

Michael Schönfeld

**Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in den Niederlanden“
im Projekt**

**„Zwischenstaatliche Analyse eines Weiterbildungsmodells,
unter Einbeziehung der wahrscheinlichen Veränderungen
des Arbeitsmarktes, des sozialen Dialogs und der
Innovationsstrategien in KMU (TransFoCo)“**

**gefördert aus dem
LEONARDO-Programm
der Europäischen Union**

Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik 96/7

Michael Schönfeld

**Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in den Niederlanden“
im Projekt**

**„Zwischenstaatliche Analyse eines Weiterbildungsmodells,
unter Einbeziehung der wahrscheinlichen Veränderungen
des Arbeitsmarktes, des sozialen Dialogs und der
Innovationsstrategien in KMU (TransFoCo)“**

**gefördert aus dem
LEONARDO-Programm
der Europäischen Union**

Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik 96/7

ISSN 1430-8738

Gelsenkirchen 1996

Herausgeber:

Institut Arbeit und Technik

Munscheidstraße 14

45886 Gelsenkirchen

Telefon: 0209/1707-0

Fax-Nr.: 0209/1707-110

Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in den Niederlanden“

Zusammenfassung

In den Niederlanden zieht sich der Staat mehr und mehr aus dem System der beruflichen Weiterbildung zurück und überläßt diese Feld den Tarifparteien und den Unternehmen. Trotz zahlreicher gesetzlicher Regelungen zur Weiterbildung gewinnen damit die Tarifverträge zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern zunehmend an Gewicht. Durch diese Tarifverträge ist eine Struktur geschaffen worden, die sich vornehmlich an den einzelnen Branchen orientiert. Für die wichtigsten Branchen sind dazu sog. „Branchenfonds“ geschaffen worden, zu denen die Unternehmen Pflichtbeiträge entrichten, und über die ein großer Teil der Weiterbildung finanziert wird.

Im internationalen Vergleich ist die Beteiligung an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in den Niederlanden gering. Dies hat sich auch durch die verstärkte Privatisierung der Weiterbildung bislang nicht nachhaltig geändert. Die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs ist in den Niederlanden fest institutionalisiert. Die wichtigsten Akteure der Bedarfsermittlung sind der Staat, die Tarifpartner sowie die neu geschaffenen Einrichtungen der Weiterbildungsfonds.

Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in den Niederlanden“

Abstract

In the Netherlands the state pulls out more and more from the system of vocational training and leaves the responsibility for this field with the social partners and the companies. Despite the numerous state regulations affecting further education, labour agreements between unions and employers therefore gain increasingly in importance. Through these agreements a structure has been created which is adapted mainly to the different trades. For the most important trades so-called “trade funds“ have been created, to which each company is required to pay a fee, and that serve as a financial source for the majority of further education measures.

In an international comparison, participation in vocational training in the Netherlands is low. This has not changed substantially despite increased privatization measures in the last years. The determination of the needs for further education lies in the hands of institutional committees. Herein, the main actors are the state, the social partners as well as the newly created institutions of the trade funds.

INHALT

Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in den Niederlanden“

1	Das Bildungssystem der Niederlande	3
1.1	Weiterbildung in den Niederlanden	5
1.2	Die vier Zweige der Erwachsenenbildung	6
1.3	Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung	7
2	Die wirtschaftliche Situation in den Niederlanden	9
3	Berufliche Weiterbildung in den Niederlanden	10
3.1	Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose	11
3.2	Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte	12
4	Die Rolle der Tarifvertragsparteien in der beruflichen Weiterbildung	13
4.1	Branchenfonds zur Weiterbildung	14
5	Weiterbildungsbedarfsermittlung in den Niederlanden	16
	Schematische Darstellung der beruflichen Weiterbildung	18
	Literatur	
	Berg, J. van den/Warmerdam, J. (1988): Institutionalisierung von beruflicher Bildung und Konsequenzen für den Einsatz von Arbeitskräften in der Arbeitsorganisation - Fallbeispiel Niederlande In: Kraayvanger/van Onna/Strauß (Hg.) Berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland und in den Niederlanden. Nijmegen S. 177-189	
	CEDEFOP (Hrsg.) (1982): Beschreibung der Berufsbildungssysteme in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft. Vergleichende Studie, Guide CEDEFOP, Luxemburg	
	Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen (1988): Das niederländische Bildungswesen.	
	Zoetermeero, V. (1995): Die Verbraucher bleiben zögerlich - Exporteure verlieren auf dem Weltmarkt Marktanteile. Stabiles Wirtschaftswachstum senkt Arbeitslosigkeit. Handelsblatt, Nr. 240, 12.12.1995, S. 8	19

1 Das Bildungssystem der Niederlande

Das niederländische Bildungssystem umfaßt nach dem Primarunterricht im wesentlichen vier unterschiedliche „Karrierestränge“ (Abbildung 1) - einen wissenschaftlichen, zwei allgemeinbildende und einen berufsbildenden Zweig. Zwischen diesen Bereichen sind allerdings Übergänge an bestimmten Punkten möglich.

Primarbereich

Der Primarunterricht erstreckt sich in den Niederlanden über acht Pflichtjahre. Danach bestehen nach Neigung und Leistungsfähigkeit vier verschiedene Wahlmöglichkeiten zum Übergang in den Sekundarbereich. Die Schulpflicht gilt in den Niederlanden bis zum 16. Lebensjahr.

Sekundarbereich

Der Sekundarbereich richtet sich an Schüler zwischen dem 12. und 16. maximal 20. Lebensjahr. Dabei ist der Sekundarbereich in sich in zwei Phasen unterteilt. Die erste von zwei Phasen setzt sich folgendermaßen zusammen (geordnet nach aufsteigendem Niveau):

- * Berufsbildender Sekundarunterricht der Grundstufe (LBO);
- * Allgemeinbildender Sekundarunterricht der Mittelstufe (MAVO);
- * Grundstufe des allgemeinbildenden Unterrichts der Oberstufe (HAVO);
- * Vorwissenschaftlicher Unterricht (VWO).

Die zweite Phase wird gebildet aus:

- * Lehrlingswesen und Jugendbildungswerk;
- * Verkürzter berufsbildender Sekundarunterricht (KMBO);
- * Berufsbildender Unterricht der Mittelstufe (MBO);
- * Oberstufe von HAVO und VWO.

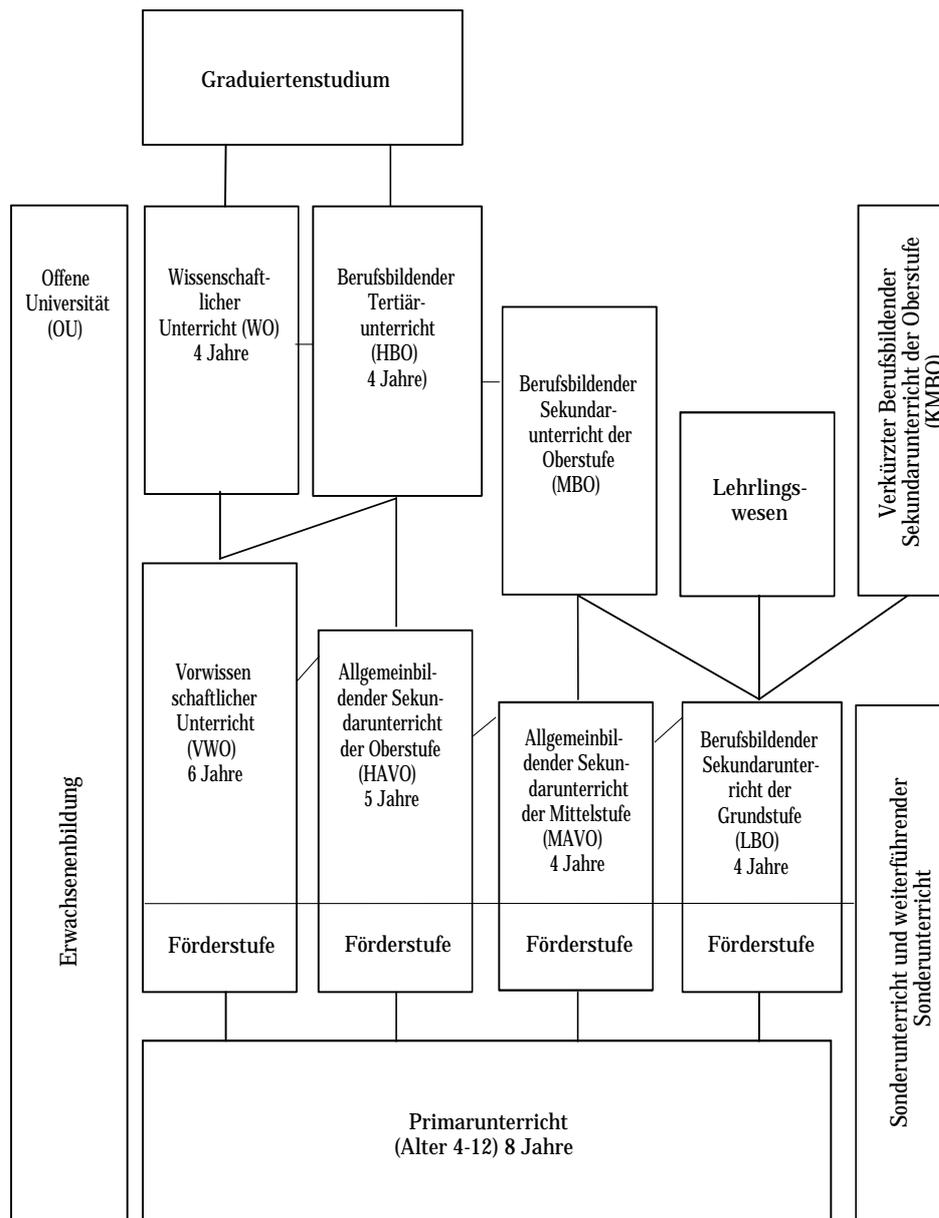


Abbildung 1: Grundstruktur des Bildungswesens in den Niederlanden

Quelle: Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, 1988

In den Niederlanden macht sich in den letzten Jahren eine zunehmende Unzufriedenheit über die Trennung von Schulausbildung und Training-on-the-job bemerkbar. Die globale Ansicht ist, daß die meisten Berufsausbildungen den Anforderungen eines modernen Betriebes nicht genügen. Vielfach erscheinen junge Leute auf dem Arbeitsmarkt, ohne praktische Erfahrung und zum Teil sogar ohne jemals einen einzigen Betrieb kennengelernt zu haben. Eine Ausnahme ist das Lehrlingswesen, das ähnlich der Dualen Erstausbildung in Deutschland Berufsschule und betriebliche Lehre kombiniert. Das Lehrlingswesen nimmt in den Niederlanden allerdings zahlenmäßig bei weitem nicht den gleichen Stellenwert ein wie in Deutschland die Duale Ausbildung.

Tertiärer Bereich

An den wissenschaftlichen Unterricht (WO) und den berufsbildenden Tertiärunterricht (HBO) kann ein Graduiertenstudium angeschlossen werden. Dieses entspricht dem Hochschulstudium in anderen europäischen Ländern. Der berufsbildende Tertiärunterricht ist dabei vor allem theoretisch/technisch angelegt. Berufserfahrung ist damit nicht notwendigerweise verbunden.

1.1 Weiterbildung in den Niederlanden

Unter dem Oberbegriff "Erwachsenenbildung" ("Volwasseneneducatie") werden in den Niederlanden traditionell alle Aktivitäten und Maßnahmen gefaßt, die sich sowohl auf berufliche als auch außerbetriebliche Formen der Weiterbildung beziehen. Das damit verbundene Angebot der Ausbildung und Weiterbildung richtet sich an alle Personen über 18 Jahren mit dem globalen Anspruch der Persönlichkeitsentfaltung und der Übernahme einer gesellschaftlichen Funktion in Abstimmung mit den individuellen Bedürfnissen, Möglichkeiten und Erfahrungen.

Weiterbildung nimmt dabei drei entscheidende Funktionen wahr:

- * Weiterbildung als Instrument zur Förderung des sozialen Aufstiegs.
- * Weiterbildung als präventiver Schutz vor Arbeitslosigkeit.
- * Weiterbildung als Weg zur Eingliederung von Arbeitslosen in das Beschäftigungssystem.

Am 1. Januar 1989 ist das Rahmengesetz zur Erwachsenenbildung ("Kaderwet Volwasseneneducatie") in Kraft getreten, welches u. a. die Harmonisierung der verschiedenen Bereiche der Erwachsenenbildung zum Gegenstand hat.

Mit dem Rahmengesetz zur Erwachsenenbildung wurde eine langjährig ausgeübte, inoffizielle Praxis der Finanzierung gesetzgeberisch abgesichert. Dies gilt übrigens nicht für Aktivitäten bezüglich beruflich ausgerichteter Weiterbildungs- und Umschulungsangebote, welche auch vorher schon weitgehend gesetzlich abgesichert waren, insofern diese Maßnahmen der Regie der Arbeitsmarktverwaltung oder des Sozialministeriums unterlagen. Zur Zeit wird an einem umfassenden Gesetz über die berufliche Bildung einschließlich der Erwachsenenbildung durch die Regierung gearbeitet.

Die Aktivitäten, Angebote und die Finanzierung der öffentlich initiierten und geförderten Erwachsenenbildung verteilen sich kompetenzbedingt auf:

- * das Ministerium für Bildung und Wissenschaft,
- * das Ministerium für Arbeit und Soziales,
- * und das Ministerium für Gemeinwohl, Gesundheit und Kultur;

wobei die Maßnahmen in der Regie des erstgenannten Ministeriums den größten Anteil ausmachen.

1.2 Die vier Zweige der Erwachsenenbildung

In den Niederlanden gibt es auf diesem Feld einerseits Institutionen, die sich Aufgaben der Allgemeinbildung verbunden fühlen, andererseits einen sich ausweitenden und öffentlich intensiv geförderten Bereich berufsorientierter Weiterbildung.

Die allgemeine Erwachsenenbildung in den Niederlanden unterscheidet vier generelle Hauptzweige:

- * Grundbildung ("Basiseducatie"): Diese Elementarbildung umfaßt jene Aktivitäten, die es dem Erwachsenen ermöglichen sollen, im persönlichen und gesellschaftlichen Leben zurechtzukommen. Auf dem Programm stehen hier vor allem Kurse zur Verbesserung der sprachlichen, mathematischen und sozialen Fähigkeiten.
- * Allgemeinbildender weiterführender Erwachsenenunterricht (VAVO): Im Rahmen der Erwachsenenbildung gibt es Tages- und Abendschulen für Allgemeinbildenden Sekundarunterricht der Mittel- und Oberstufe bis zur Fachhochschulreife (MAVO/HAVO) und für Vorwissenschaftlichen Unterricht (VWO), wofür die Teilnehmer jeweils ein Zertifikat oder Diplom ausgehändigt bekommen (der sogenannte zweite Bildungsweg).
- * Universitäre Ausbildungsgänge ("Open Universiteit"): Dies ist eine selbständige staatliche Institution für verschiedene Fernstudiengänge, die sich an jene Erwachsene richtet, die entweder an einem regulären universitären Ausbildungsgang nicht teilnehmen können oder die ihr Studium mit einer Berufstätigkeit kombinieren wollen.
- * Berufliche Weiterbildung: Hierbei wird nach zwei möglichen Zielgruppen unterschieden: Arbeitssuchende und Arbeitnehmer.

1.3 Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung

Ebenso wie in Deutschland gibt es in den Niederlanden keine amtliche Registrierung der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Eine Forschungstradition existiert in diesem Feld ebenfalls nicht.

Aufgrund fehlender Mittel war es 1986 das vorerst letzte Mal möglich, eine Untersuchung der Weiterbildungsbeteiligung durchzuführen. Um neuere Vergleichsdaten nennen zu können und die derzeitige Situation zu schildern, werden stichprobenartige Umfragen der Anstalt für Strategische Arbeitsmarktforschung (Arbeitsmarkt-Umfrage) und des Statistischen Zentralamtes (Berufsbevölkerung, vierteljährlich), die auf nationaler Ebene durchgeführt werden, miteinbezogen.

Von den befragten Betrieben geben demnach an, daß 25 % der Arbeitnehmer an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben (die nicht vom Bildungsministerium finanziert wird). Bei den abgefragten Aktivitäten handelt es sich um berufs-, tätigkeits- oder laufbahnorientierte Weiterbildung, welche ganz oder teilweise vom Unternehmen bezahlt wird und außerbetrieblich stattfindet (vgl. Reubsaet 1992, S. 60).

Aus den ermittelten Zahlen wird weiterhin deutlich, daß Arbeitnehmer in Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern größere Chancen haben, an Weiterbildung teilzunehmen, als in Kleinbetrieben. Demnach kommt hier jeder zweite Arbeitnehmer in den Genuß derartiger Maßnahmen, während dies bei den Kleinbetrieben (5 bis 100 Mitarbeiter) 10 % der Arbeitnehmer betrifft. In 70 % der Kleinbetriebe findet überhaupt keine Weiterbildung statt. Es gibt also ein starkes Gefälle zwischen Groß- und Kleinbetrieben hinsichtlich des Ausbaustandes und der Nutzung von Weiterbildung als Instrument der betrieblichen Personal- und Qualifizierungspolitik.

Die Gesamtausgaben für die betriebliche Weiterbildung in den Niederlanden belaufen sich nach Schätzungen auf drei bis dreieinhalb Milliarden Gulden jährlich (also etwa drei Milliarden Mark). Umgerechnet auf die Lohnsummen liegt der Prozentsatz der Kosten für Weiterbildung bei den Großbetrieben bei 3 %, bei den Kleinbetrieben dagegen nur bei 0,5 %.

Die Niederlande scheinen (auch nach eigenen Aussagen) in Sachen Weiterbildung hinter anderen westlichen Industrienationen zurückzubleiben, zumindest wenn man den durchschnittlichen Prozentsatz der Weiterbildungskosten an der Lohnsumme Glauben betrachtet (1,4 %). Länder wie z. B. Großbritannien (2,3 %), Bundesrepublik Deutschland (2,4 %), Finnland (2,8 %) und erst recht Schweden (5 %) liegen nach den Angaben von 1986 deutlich höher.

Auffallend ist das schlechte Abschneiden der Klein- und Mittelbetriebe mit 0,5 %, vor allem wenn man bedenkt, daß ungefähr 95 % aller Unternehmen in den Niederlanden dem Typus des Klein- und Mittelbetriebes zuzurechnen sind.

Auch bei der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen nach Personengruppen zeigt sich eine Ungleichverteilung in Form einer starken Altersdifferenzierung. Wo sich die Teilnahme an

innerbetrieblicher Weiterbildung bis zum Alter von 45 Jahren noch relativ gleichmäßig gestaltet (11 - 14 %), so konzentriert sich die Teilnahme an außerbetrieblichen Aktivitäten stark auf jüngere Altersgruppen.

Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau werden darüber hinaus wesentlich weniger an Weiterbildung beteiligt als Fachkräfte mit guter Ausbildung. Dieser selektive Charakter von Weiterbildung geht vor allem zu Lasten von ethnischen Minderheiten, deren Position sich auf dem niederländischen Arbeitsmarkt ohnehin schon problematisch darstellt (vgl. Reubsæet 1992, S. 61f.).

Der Zuschnitt der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen erweist sich in der Regel als überwiegend betriebsspezifisch. Deren Inhalte lassen sich kaum auf den außerbetrieblichen Arbeitsmarkt transferieren, so daß sie im Fall eines zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels oder bei Arbeitslosigkeit wenig Vorteile für die Beschäftigten ergeben. Bei innerbetrieblicher Weiterbildung steht eindeutig die Arbeitsplatzsicherung im Vordergrund.

2 Die wirtschaftliche Situation in den Niederlanden

Obwohl die Niederlande ein Hochlohnland sind - die durchschnittlichen Lohnkosten in der Industrie betragen 1993 34,70 DM (Süddeutsche Zeitung vom 05.07.1994) - mit einem hohen Anteil an Lohnnebenkosten (ca. 45 %), liegt die Arbeitslosenquote mit 8,0 % in 1993 deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 11 %. Dies liegt u.a. daran, daß sich die Niederlande durch eine vergleichsweise stabile Wirtschaft auszeichnen. Die Inflation lag 1995 bei 2 % und von 1990 bis 1993 wuchs das Bruttoinlandsprodukt um ca. 8 %. Während in den meisten Ländern der Europäischen Gemeinschaft 1995 die Arbeitslosenzahlen gestiegen sind, verzeichneten die Niederlande einen Rückgang der Arbeitslosigkeit auf 7,5 % (Handelsblatt 12.12.1995). Die Niederlande erfüllen bis auf die Staatsschuldenquote, die zur Zeit abgebaut wird, alle Konvergenzkriterien des Maastrichter Vertrages über den Beitritt zur europäischen Währungsunion.

Diese Stabilität ihrer Wirtschaft führen die Niederländer vor allem auf folgende Faktoren zurück:

- * Reduzierung der Ausgaben für Sozialleistungen: 1983 gaben die Niederlande noch 15 % (gemessen am Bruttoinlandsprodukt) mehr für Sozialleistungen aus als die europäischen Nachbarn. Inzwischen liegen die Ausgaben nur noch 1 % über dem europäischen Mittel.
- * Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Dazu gehören die Einführung von Mindestlöhnen¹, eine Erhöhung der Teilzeitarbeit, die Teilzeitquote liegt bei 25 %, sowie eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten, so daß auch Nacht- und Feiertagsarbeit für die Unternehmen kein Problem darstellt.

Zu diesen Neuerungen in ihrem Wirtschafts- und Sozialsystem haben die Niederlande traditionelle Stärken aufzuweisen, wie stabile Tarifbeziehungen mit einer geringen Zahl an Streiktagen und eine auf Export ausgerichtete Industrie, die auch auf eine stabile Inlandsnachfrage zurückgreifen kann.

3 Berufliche Weiterbildung in den Niederlanden

In den Niederlanden dominieren die öffentlichen Ausbildungsinstitutionen. Diese lassen sich nach vier Segmenten unterscheiden:

- * Berufliche Erstausbildung;
- * Ausbildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes (Arbeitsmarktschulung);
- * Duale Ausbildung (Lehrlingswesen);
- * Betriebs- oder Branchenausbildung.

Demgegenüber stehen die zahlenmäßig noch weiter zunehmenden privaten und nicht durch öffentliche Mittel subventionierten Ausbildungsinstitutionen, die vor allem solche Maßnahmen anbieten, welche durch die reguläre Ausbildungsstruktur nicht abgedeckt werden. Van den Berg und Warmerdam (1988, S. 179) nennen folgende Faktoren, welche die Zunahme von privaten Ausbildungen erklären:

- * inhaltliche, zeitliche und strukturelle Flexibilität dieser Ausbildungen;

¹

Die Mindestlöhne in den Niederlanden liegen vor allem deutlich unter dem Lohnniveau des größten Nachbarlandes - der Bundesrepublik Deutschland.

- * Einsparungen bei der öffentlichen Bildung;
- * Zunahme der Ausbildungsmaßnahmen in anerkannten privaten Ausbildungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit;
- * wachsender Einsatz privater Ausbildungsinstitutionen in der betriebsbezogenen Ausbildung.

Im Zuge einer stärkeren Marktorientierung und zunehmender Dezentralisierung der öffentlichen Bildungsinstitutionen kommt es auch zu einer Aufwertung der Bildungseinrichtungen der Arbeitsämter, die von sich aus Maßnahmen zur Erwachsenenbildung anbieten, diese aber mit den neu zu errichtenden regionalen Beratungsstellen (RDC) abstimmen. Die RDC werden öffentlich gefördert und ergänzen die Tätigkeiten der Bildungseinrichtungen und Arbeitsämter auf regionaler Ebene. Seit dem 1.1.1993 gibt es insgesamt 17 solcher RDC's.

3.1 Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose

Die Weiterbildung von Arbeitssuchenden erfolgt vor allem in den Zentren für Berufsorientierung und Berufsvorbereitung ("Centra voor Beroepsorientatie en Beroepsoefening", CBB) und in den Zentren für Fachausbildung ("Centrum Vakopleiding voor administratieve en technische beroepen", CV).

Maßnahmen der CBB wenden sich speziell an soziale und kulturelle Minderheiten und sollen für das Erlernen unabdingbarer Kenntnisse und Fähigkeiten (intellektuelle und gesellschaftliche Kompetenzen) sorgen, ohne die die Suche nach einem Arbeitsplatz bzw. das Erlernen und Ausüben einer beruflichen Tätigkeit nicht möglich ist.

Die Zentren für Fachausbildung (CV) wiederum wenden sich vorwiegend an Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen; bieten ihre Ausbildung aber auch als Weiterbildung für Beschäftigte an. Die Schwerpunkte der Ausbildungszentren liegen in der Qualifizierung von Personen in technischen und administrativen Berufen; vor allem aber sollen in solchen Branchen, in denen eine Unterversorgung mit Fachkräften herrscht, entsprechende Lücken in der Besetzung von Arbeitsplätzen geschlossen werden.

Weiterhin existieren für die Zielgruppe der Arbeitssuchenden noch spezielle Frauenfachschulen für Wiedereinsteigerinnen und natürlich auch Ausbildungsmöglichkeiten in der Lehrlingsausbildung.

Die Maßnahmen für Arbeitslose unterstehen im allgemeinen dem Ministerium für Arbeit und Soziales und stellen jeweils eher kurzfristige Reaktionen auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes dar.

3.2 Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte

Die Anzahl und die thematische Vielfalt der für die Arbeitnehmer angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen; die Markttransparenz ist durch das rasche Wachstum jedoch deutlich gesunken. Nicht wenige Experten bezeichnen die Situation im Weiterbildungssektor als unüberschaubar.

Das gestiegene Weiterbildungsangebot ist auch auf eine stetig wachsende Zahl an Bildungseinrichtungen zurückzuführen. Der stark expandierende Markt und das sich ständig wandelnde Angebot machen konkrete Aussagen zur Weiterbildungsteilnahme nahezu unmöglich.

Unter den Oberbegriff der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern ("Bijsholing van werknemers") läßt sich eine ganze Reihe von Bedeutungen subsummieren, die sich - wenn überhaupt - lediglich um Nuancen unterscheiden oder auch gar nicht exakt zu trennen sind. Das Angebot zur beruflichen Weiterbildung umfaßt auf der innerbetrieblichen Ebene neben "Training-on-the-job" auch entsprechende "Training-off-the-job"-Maßnahmen; beide Aktivitäten

wenden sich u. a. an Beschäftigte, die einen neuen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes bekommen oder ganz neu eingestellt worden sind.

Im außerbetrieblichen Bereich findet sich eine sehr große Vielfalt sowohl der angebotenen Schulungen als auch der Anbieter. Die Programme sind hierbei sehr unterschiedlicher Natur, sie reichen von Standardschulungen (z.B. Einführung in Windows) bis hin zu speziell auf einzelbetriebliche Bedürfnisse abgestimmte Maßnahmen.

Im außerbetrieblichen Bereich arbeiten aber auch auf bestimmte Themengebiete spezialisierte kommerzielle Bildungsinstitutionen (neuerdings auch Berufsschulen und das Lehrlingswesen), wobei die Betriebe durch die Entrichtung der Kursgebühren zur Finanzierung dieser Einrichtungen beitragen.

Außerdem existieren für einige Wirtschaftszweige neben den internen und externen betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten branchenbezogen eingerichtete und auch durchgeführte Maßnahmen, die sogenannten Bildungsfonds. Die dem jeweiligen Branchenverband angeschlossenen Firmen zahlen dazu pro Jahr einen bestimmten Betrag der Bruttolohnsumme in einen gemeinsamen Fonds ein, aus dem Weiterbildungen finanziert werden können. "Diese Ausbildungen sind hauptsächlich auf den Führungskräftebedarf der unteren und mittleren Ebene der entsprechenden Unternehmen zugeschnitten, außerdem helfen sie den betreffenden Arbeitnehmern, mit veränderten Produktionsmethoden und neuen Technologien zurechtzukommen" (CEDEFOP 1982, S. 410).

Insgesamt muß differenziert werden zwischen Kursen, die vom Staat finanziert und durchgeführt werden und solchen, die zu Lasten und auf Verantwortung von Wirtschaftszweigen (Branchen) oder einzelnen Betrieben gehen.

4 Die Rolle der Tarifvertragsparteien in der beruflichen Weiterbildung

Die gesamte Entwicklungstendenz auf dem Bildungssektor in den Niederlanden geht in die Richtung, daß sich der Staat immer weiter aus seinen (auch finanziellen) Zuständigkeiten zurückzieht. Dies gilt auch für den Bereich der Weiterbildung.

Im Jahr 1991 wurde vom Ministerium für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit Wirtschafts- und Bildungsministerium ein Konzept ausgearbeitet, wonach die Tarifvertragsparteien und die jeweiligen Branchenorganisationen künftig die Hauptverantwortung für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern tragen sollen.

Dieser Prozeß hatte bereits in den achtziger Jahren begonnen, als die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung in den zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Kollektivverträgen weiter zugenommen hat. Der Bereich der beruflichen Weiterbildung wurde zu diesem Zeitpunkt noch hauptsächlich auf der Ebene der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ausgehandelt, mit dem Erfolg, daß einer Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten mittels gesetzlicher Absicherung eines Weiterbildungsfonds zugestimmt wurde.

Die Regelung, nach der die Einsetzung von Weiterbildungsfonds gehandhabt wird, nennt sich "CAO-afsprak", was wörtlich übersetzt "Kollektive Arbeitsvereinbarungen" ("Collectieve Arbeids Overeenkomsten") bedeutet. Kollektive Vereinbarungen bestehen zu vielen Themen und von daher ist der Bereich Weiterbildung nur einer unter vielen, von der Bedeutung her aber einer der wichtigsten. CAO-afspraken werden in der Regel auf Branchenebene getroffen, in Einzelfällen kann es aber auch mehrere Branchen "überspannende" CAO's geben. Die Anzahl dieser Vereinbarungen bezüglich des Themas Weiterbildung nimmt immer noch deutlich zu.

Die aufgestellten Fonds haben die Aufgabe, die Weiterbildung für den jeweiligen Branchensektor organisatorisch, inhaltlich und finanziell zu unterstützen. Sie tragen den offiziellen Namen "Opleidings- en Ontwikkelingsfonds", O & O-fonds (Ausbildungs- und Entwicklungsfonds).

4.1 Branchenfonds zur Weiterbildung

Die Initiative über CAO-afspraken zur Einrichtung von Weiterbildungsfonds wurde im Laufe der achtziger Jahre in immer mehr Tarifverträge übernommen. "Von den größeren 94 Kollektivverträgen enthielten im Jahre 1988 54 Vereinbarungen über Weiterbildung, 1989 waren es 64, und 1990 war dies bereits in fast allen Verträgen der Fall" (Reubsaet 1992, S. 65).

Eine hohe Anzahl von Vereinbarungen zum Thema Weiterbildungsfonds bedeutet dabei nicht, daß die Mehrzahl der Branchen bereits einem Fondssystem angeschlossen ist. "O & O-Fonds" sind noch längst nicht Allgemeingut. Die Vorgehensweise für diejenigen Branchen, welche bereits einen eigenen "O & O-Fonds unterhalten, stellt sich folgendermaßen dar:

Alle der jeweiligen Branchenvereinigung angeschlossenen Betriebe bezahlen einen Anteil zwischen 0,1 bis 3 % (im Durchschnitt: 1 %) der Bruttolohnsumme in einen O & O-Fonds ein, der wiederum von Arbeitgebern und Gemeinschaften der betreffenden Branche gemeinsam in der Rechtsform einer Stiftung verwaltet wird. Aus diesem Weiterbildungsfonds werden in erster Linie Bildungskosten, Umschulung, Bildungsurlaub und auch Bildung von älteren Arbeitnehmern finanziert. Allerdings differiert der Rahmen der gewährten finanziellen Zuschüsse für Bildungsmaßnahmen erheblich, da die Stiftungen generell nur eine bestimmte Anzahl von Tagen Weiterbildung finanzieren. In der Baubranche z. B. werden pro Arbeitnehmer jährlich etwa zwei Arbeitstage Bildung finanziert, in der Metallbranche dagegen nur ein halber bis zu einem Tag. Nicht nur die finanzielle Ausstattung der verschiedenen Stiftungen ist sehr unterschiedlich, was sich beispielsweise auch daran zeigt, daß manche Branchenfonds sich sogar eigene Bildungseinrichtungen erlauben können. Wiederum andere Branchen haben schon seit längerem ein ausge dehntes Bildungsangebot, während bestimmte Teile ihr Angebot erst nach der Schaffung der Bildungsfonds ausarbeiten müssen bzw. mußten.

Die großen Fonds, wie z. B. in der Baubranche (27,5 Mio. Gulden), Metallbranche (36,5 Mio. Gulden), Elektrotechnik (26,8 Mio. Gulden) oder die Stiftung Elektrometall (101 Mio. Gulden) haben ein vergleichsweise hohes Jahresbudget und können vielfältige Aktivitäten durchführen. Angebote und Inhalte sind daher auch auf ihre Zielgruppen abgestimmt.

Im kommerziellen Bereich ist in den letzten Jahren der Versuch unternommen worden, die

Qualität des Bildungsangebotes dahingehend zu sichern, daß man sich um einheitliche Richtlinien zur Zertifizierung bemüht. Am Ende dieser Entwicklung soll dann eine gemeinsame Anstalt zur Zertifizierung von Ausbildungsleistungen etabliert werden. Wirkungen haben diese Bemühungen bisher nur in einem sehr begrenzten Maße gezeigt; Zertifikate sind noch sehr selten und wenn vorhanden, in etwa 2/3 der Fälle von geringer Aussagekraft, weil jedes Institut seine eigenen Papiere und Richtlinien hat. Weiterbildungen, die im Rahmen des Lehrlingswesens angeboten werden, haben dagegen einheitliche Zertifikate und sind somit auch auf dem Arbeitsmarkt verwertbar.

Reubsæet (1992, S. 66f.) kommt zu dem Schluß, daß die Kollektivverträge zur Errichtung von Weiterbildungsfonds der Sache zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genützt haben. Die Kollektivverträge haben vor allem ein größeres öffentliches Bewußtsein an der Notwendigkeit und der Akzeptanz von Weiterbildung geschaffen.

5 Weiterbildungsbefarfermittlung in den Niederlanden

Das Rahmengesetz zur Erwachsenenbildung vom 1. Januar 1989 ("Kaderwet Volwasseneneducatie") regelt die Harmonisierung der verschiedenen Bereiche der Erwachsenenbildung und damit auch die Zuständigkeiten zur Weiterbildungsbefarfermittlung und -planung.

Dabei ist nach Planungs- und Koordinierungskompetenzen auf nationaler und regionaler Ebene zu unterscheiden. Über finanzielle Rahmenbedingungen, Befarfsplanung und inhaltliche Prioritäten entscheidet die Regierung, die regionale Planung erfolgt dezentral und orientiert sich an diesen Vorgaben unter Einbezug von regionalen Behörden und/oder den Sozialpartnern.

"Nach dem Arbeitsförderungsgesetz hat die drittelparitätisch² besetzte Arbeitsförderungsorganisation die Aufgabe, die Schulung quantitativ und qualitativ auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsstruktur der Region abzustimmen" (Römkens/Visser 1992, S. 89).

Die Regionalräte für Arbeitsförderung entwickeln einen eigenen Strukturplan, in den verschiedene Aspekte aufgenommen werden:

- * Schulungsbedarf der Unternehmenssektoren der Region;
- * Zielgruppen und Schulungsbedarfsplanung;
- * Schulungsinstrumente (Aufstellung von Budgets und Teilnehmerzahlen);
- * Auftragsplanung zur Vergabe an öffentliche und kommerzielle Bildungsinstitutionen, abhängig von Kriterien wie Preis, Qualität und zeitlicher Flexibilität.

Im Gegensatz zur Bundesrepublik Deutschland stehen damit zumindest institutionalisierte Formen der Bedarfsermittlung für die Niederlande zur Verfügung. Aufgrund der geringen Weiterbildungsteilnahme (vgl. Kapitel 1.3) muß allerdings von einer begrenzten Wirkung dieser Gremien ausgegangen werden.

2

Drittelparitätisch bedeutet, daß je ein Drittel der beteiligten Personen vom Staat, den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden gestellt werden.

Schematische Darstellung der beruflichen Weiterbildung

	Erstausbildung	berufliche Weiterbildung
gesetzliche Grundlagen	gesetzliche Regelungen in nahezu allen Teilbereichen; Schulpflicht bis zum 16. Lebensjahr	gesetzliche Regelungen in weiten Teilbereichen, betriebliche Weiterbildung wird zunehmend privatisiert; grundsätzlich keine Pflichtanteile
Finanzierung	generell öffentlich finanziert;	weitgehend öffentlich finanziert mit zunehmender Tendenz zur Verlagerung der Kosten auf Privatpersonen und Betriebe; in einigen Branchen durch Weiterbildungsfonds
Bildungsanbieter	Schulen, Hochschulen, Fachschulen, Berufsschulen, offene Universität; im Lehrlingswesen auch Betriebe	Berufszentren, Zentrum für Fachausbildung, Frauenfachschulen, offene Universität, Arbeitsverwaltung, private Institute, Betriebe
Bildungsziele	Vermittlung von Allgemein- und Grundlagenwissen;	Grundbildung, Umschulung, Fortbildung im intermediären System (private Institute, branchenspezifische Ausbildung), betriebsspezifische Bildung
Bildungsbedarfs-ermittlung	Notwendigkeit wird vorausgesetzt;	drittelparitätisch besetzte Arbeitsförderungsorganisation, Regionalräte für Arbeitsförderung, teilweise Weiterbildungsfonds
Einfluß der Tarifparteien	nicht bekannt	Beteiligung an der Planung über die Arbeitsförderungsorganisation, Tarifverträge als wichtiges Instrument zur Mitbestimmung bei der Weiterbildung

Literatur

Berg, J. van den/Warmerdam, J. (1988): Institutionalisierung von beruflicher Bildung und Konsequenzen für den Einsatz von Arbeitskräften in der Arbeitsorganisation - Fallbeispiel Niederlande In: Kraayvanger/van Onna/Strauß (Hg.) Berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland und in den Niederlanden. Nijmegen S. 177-189

CEDEFOP (Hrsg.) (1982): Beschreibung der Berufsbildungssysteme in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft. Vergleichende Studie, Guide CEDEFOP, Luxemburg

Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen (1988): Das niederländische Bildungswesen. Zoetermeer

o.V. (1995): Die Verbraucher bleiben zögerlich - Exporteure verlieren auf dem Weltmarkt Marktanteile. Stabiles Wirtschaftswachstum senkt Arbeitslosigkeit. Handelsblatt, Nr. 240, 12.12.1995, S. 8

Reubsæet, T. (1992): Betriebsbezogene Weiterbildung und Weiterbildungsforschung in anderen europäischen Ländern. Beispiel: die Niederlande. In: Kruse, W. (Hg.): Weiterbildung und Weiterbildungsforschung - Europäische Perspektiven. SFS Dortmund, Dortmund, S. 59 - 68

Römkens, L./Visser, K. (1992): Berufliche Bildung in den Niederlanden. CIBB (Centrum Innovatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven), 's Hertogenbosch

Siewert, J. (1994): Kooperation zwischen Betrieben und Weiterbildungsträgern - Beispiel: die Niederlande. unveröffentlichtes Manuskript, Gelsenkirchen