bedeutung von Initiativen, die das möglichst umfassende Engagement aller Beteiligten an Lerninitiativen unterstützen. Dies erfordert Investitionen und Ressourcen für das lebensbegleitende Lernen sowie neue umfassende und leicht zugängliche Methoden, Lernprogramme anzubieten und durchzuführen. Diese Aufgaben müssen die Behörden und die Arbeitgeber wahrnehmen.

Alle Beschäftigten und BürgerInnen müssen zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens das Recht auf lebenslanges Lernen wahrnehmen können.

13. Gewerkschaftliche Bildung und Ausbildung

Viele Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bieten selbst Bildungs- und Ausbildungsprogramme an und haben selbst zahlreiche Innovationen eingeführt, z. B. flexiblere und eng mit der Arbeit verbundene Formen des Lernens. In dieser Hinsicht sind sie ein fester Bestandteil der Entwicklung neuer Initiativen für das lebensbegleitende Lernen, darunter auch in den folgenden Bereichen:

- Ausbildung zur Verbesserung der Kapazitäten, Organisationsstrukturen und Effizienz der Gewerkschaften;
- Ausbildung von FunktionärInnen, AktivistInnen und Mitgliedern zur Weiterentwicklung von Verhandlungsfähigkeiten sowie zur Verbesserung des Verständnisses juristischer Fragen, der Kommunikationsfähigkeiten, der Chancengleichheit usw., um effizienter am sozialen Dialog und an Tarifverhandlungen teilnehmen zu können;
- Lernen, wie man lernt; Vermittlung grundlegender Kompetenzen für ArbeitnehmerInnen mit Ausbildungsdefiziten, um ihre Befähigungen und Karriereaussichten zu verbessern;
- Lernmöglichkeiten, gemeinsam entwickelt mit Hochschulen und Universitäten, die Möglichkeiten für Teilzeitlernen, offenen Unterricht und Fernstudium für Gewerkschaftsmitglieder besonders auf hohem Ausbildungsniveau bereitstellen;
- Anerkennungssystem, das der gewerkschaftlichen Bildung und Ausbildung einen höheren Stellenwert zuerkennt.

Der EGÖD erkennt die Bedeutung der gewerkschaftlichen Bildung und Ausbildung als Instrument für die Erhöhung der Kapazität und Effizienz der Gewerkschaften an, hat selbst Mittel für Bildung und Ausbildung durch die EGÖD-Bildungsmodule *Qualitativ hochwertige öffentliche Dienste für die Bürger und Bürgerinnen Europas* bereitgestellt und gemeinsam mit der Europäischen Gewerkschaftsakademie transnationale Seminare für Mitglieder von Gewerkschaften für den öffentlichen Dienst durchgeführt. Diese Aufgabe ist besonders im Kontext der EU-Erweiterung und der Unterstützung der Schulung von Gewerkschaftsmitgliedern und FunktionärInnen in den beitrittswilligen Ländern von Bedeutung.

14. Empfehlungen

Der EGÖD ist der Überzeugung, dass alle ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen einen Anspruch auf die Möglichkeiten des lebensbegleitenden Lernens haben müssen. Das bedeutet, dass alle Lernprozesse bewertet und allen BürgerInnen während ihres ganzen Lebens vom Vorschulalter bis hin zum Ruhestand zugänglich gemacht werden müssen.

Der EGÖD ist der Auffassung, dass das lebensbegleitende Lernen ein wichtiger Bestandteil der Agenda für Tarifverhandlungen sein muss. Die EGÖD-Mitglieder verfolgen als Ziel die Freistellung von zehn Tagen pro Jahr für die individuelle Weiterentwicklung. Die folgenden Grundsätze des lebenslangen Lernens sollten durch Tarifverhandlungen zwischen repräsentativen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene erreicht werden.

- a) Das Recht auf Tarifverhandlungen und die Anerkennung der Gewerkschaften in diesem Prozess sollten die Grundlage einer Strategie für das lebensbegleitende Lernen sein. Lebenslanges Lernen muss ein Bestandteil von Tarifvereinbarungen sein;
- b) Die Sozialpartner müssen eine aktive Rolle bei der Gestaltung von Entwicklungen im Bereich des lebensbegleitenden Lernens übernehmen;
- c) Lebensbegleitendes Lernen muss als integraler Bestandteil einer Gesamtstrategie für Beschäftigung, der Modernisierung der öffentlichen Dienste und der Chancengleichheit gesehen werden;

- d) ArbeitnehmerInnen müssen das Recht auf individuelle Lernkonten haben sowie über die Möglichkeit verfügen, Zugang zu permanenten Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie zum lebenslangen Lernen zu haben. Das beinhaltet auch aufgaben- oder berufsspezifische Ausbildung, die Vermittlung übertragbarer beruflicher Fähigkeiten und die persönliche Weiterentwicklung;
- e) Alle Lernprozesse müssen formell und informell anerkannt und bewertet werden. Nach Möglichkeit sollte dies zu einer anerkannten beruflichen Qualifizierung führen;
- f) Arbeitgeber und Regierungen haben grundsätzlich die Verantwortung für die Finanzierung des lebensbegleitenden Lernens;
- g) Arbeitgeber und Regierungen müssen die entsprechenden Investitionen in Zeit und Mitteln bereitstellen, damit lebenslanges Lernen möglich wird. Dies beinhaltet auch Arbeitsschulung für alle Beschäftigten;
- h) Lebenslanges Lernen muss in Grundsätzen wie soziale Integration, Chancengleichheit und Partizipation für alle verankert werden. Auch ältere ArbeitnehmerInnen sollten in gleicher Weise wie jüngere KollegInnen die Möglichkeiten haben, Bildungsangebote zu nutzen;
- i) Innovationen, neue Lernmethoden und neue Unterrichtsmethoden müssen die weitere Entwicklung des lebenslangen Lernens bestimmen;
- j) Vorhandene Lernprogramme für Individuen und für Organisationen sollten regelmäßig bewertet werden.

Der EGÖD wird:

- a) die weitere Entwicklung des „Aktionsrahmens für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen“ zwischen den Sozialpartnern auf intersektoraler Ebene unterstützen und dafür sorgen, dass dieser für die öffentlichen Dienste von Relevanz ist;
- b) die Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens im sektoralen sozialen Dialog unterstützen und fördern. Der EGÖD wird dafür sorgen, dass die Sozialpartner im öffentlichen Dienst eine aktive Rolle innerhalb des lebensbegleitenden Lernens übernehmen, indem sie Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Entwicklung einer wissensbasierten Volkswirtschaft unterstützen und umfassendere Zielsetzungen in den Bereichen Unionsbürgerschaft, Gleichstellung und Abbau von Zugangsbarrieren fördern;
- c) gute Praktiken im Hinblick auf Innovationen im Bereich lebenslanges Lernen im öffentlichen Dienst teilen, um das Konzept des lebensbegleitenden Lernens auf höchstem Niveau zu unterstützen;
- d) gewerkschaftliche Bildung und Ausbildung fördern, Bildungsmaterial zur Verfügung stellen und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes unterstützen, die gewerkschaftliche Bildungsprogramme im Zusammenhang mit der europäischen Integration durchführen.

Zweiter Entwurf, Jane Pillinger, Dublin, April, 2002