

Bericht an den Nationalrat

A. Vorbemerkungen

Von 1. bis 17. Juni 2004 fand in Genf die 92. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz statt, an der wie alljährlich auch Österreich mit einer vollständigen, aus Vertretern der Regierung sowie der Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammengesetzten Delegation teilgenommen hat. Auf dieser Tagung wurde die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen angenommen.

Der amtliche Wortlaut dieser internationalen Urkunde ist in der Anlage beigeschlossen.

Von der dreigliedrig zusammengesetzten österreichischen Delegation stimmten die beiden Regierungsdelegierten sowie die Delegierte der Arbeitnehmer für die Annahme der Empfehlung Nr. 195; der Delegierte der Arbeitgeber stimmte - wie die Mehrheit der Arbeitgeberdelegierten - gegen die Annahme der Empfehlung Nr. 195.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist nach Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl. Nr. 223/1949 i.d.g.F., verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Abschluss der Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz vorzulegen und den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die getroffenen Maßnahmen in Kenntnis zu setzen.

Da für Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation eine Ratifikation nicht vorgesehen ist, genügt es zur Erfüllung der Vorlagepflicht, dem Nationalrat einen Bericht zur Kenntnis zu bringen, in dem die gegenwärtige Rechtslage auf dem in der Empfehlung geregelten Gebiet mit Beziehung auf die in der Empfehlung enthaltenen Vorschläge dargestellt wird.

B. Die internationale Urkunde

Die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen bekennt sich unter anderem zum Konzept des lebenslangen Lernens, zur Hauptverantwortung der Regierungen für die allgemeine und berufsvorbereitende Bildung, zur Notwendigkeit der Verbesserung des Bildungszugangs, zur allgemeinen Anerkennung und Zertifizierung der erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen, zur Ausbildung als Basis für menschenwürdige Arbeit und soziale Integration, sowie zur internationalen und technischen Zusammenarbeit im Bereich der Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen.

C. Rechtslage und Folgerungen

Zur Frage der Durchführung der Bestimmungen der Empfehlung Nr. 195 wurden jene Dienststellen des Bundes, die vom Thema berührt sind, sowie die maßgebenden Interessenvertretungen um Stellungnahme ersucht.

Eine Gegenüberstellung mit den innerstaatlich getroffenen Maßnahmen hat ergeben, dass eine Vielzahl der in der Empfehlung Nr. 195 enthaltenen Vorschläge und Anregungen von Österreich bereits umgesetzt sind:

I. Zweck, Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

Zu Absatz 1:

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, innerstaatliche Maßnahmen für die Entwicklung der Humanressourcen, die Bildung, die Ausbildung und das lebenslange Lernen zu formulieren und anzuwenden, die mit wirtschafts-, steuer- und sozialpolitischen Maßnahmen vereinbar sind.

Bereits ergriffene sowie geplante Maßnahmen werden nachstehend - beginnend mit Absatz 3 der Empfehlung - angeführt.

Zu Absatz 2:

„Lebenslanges Lernen“ im Sinne dieser Empfehlung umfasst alle Lerntätigkeiten, die während des gesamten Lebens unternommen werden, um Kompetenzen und Qualifikationen zu entwickeln.

„Kompetenzen“ umfassen das Wissen, die Fähigkeiten und die Kenntnisse, die in einem bestimmten Kontext angewandt und beherrscht werden.

„Qualifikation“ ist ein allgemein anerkannter formaler Ausdruck der beruflichen oder fachlichen Fähigkeiten eines Arbeitnehmers.

„Beschäftigungsfähigkeit“ bedeutet übertragbare Kompetenzen und Qualifikationen, die die Fähigkeiten eines Menschen stärken, die vorhandenen Bildungs- und Ausbildungschancen zu nutzen, um eine menschenwürdige Arbeit zu finden und beizubehalten, um im Unternehmen oder durch Stellenwechsel aufzusteigen und um sich wandelnde Technologien und Arbeitsmarktbedingungen zu bewältigen.

Zu den Absätzen 3 und 4:

Die Empfehlung Nr. 195 nennt beispielhaft folgende Maßnahmen für die Entwicklung der Humanressourcen, die Bildung, die Ausbildung und das lebenslange Lernen:

- Erleichterung des lebenslangen Lernens und der Beschäftigungsfähigkeit mit dem Ziel, menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen und eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu erreichen;
- Berücksichtigung wirtschaftlicher und sozialer Ziele gleichermaßen im Kontext der sich globalisierenden Wirtschaft und der wissensbasierten Gesellschaft unter Betonung der Entwicklung der Kompetenzen, der Förderung der menschenwürdigen Arbeit, der Arbeitsplatzsicherheit, der sozialen Entwicklung, der sozialen Einbindung und der Verringerung der Armut;
- Anerkennung der Bedeutung von Innovationen, Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und Wirtschaftswachstum, der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen;
- Umwandlung von Tätigkeiten in der informellen Wirtschaft in menschenwürdige Arbeit;
- Förderung von Investitionen in die für Bildung und Ausbildung benötigte Infrastruktur sowie in die Ausbildung von Lehrern und Ausbildern;
- Verringerung der Ungleichheit bei der Teilnahme an Bildung und Ausbildung.

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, das Recht auf Bildung und Ausbildung für alle anzuerkennen und sich für den Zugang aller zu lebenslangem Lernen einzusetzen. Die Mitgliedstaaten sollten Investitionen zur Verbesserung von Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen vornehmen; die Arbeitgeber sollten sich verpflichten, ihre Arbeitnehmer auszubilden; und die einzelnen Menschen sollten sich verpflichten, ihre Kompetenzen und ihre berufliche Laufbahn zu entwickeln.

Die vom **Arbeitsmarktservice (AMS)** umzusetzende Politik konzentriert sich unter anderem auf die Unterstützung bei der Beseitigung von Vermittlungshindernissen von Arbeitssuchenden, zu denen u.a. auch Qualifikationsdefizite zählen, sowie die Ermöglichung der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen (u.a. durch betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen).

Qualifikationen sind gerade unter den Bedingungen der sich rasch wandelnden Arbeitsmarktanforderungen ein zentraler Bestimmungsfaktor der jeweiligen Arbeitsmarktchancen. Rund 80 % der beim AMS vorgemerkt Arbeitslosen können maximal einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss vorweisen. Die Arbeitslosenquote bei den Pflichtschulabsolventen ist ca. doppelt so hoch wie im Gesamtdurchschnitt. Der **Bereich Qualifizierung** bildet daher einen zentralen Schwerpunkt des Arbeitsmarktservice, auf den in den letzten Jahren ca. 60 % des Förderbudgets und ca. 80 % der Förderfälle und geförderten Personen entfielen. Im Jahr 2004 wurden rund 245.000 Personen in AMS-Schulungsmaßnahmen einbezogen. Dafür wurde aus dem aktiven Förderbudget ein Betrag von 413 Mio. € aufgewendet. Dazu kommen noch 269,6 Mio. € an aktivierten passiven Mitteln, die 2004 im Bereich der Qualifikationsförderung aufgewendet wurden.

Mit dem **Beschäftigungsförderungsgesetz 2006** werden dem AMS - zusätzlich zum Regelbudget - Budgetmittel in der Höhe von rund 285 Mio. € für weitere Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt, um einen besonderen Schwerpunkt für die Ausbildung von Jugendlichen und Frauen zu setzen sowie mit Hilfe des Kombilohnmodells Langzeitarbeitslosen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern.

Ausbildungen im Gesundheits- und Pflegebereich, Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen, Eingliederungsbeihilfen für Wiedereinsteigerinnen, die Förderung der Berufsausbildung für Jugendliche und Maßnahmen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses zählen zu den Eckpfeilern des neuen Programms.

Das AMS verfügt über eine inhaltlich breit gestreute Palette an Schulungsmöglichkeiten, wobei sich die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten nicht nur auf den rein fachlichen Bereich beschränkt, sondern sich auf im Berufsleben immer wichtiger werdende Schlüsselqualifikationen beziehen kann.

Folgende Förderinstrumentarien stehen dem AMS dabei zur Verfügung:

Trägerbezogene Qualifizierungsmaßnahmen: Das AMS beauftragt externe Bildungsträger (selbständige Einrichtungen oder im Verband eines Betriebes) mit der Durchführung von speziellen Qualifizierungsmaßnahmen für AMS-Kunden und fördert die damit direkt im Zusammenhang stehenden Personal- und Sachaufwendungen. Hierzu zählen Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche (z.B. Bewerbungstrainings, Selbstmarketing, Stellenakquisition, etc.), Orientierungsmaßnahmen (Hilfestellung bei der beruflichen Entscheidungsfindung und weiteren Berufswegsplanung oder auch Erwerb von ersten Praxiserfahrungen und speziellen Einstiegshilfen für Jugendliche), Trainingsmaßnahmen (Kombination von Arbeitsleistung und bedarfsgerechter Betreuung und Qualifizierung für Langzeitarbeitslose und Personengruppen mit speziellen Vermittlungseinschränkungen), Weiterbildungsmaßnahmen (Vermittlung von beruflichen Einstiegs- und Zusatzqualifikationen) und Ausbildungsmaßnahmen (Erwerb staatlich anerkannter Schul- und Berufsabschlüsse).

Qualifizierungsmaßnahmen, die am freien Bildungsmarkt angeboten werden: Durch die Übernahme der Kurs(neben)kosten und Kosten der Existenzsicherung ermöglicht das AMS arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, die am freien Bildungsmarkt angeboten werden.

Arbeitsstiftungen sind ein innovatives Modell zur Lösung regionaler Struktur- und Arbeitsmarktprobleme, die sich durch die starke Beteiligung und Mitfinanzierung der lokalen Arbeitsmarktakteure und betroffenen Unternehmen auszeichnen. Im Jahr 2004 nahmen rund 11.600 Personen an Arbeitsstiftungen teil. Outplacementstiftungen dienen der frühzeitigen Neuorientierung und Qualifizierung der von einem Personalabbau bedrohten Belegschaft, wobei das gesamte Maßnahmenspektrum des AMS zum Einsatz kommen kann. Während der Stiftungsteilnahme wird ein verlängerter Arbeitslosengeldbezug („Stiftungs-Arbeitslosengeld“) für eine Dauer von maximal 156 Wochen bzw. bei Personen über 50 von bis zu 209 Wochen gewährt. Implacementstiftungen dienen der Abdeckung eines dringenden Personalbedarfs eines oder mehrerer Unternehmen durch eine bedarfsgerechte, arbeitsplatznahe Qualifizierung von arbeitslosen Personen. Teilnehmer mit Anspruch auf Arbeitslosengeld erhalten wie bei der Outplacementstiftung ein „Stiftungs-Arbeitslosengeld“, Notstandshilfebezieher sowie Personen ohne Leistungsanspruch erhalten eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts während ihrer Teilnahme an der Implacementstiftung.

Das System der **Lehrlingsausbildung** wird ständig modernisiert, um diese wichtige Schiene der beruflichen Erstausbildung an geänderte Ausbildungserfordernisse anzupassen und damit der Attraktivierung der Lehre für Jugendliche und für - potenzielle - Ausbildungsbetriebe gleichermaßen zu dienen:

So verfolgt die **Modularisierung der Lehrlingsausbildung** das Ziel der Flexibilisierung der Berufsausbildung und das bessere Eingehen auf Branchenbedürfnisse, die Schaffung zusätzlicher potenzieller neuer Lehrbetriebe sowie die Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung.

Die im Jahr 2003 eingeführte **integrative Berufsausbildung** für benachteiligte Personengruppen (Teilqualifikation bzw. Verlängerung der Lehrausbildung) wird in Bezug auf die betrieblichen Ausbildungsverhältnisse, die besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen, die Berufsausbildungsassistenz, Clearingmaßnahmen sowie den Unterricht in der Berufsschule evaluiert. Dabei werden alle beteiligten Seiten, insbesondere auch die Sozialpartner, miteinbezogen.

Zur Berücksichtigung nicht formellen und informellen Lernens wird die Lehrabschlussprüfung einerseits Personen ermöglicht, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und entsprechende Berufserfahrung besitzen, andererseits Lehrlingen, die zumindest die halbe Lehrzeit absolviert haben, auf Grund einer vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses jedoch die Lehre nicht beenden können und keine Möglichkeit haben, für die restliche Lehrzeit einen Lehrvertrag abzuschließen.

Im Sinne der Förderung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme ermöglicht die **Berufsreifeprüfung** unter anderem Lehrlingen den Zugang zu Fachhochschulen und Universitäten.

Im Falle des **erstmaligen Ausbildens von Lehrlingen** ist ein eigenes Verfahren notwendig, in dem die Lehrlingsstelle mit Feststellungsbescheid das Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen zur Ausbildung von Lehrlingen prüft. Liegen keine Bedenken gegen die Lehrlingsausbildung vor, so erlässt die Lehrlingsstelle nach Anhörung der Arbeiterkammer einen Feststellungsbescheid, auf Grund dessen erst Lehrlinge aufgenommen werden dürfen. Im Feststellungsbescheid ist auch auszusprechen, welche Fertigkeiten und Kenntnisse aus dem Berufsbild, bezogen auf das jeweilige Lehrjahr, durch den Ausbildungsverbund zu vermitteln sind.

Um festzustellen, ob Personen die für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen erforderlichen Kenntnisse besitzen und praktisch anwenden können, ist eine Ausbilderprüfung abzulegen oder ein Ausbilderkurs zu absolvieren.

Die **Bereitstellung von Informationen und Orientierungshilfen** zu Beruf, Arbeitsmarkt und Laufbahn sowie **Berufsberatung** erfolgt durch das AMS und im schulischen Bereich.

In der **Polytechnischen Schule** werden 15jährige Schüler am Ende der Schulpflicht durch Berufsorientierung, praktische Berufsgrundbildungsangebote und Praktika in Betrieben für einen erfolgreichen Einstieg in die duale Lehrlingsausbildung qualifiziert. Für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten werden besondere Förderprogramme zur Erreichung des Pflichtschulabschlusses und ein Bewerbungstraining zur Lehrstellenfindung angeboten. Die Polytechnische Schule zielt in enger Kooperation mit Berufsschulen, Betrieben und AMS-Einrichtungen auf eine möglichst hohe Jugendausbildungs- und Jugendbeschäftigungsraten in Österreich.

Die **Schaffung neuer Lehrberufe** für neue Dienstleistungsbereiche sowie die Modernisierung bereits bestehender Ausbildungsordnungen wird weiter verfolgt: So werden soeben unter anderem folgende Lehrberufe erlassen:

Für Jugendliche mit einer geringeren Lernleistung, aber guten praktischen Fähigkeiten wurden unter Einbindung der Sozialpartner „**Praktiker-Berufe**“ mit geringerem theoretischem Schulausbildungsteil und stärkerer Praxiskompetenz eingeführt. Dabei wurde mit dem Bereich Metall begonnen (Lehrberuf Metallverarbeitung), folgen soll der Bereich Holz.

Gastronomiefachmann/Gastronomiefachfrau ist ein einheitlicher kompakter Lehrberuf anstelle der Doppellehre Koch/Restaurantfachmann. Der Lehrberuf Betriebsdienstleistungskaufmann/-frau soll den wachsenden Anforderungen an qualifiziertem Personal im Bereich der Betriebsdienstleistung (früher als „Haus- und Betriebswirtschaft“ bezeichneter Tätigkeitsbereich) Rechnung tragen. Als mögliche Ausbildungsbetriebe bieten sich Altenheime, Pflegeheime, Jugendheime, Jugendherbergen, Krankenhäuser, Reha-Zentren, Internate, Bildungshäuser, Erholungsheime und in begrenztem Ausmaß touristische Einrichtungen an. Dadurch könnte der Kreis der Ausbildungsbetriebe erweitert werden. Eine Neuordnung ist bei den Lehrberufen Luftfahrzeugtechnik, Technischer Zeichner, Druckvorstufentechnik, Veranstaltungstechnik und zahlreichen handwerklichen Berufen vorgesehen.

Der Pakt für Jugend, Beschäftigung und Ausbildung im Jahr 2002 führte als zentralen Anreiz zur verstärkten Lehrlingsaufnahme eine **Lehrlingsausbildungsprämie** in der Höhe von 1.000 € ein, ebenso erfolgte beispielsweise eine Entlastung und Systemvereinfachung bei den Lohnnebenkosten für Lehrlinge unter Beibehaltung der

Vollversicherung; steuerliche Anreize sollen die innerbetriebliche Weiterbildung fördern.

Der Ministerrat hat am 21. September 2004 als Teil der Offensive für Lehrlingsausbildung und Jugendbeschäftigung beschlossen, auch **in den Bundesministerien und in den ausgegliederten Einrichtungen** besonders **die Lehrlingsausbildung zu fördern**, um den Jugendlichen einen reibungslosen und qualifizierten Einstieg in das Berufsleben und eine bestmögliche Perspektive zu ermöglichen. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich im Bundesbereich insgesamt ca. 200 Lehrlinge in Ausbildung, in ausgegliederten Einheiten weitere ca. 1.630. Durch diese Initiative sollen die Lehrlingsstellen im Bund innerhalb des Jahres 2005 auf über 800 aufgestockt werden. In den ausgegliederten Einheiten sollen zu den bestehenden Lehrlingen 140 weitere Ausbildungsplätze geschaffen werden, sodass im Jahr 2005 1.770 Lehrstellen im ausgegliederten Bereich bestehen.

Die **Lehrstellenakquisiteure**, Personen mit langjähriger Erfahrung im Lehrlingsbereich, motivieren die Betriebe zur Aufnahme von Lehrlingen und informieren über den betrieblichen Nutzen der Lehrlingsausbildung, die aktuelle und prognostizierte Ausbildungssituation, rechtliche und ökonomische Aspekte der Lehrlingsausbildung, Lehrstellenförderung, Möglichkeiten des Ausbildungsverbunds und die Integrative Berufsausbildung. Die Lehrstellenakquisiteure leiten akquirierte Lehrstellen an das AMS weiter und beraten Betriebe, die erstmals Lehrlinge ausbilden. Bis zum 27. April 2005 wurden 5.826 Betriebe kontaktiert und 2.320 Lehrstellen zugesagt.

Eine weitere Maßnahme zur Steigerung des Images der Lehre stellt die Möglichkeit zur **Weiterbildung** im In- und Ausland dar: Die Begabtenförderung des BMWA und der WKÖ unterstützt engagierte Lehrlinge und Lehrabsolventen bei Weiterbildungskursen im In- und Ausland, die auch dem späteren Selbständigen dienen.

Im Rahmen der **internationalen Mobilitätsprojekte** fördern BMWA, BMBWK und WKÖ gemeinsam berufspraktische Auslandsaufenthalte zur Erweiterung der persönlichen, sozialen, kommunikativen und kulturellen Kompetenzen. Ebenso fördert das von BMWA und Europäischer Kommission kofinanzierte Projekt EUROPASS die Mobilität in der Ausbildung: Zur Dokumentierung von in anderen EWR-Staaten absolvierten Ausbildungsabschnitten wird ein in ganz Europa einheitliches Dokument bereitgestellt.

Der **Europäische Sozialfonds (esf)** ist ein Finanzierungsinstrument, mit dem die Europäische Union ihre beschäftigungspolitischen Ziele im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie in konkreten Arbeitsmarktpunkten umsetzt. Der esf hat im Bereich Beschäftigung sieben Schwerpunkte (darunter Verhinderung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Chancengleichheit für alle am Arbeitsmarkt, Förderung des Lebensbegleitenden Lernens), die von unterschiedlichen Stellen (Endbegünstigte: BMWA, BMSGK, BMBWK, Landesregierungen, AMS) betreut werden. Zusätzlich finanziert der esf die Gemeinschaftsinitiative „Equal“ zur Erprobung neuer Wege gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung im Arbeitsleben.

Im Rahmen der **Lissabon-Strategie** beziehungsweise des **Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“** wird eine Reihe von Initiativen verfolgt: Der auf freiwilliger Zusammenarbeit beruhende **EQF (europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen)** soll als Meta-Rahmen die Verbindung und den Austausch zwischen Rahmen und Systemen auf anderen (nationalen, sektoralen) Ebenen ermöglichen. Dadurch soll das gegenseitige Vertrauen zwischen den verschiedenen Akteuren in den Bereichen Bildung, Berufsbildung und Lernen gestärkt und die Kommunikation zwischen Anbietern und Lernenden in der allgemeinen und beruflichen Bildung vereinfacht und so auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes eingegangen werden. Der EQF wird ausreichend allgemeine Referenzniveaus und Descriptoren festlegen, um die Vielfalt der auf nationaler und sektoraler Ebene existierenden Qualifikationen abzudecken und gleichzeitig eine Unterscheidung nach verschiedenen Niveaus - in Abhängigkeit der Zunahme der Kompetenzen und Fachkenntnisse - zu ermöglichen. Der EQF wird somit als Übersetzungssystem - Umrechner oder Leseraster - fungieren und die Positionierung und den Vergleich verschiedener Lernergebnisse ermöglichen. Der EQF hat damit auch die Funktion einer gemeinsamen Referenz für Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung. Im Rahmen des EQF wird auch ein nationaler Qualifikationsrahmen entwickelt werden.

Mit Blick auf eine bessere und systematischere Anerkennung von Lernleistungen wurden in der Vergangenheit bereits zwei wichtige Initiativen ergriffen, nämlich die Einführung des **Kreditsystems ECTS (Hochschulbildung)** und die Einleitung eines solchen **Systems (ECVET) für die berufliche Bildung**, die langfristig kompatibel gemacht werden soll. Diese Initiativen zeigen, dass die Anerkennung von Leistungen

unabhängig von der Art der Bildungsabschlüsse und des Bildungsniveaus ein gemeinsames Anliegen darstellt. Sie haben dazu geführt, dass es heute Bestimmungen und Systeme gibt, die für eine Einführung eines integrierten Anrechnungssystems notwendige Komplementarität und Konvergenz aufweisen.

Auf europäischer Ebene soll ein **gemeinsamer Rahmen** die **Qualität der Ausbildung der Lehrer** fördern und in diesem Bereich Initiativen setzen. Dieser Rahmen könnte ein politisches Dokument (Empfehlungen der Kommission an den Rat) beinhalten, weiters beispielsweise die Analyse der existierenden gemeinsamen Grundsätze und deren Anwendung auf die Zielgruppe der Ausbilder, Prüfung der speziellen Lernbedürfnisse und der sich verändernden Rollen der Ausbilder, Bestimmungen und Analyse vergangener und laufender Initiativen und Aktionen in diesem Bereich auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene (Bestimmung und Beschreibung guter Praktiken) sowie die Entwicklung einer europäischen Plattform für Ausbilder mit dem Ziel, den Informations- und Erfahrungsaustausch zu erleichtern.

Eine neue Initiative, um Tätigkeiten der informellen Wirtschaft in menschenwürdige Arbeit umzuwandeln, ist das **Dienstleistungsscheckgesetz**, welches am 1.1.2006 in Kraft trat. Dessen Ziel ist es, für bestehende Schwarzarbeit eine legale und attraktive Alternative zu bieten und Arbeitnehmern Sozialversicherungsschutz zu geben. Neben einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden, nach Erhebungen zum Nachfragepotenzial, auch Haushalte älterer Menschen und solche mit geringerem Einkommen profitieren.

Die oben genannten bereits gesetzten oder geplanten Maßnahmen zeigen, dass zahlreiche Vorschläge der Empfehlung in Österreich bereits umgesetzt sind bzw. werden.

II. Entwicklung und Durchführung einer Bildungs- und Ausbildungspolitik

zu Absatz 5:

Unter Einbeziehung der Sozialpartner sollten unter anderem eine nationale Strategie für Bildung und Ausbildung festgelegt, wirtschaftliche Anreize geschaffen werden, die Unternehmen zur Investition in Bildung und Ausbildung anregt, ein nationaler Qualifikationsrahmen zur Erleichterung des lebenslangen Lernens entwickelt, der soziale

Dialog sowie die Chancengleichheit für Frauen und Männer - und im Speziellen auch für Menschen mit besonderen Bedürfnissen - im Bereich der Bildung, der Ausbildung und des lebenslangen Lernens gefördert, und die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze unterstützt werden.

Alle oben beschriebenen Maßnahmen zur Berufsausbildung (u.a. Einrichtung neuer Lehrberufe; Modernisierung der Berufsausbildung) finden in ständigem Kontakt mit den Sozialpartnern statt.

Der ebenfalls oberhalb angeführte europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (**EQF**) soll die Verbindung und den Austausch zwischen Rahmen und Systemen auf nationaler und sektoraler Ebene unterstützen.

Das **AMS** wird gemäß § 31 AMSG verpflichtet, seine Leistungen so zu gestalten und erforderlichenfalls so verstärkt einzusetzen, dass für Personen, die entweder wegen ihrer persönlichen Verhältnisse oder ihrer Zugehörigkeit zu einer auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppe bei der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes besondere Schwierigkeiten haben, eine weitestmögliche Chancengleichheit mit anderen Arbeitskräften hergestellt wird.

Zur Unterstützung der (Wieder-)Eingliederung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen gewährt das AMS zeitlich befristete Förderungen von Beschäftigungsverhältnissen in Form von auf Einzelarbeitsplätze bezogenen Eingliederungsbeihilfen und von projektorientierten Beschäftigungsmaßnahmen. Im Rahmen der **Beschäftigungsförderung** wurden im Jahr 2004 vom AMS rund 40.000 Personen unterstützt.

Fördermaßnahmen für Jugendliche:

Im Jahr 2004 wurden bereits rund 82.000 Jugendliche in diverse Qualifizierungsprogramme des AMS einbezogen, was in etwa einem Drittel aller geförderten Schulungsteilnehmer entspricht. Das AMS-Förderangebot für Jugendliche wurde vor allem mit der Durchführung jugendspezifischer Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme (Sonderprogramm für Jugendliche - 2002 und 2003 und den Nachfolgeprogrammen **JOBS FOR YOU(TH)**'04, '05 und '06) und den Maßnahmen des Jugendausbildungssicherungsgesetzes stark ausgebaut.

Zur Verringerung von Ungleichgewichten am Jugendarbeitsmarkt fördert das **AMS** Lehrverhältnisse und die Integrative Berufsausbildung in Betrieben und speziellen Ausbildungseinrichtungen in Form von **monatlichen Zuschüssen zu den Ausbildungskosten**. Zielgruppen sind dabei Mädchen in Lehrberufen mit geringerem Frauenanteil, am Arbeitsmarkt benachteiligte Jugendliche (Behinderungen, soziale, schulische Probleme), Lehrstellensuchende über 19 sowie Lehrlinge mit über das jeweilige Berufsbild hinausgehenden Zusatzqualifikationen (zwischenbetriebliche Zusatzausbildung).

Im Jahr 2004 erhielten rund 8.500 Personen (2003: 7.500) eine **Lehrstellenförderung**.

Ziel der seit 1998 eingesetzten und in den letzten Jahren deutlich ausgebauten Maßnahmen im Rahmen des **Jugendausbildungssicherungsgesetzes** (JASG) ist es, allen Jugendlichen, die nach Beendigung ihrer Schulpflicht keine Lehrstelle gefunden haben, geeignete Hilfestellungen und zusätzliche Lehrausbildungsplätze in Form eines außerbetrieblichen Auffangnetzes zur Verfügung zu stellen. Zu den primären Zielgruppen dieses Programms gehören daher die nicht ohne weiteres vermittelbaren Abgänger des jeweiligen Schulentlassungsjahrgangs sowie insbesondere auch Lehrstellensuchende Jugendliche mit besonderen Benachteiligungen (Behinderte, Lernschwache sowie Schulabrecher, Lehrstellensuchende früherer Schulentlassjahrgänge, Langzeitbeschäftigte etc.).

Eine entsprechend den gesetzlichen Vorgaben besonders zu berücksichtigende Zielgruppe sind darüber hinaus auch weibliche Lehrstellensuchende. Das Programmangebot umfasst eine vorgeschaltene Berufsorientierungs-/vorbereitungsphase, die Ausbildungslehrgänge sowie maßnahmenbegleitende Unterstützungsmöglichkeiten im fachlichen und pädagogischen Bereich. In den bis zu zwölfmonatigen Lehrgängen werden Fertigkeiten und Kenntnisse des jeweiligen Lehrberufs vermittelt. Neben der rein fachlichen Qualifizierung sollte auch ein Training in Bezug auf die Lehrstellen- bzw. Arbeitssuche und Bewerbungssituation erfolgen. Auch wenn es ab dem Ausbildungsjahr 2002/03 möglich ist, bei Bedarf die gesamte Lehrzeit im Rahmen des Auffangnetzes zu absolvieren, bleibt die frühest mögliche Vermittlung auf eine reguläre Lehrstelle oberstes Maßnahmenziel.

Im Laufe des Jahres 2004 nahmen insgesamt 14.249 Jugendliche (davon 6.707 Frauen) an JASG-Maßnahmen (Lehrgänge sowie Vorbereitungs- und Begleitungs-

maßnahmen) teil. Davon besuchten 11.299 (davon 5.372 Frauen) einen Ausbildungslehrgang.

Der **europäische Freiwilligendienst (EFD)** ist ein Programm, das Teil des „EU-Programms JUGEND“ ist. Jugendliche im Alter von 18 bis 25 Jahren können für sechs bis zwölf Monate daran teilnehmen und haben dadurch die Möglichkeit, soziale, persönliche und kulturelle Erfahrungen im Ausland zu sammeln. Für beteiligte Jugendliche sind auch Kurzzeiteinsätze möglich. In Österreich werden 50 % der Fördermittel für beteiligte Jugendliche aufgewendet.

Für Jugendliche mit einer geringeren Lernleistung, aber guten praktischen Fähigkeiten sollen unter Einbindung der Sozialpartner „**Praktiker-Berufe**“ mit geringerem theoretischem Schulausbildungsteil und stärkerer Praxiskompetenz eingeführt werden.

Seitens der Bundesregierung wurden zur **Erhöhung des Lehrstellenangebotes** für junge Menschen auch folgende Maßnahmen gesetzt: Unternehmen können pro Lehrverhältnis und Lehrjahr eine **Lehrlingsausbildungsprämie** in Höhe von 1.000 € geltend machen. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Insolvenz-Ausfallgeldfonds. Seit September 2005 erhalten jene Betriebe einen Bonus, die zusätzliche Lehrstellen anbieten. Für die Dauer der ersten zwei Lehrjahre wird der Krankenversicherungsbeitrag des Lehrlings und des Dienstgebers aus Mitteln der Krankenversicherung beglichen; die Beiträge zur Unfallversicherung wurden bereits vorher für die gesamte Lehrzeit zur Gänze aus Mitteln der Unfallversicherung bestritten. Für Lehrlinge entfällt der Arbeitgeberbeitrag zum Insolvenz-Ausfallgeldfonds.

Die Ausbildungskombination „**Lehre und Matura**“ bietet die Möglichkeit, sich parallel zur Lehrlingsausbildung auf die Berufsreifeprüfung vorzubereiten. Der wesentliche Unterschied zu einem vorwiegend schulischen Ausbildungsweg liegt darin, dass hier die dominierende Qualifikationskomponente in der Fach- und Praxiskompetenz liegt und die theoretischen Fächer flankierende Wissensbereiche sind.

Fördermaßnahmen für Familien:

Mit dem Projekt „**Familienkompetenzen - Schlüssel für mehr Erfolg im Beruf**“ wird Müttern und Vätern mit Wiedereinstiegswünschen die Möglichkeit geboten, sich - unabhängig von der Dauer der beruflichen Unterbrechung - fit für den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu machen. An ausgewählten Familienberatungsstellen in ganz Österreich wird ein Coaching-Programm zur Unterstützung beim Wiedereinstieg an-

geboten. Die Teilnehmer absolvieren ein mehrstufiges Programm, das auf die Anforderungen von Müttern bzw. Vätern am Weg zurück in die Berufswelt maßgeschneidert wurde. Kernstück des Programms ist ein Zertifikat, das die - in der Familienarbeit trainierten - Schlüsselkompetenzen der Teilnehmer nachweist. Wenngleich dabei nicht unmittelbar lebenslanges Lernen gefördert wird, so zielen die verschiedenen Maßnahmen doch darauf ab, durch geeignete Rahmenbedingungen vor allem für Personen mit Betreuungspflichten die Teilnahme am Arbeitsleben zu unterstützen. So kann auch die Weiterbildung im Betrieb bzw. die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen leichter erfolgen. Als Beispiel wird das geförderte **Audit FAMILIE & BERUF** angeführt, mit welchem der Wirtschaft ein Instrument angeboten wird, das Unternehmen unabhängig von Branche und Größe unterstützt, familienfreundliche Maßnahmen zu implementieren und umzusetzen. Ein zu bewertendes Handlungsfeld betrifft dabei Personalentwicklung.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz der Bundesregierung sieht **Eingliederungsbeihilfen für Wiedereinsteigerinnen** vor. Arbeitgebern von Frauen (in Einzelfällen nach Potenzial auch Männer) nach betreuungsbedingter Berufsunterbrechung können Beihilfen (Lohnsubventionen) für die Dauer von maximal einem Jahr gewährt werden.

Fördermaßnahmen für Frauen:

Frauen - und insbesondere Wiedereinsteigerinnen nach Berufsunterbrechungen - wurden als eine wesentliche Zielgruppe des AMS definiert. Mit der Strategie des Gender Mainstreaming sorgt das AMS dafür, dass die ungleichen Zugangsvoraussetzungen ausgeglichen werden und dadurch die Position von Frauen nachhaltig verbessert wird.

Als spezielle Frauenmaßnahmen fördert das AMS besonders Schulungsmaßnahmen, deren Ziel die Verringerung des geteilten Arbeitsmarktes ist (z.B. handwerklich-technische Qualifizierungen, neue Technologien bzw. Höherqualifizierungen), die den Wiedereinstieg und die berufliche Laufbahn oder die Bildungsbeteiligung und die Einkommenschancen der Frauen fördern.

Das AMS ist bemüht, Frauen mit keinen oder nicht mehr verwertbaren beruflichen Ausbildungen längerfristige Beschäftigungsperspektiven zu bieten und zum Teil auch den Zugang zu neuen Berufsfeldern, wie den IT-Bereich und den Pflegebereich, zu

eröffnen. Im Jahr 2004 waren rund 55 % aller Personen mit einer AMS-Qualifizierungsförderung weiblich.

Fördermaßnahmen für Männer:

Im Auftrag des BMSGK wurde Anfang 2005 eine **Männerinformationsplattform** erstellt. Männerrelevante Themen in den Bereichen Familie, Beruf, Aus- und Weiterbildung, Gesundheit und Krankheit, Begegnung sowie Lifestyle werden dargestellt.

Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung:

Das AMS wendet im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags, für mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Sorge zu tragen, einen erweiterten Behindertenbegriff an. Zum Personenkreis der behinderten Menschen zählen sowohl Personen, die nach Bundes- und/oder Landesgesetzen „begünstigt“ sind, als auch jene mit einer physischen, psychischen oder geistigen Einschränkung (unabhängig vom Grad ihrer Behinderung), die durch ein ärztliches Gutachten belegt ist oder sonst glaubhaft gemacht wird. Sie haben aufgrund dieser Einschränkung Schwierigkeiten bei der Vermittlung oder nur eingeschränkte Berufsmöglichkeiten.

Prinzipiell steht behinderten Menschen das gesamte Dienstleistungsangebot des AMS zur Verfügung. Dabei zielen die Bemühungen des AMS auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt ab. Darüber hinaus bietet das AMS umfassende **Rehabilitationsprogramme** (Orientierung, Qualifikation, Training oder aktive Arbeitssuche) in speziellen Einrichtungen, wie z.B. dem „Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum“, an.

Im Jahr 2004 wurden über das AMS wie schon im Jahr zuvor rund 21.000 als behindert vorgemerkte Personen qualifiziert.

Zur Erlangung eines Arbeitsplatzes können die Kosten für Schulung, Weiterbildung oder Arbeitserprobung eines Menschen mit Behinderung insoweit übernommen werden, als diese zur beruflichen Integration notwendig sind und nachweislich nicht von anderen Stellen getragen werden. Auch Einzelqualifizierungen können zur Erreichung von arbeitsplatzbezogenen Fertigkeiten und Höherqualifizierungen gefördert werden.

Durch leistungsunabhängige Zuschüsse zu den Lohnkosten (**Integrationsbeihilfen**) wird ein erheblicher finanzieller Anreiz für Dienstgeber geschaffen, Menschen mit Behinderung einzustellen. Zum Ausgleich behinderungsbedingter Leistungseinschrän-

kungen bzw. zur Optimierung der Leistung können bauliche, technische und ergonomische Adaptierungsmaßnahmen gefördert werden. Die Adaptierungen sind auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt und gleichen insbesondere Defizite von Menschen mit Sinnesbehinderungen und in der Mobilität eingeschränkten Menschen aus. Dienstgeber können gemäß § 6 Abs. 2 lit. b BEinstG Zuschüsse oder Sachleistungen zur Schaffung neuer geeigneter Arbeits- oder Ausbildungsplätze gewährt werden, wenn Menschen mit Behinderung eingestellt oder zur Absolvierung einer Berufsausbildung aufgenommen werden oder das Beschäftigungsverhältnis eines Menschen mit Behinderung ohne Verwendung auf einem geeigneten Arbeitsplatz enden würde.

Eine wichtige Strategie zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen behinderter Menschen stellen **Qualifizierungsprojekte** dar. Dazu zählen Anlehre sowie Arbeitstrainings- und Ausbildungsmaßnahmen in konkreten Berufszweigen unter Berücksichtigung der aktuellen Nachfragesituation am Arbeitsmarkt. Qualifizierungen erfolgen derzeit in verstärktem Maße im Technologie- und Kommunikationsbereich, um Zugänge zu neuen Berufssparten zu eröffnen.

Die **Arbeitsassistenzeinrichtungen** haben den Auftrag,

- Menschen mit Behinderung bei der Erlangung von Arbeitsplätzen und der Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen zu unterstützen, bei beruflichen Problemen zu betreuen und Entscheidungs- und Orientierungshilfen zu geben,
- Dienstgeber zu beraten,
- die Zusammenarbeit mit allen Behörden, Einrichtungen und Institutionen zu suchen, die bei der Sicherung des Arbeitsplatzes kompetente Hilfestellung leisten können.

Menschen mit schwerer Behinderung ist der Zugang zum sowie der Verbleib im Erwerbsleben trotz fachlicher Eignung mangels individuellen Unterstützungsangebots erschwert. **Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA)** soll die bedarfsgerechte, selbst bestimmte, selbst organisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben von Menschen mit einer schweren Funktionsbeeinträchtigung ermöglichen. Assistenzteilnehmer erhalten jene personale Unterstützung, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist. Entsprechend dem Paradigmenwechsel im Bereich der Integration von Menschen mit Behinderung im Sinne von Befähigung werden Selbstbestimmung, Kompetenz und Teilhabe in den Mittelpunkt gestellt.

Beschäftigungsprojekte decken eine wichtige Strukturlücke auf dem Weg zu einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt ab. Sie bieten die Möglichkeit zu einer befristeten Beschäftigung und dienen der Stabilisierung mit dem Ziel, in einer möglichst realen Arbeitssituation auf Beschäftigungen in der freien Wirtschaft vorbereitet zu werden. Auf Grund der allgemein schwierigen Arbeitsmarktsituation ist die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung weiterhin eine wichtige Aufgabe der Integrativen Betriebe. Ab dem Jahr 2004 wird dieser Bereich durch folgende Maßnahmen ergänzt:

- Im Bereich Berufsvorbereitung werden in den Integrativen Betrieben Menschen mit Behinderung mit dem Ziel der Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt qualifiziert. Die Maßnahmen werden in Abstimmung auf die jeweiligen regionalen Rahmenbedingungen entwickelt.
- In einem weiteren Bereich werden von den Integrativen Betrieben Dienstleistungen angeboten, die im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung stehen (z.B. Unternehmerservice, Praktikumsplätze). Dabei wird das umfassende Know-how der Integrativen Betriebe bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung genutzt.

Ziel von Outplacement-Maßnahmen ist es, die Integration aus Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen heraus in den ersten Arbeitsmarkt zu forcieren, d.h. Vermittlung sozialversicherungspflichtiger Dienstverhältnisse nach Vornahme einer Berufsperspektivenabgrenzung.

Job-Coaching dient der unmittelbaren intensiven Unterstützung und Unterweisung am Arbeitsplatz im Anschluss an die Vermittlung.

Des Weiteren werden Maßnahmen der Personalvermittlung sowie andere Dienstleistungseinrichtungen mit arbeitsmarktspezifisch erforderlichen Schulungen auf einen konkreten Arbeitsplatz gefördert.

Zuschüsse zu den Lohn- und Ausbildungskosten dienen dem Ausgleich der behinderungsbedingten Leistungseinschränkung und der Sicherung gefährdeter Dienstverhältnisse. Zuschüsse zu den Lohnkosten können Dienstgebern dann gewährt werden, wenn die Dienstnehmer mit Behinderung durch technische Adaptierungen nicht in die Lage versetzt werden können, gleichwertige Leistungen wie Dienstnehmer ohne Behinderung in der selben Verwendung zu erbringen. Unabhängig von der Leistungsfähigkeit können Zuschüsse zu den Lohn- und Ausbildungskosten befristet zur Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze verwendet werden. Wenn auf Grund der bis-

her ausgeübten beruflichen Tätigkeit eine Behinderung unmittelbar droht oder ein anlagebedingtes Leiden sich in absehbarer Zeit verschlechtert, können Präventivmaßnahmen gefördert werden. Im Rahmen präventiver Maßnahmen können verschiedene Instrumente, wie z.B. technische Hilfe oder Qualifizierungsmaßnahmen, zum Einsatz kommen.

„**Uniability**“ ist ein vom BMBWK unterstützter Verein zur Förderung von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an österreichischen Universitäten.

Im Zusammenwirken von **BMSGK** und dem **Bundessozialamt** mit seinen neun Landesstellen wurden im Jahr 2004 insgesamt mehr als **131 Millionen Euro** (aus Fördermitteln des Ausgleichstaxfonds, des Europäischen Sozialfonds und der „Behinderertenmilliarde“) **für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung** aufgewendet.

Damit wurden in 36.673 Förderfällen **27.505 Menschen mit Behinderung gefördert**. Für 15.825 Personen konnte so ein Arbeitsplatz erlangt oder gesichert werden.

Fördermaßnamen für Jugendliche mit Behinderung:

Für den behinderungsbedingten Mehraufwand im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung können für behinderte Jugendliche **Ausbildungsbeihilfen** gewährt werden.

Clearingstellen bilden das erste Bindeglied an der Schnittstelle Schule/Beruf mit vielschichtigen Vernetzungs- und Verweisungsfunktionen. Für Schüler mit Behinderung ab der 7. Schulstufe und für Jugendliche, welche die Schule bereits absolviert haben, überprüft ein Clearingteam unter Heranziehung von Experten die individuelle Leistungsfähigkeit und erstellt auf Grund der vorhandenen Anlagen und Fähigkeiten konkrete Entwicklungspläne. In diesen werden lang- und kurzfristige Lebensperspektiven - abgestimmt auf die speziellen Neigungen des Jugendlichen - festgelegt. Ziel dieser Maßnahme ist es, die erschwerte Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt mit Hilfe von individuellen Förderpaketen auszugleichen und dem Jugendlichen die jeweils bestgeeignete Maßnahme anzubieten (z.B. Arbeitsassistenz für Jugendliche, Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte).

Für Jugendliche mit Behinderung wird die **Jugendarbeitsassistenz** in den Betreuungsaktivitäten auf deren Bedürfnisse abgestimmt und - basierend auf den Entwicklungsplänen eines vorangegangenen Clearingprozesses - gefördert.

Die **Integrative Berufsausbildung** kann entweder durch Verlängerung der gesetzlichen Lehrzeitdauer (§ 8b Abs. 1 BAG) um ein Jahr bzw. in Ausnahmefällen um zwei Jahre, wenn dies für die Absolvierung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist, oder durch Abschluss eines Ausbildungsvertrages, der den Erwerb einer Teilqualifikation (ein bis drei Jahre) durch Einschränkung auf bestimmte Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes, allenfalls unter Ergänzung von Fertigkeiten und Kenntnissen aus Berufsbildern weiterer Lehrberufe, vorsieht (§ 8b Abs. 2 BAG), erfolgen.

Bedürfen Jugendliche eines verlängerten Reifungs- und Sozialisationsprozesses, werden spezielle **Maßnahmenpakete zur Nachreifung und Qualifizierung** angeboten. Der Zeitraum der Nachreifung ist individuell festzulegen. Inhalt dieser Maßnahme ist die Vermittlung von Kulturtechniken, das Erlernen sozialer Kompetenzen und Arbeitshaltungstugenden sowie Hilfen zur selbständigen Lebensführung. Oftmals ist eine bestmögliche Qualifizierung unerlässliche Voraussetzung für die Erlangung eines Arbeitsplatzes. Durch unterschiedliches Leistungsvermögen sind Qualifizierungsmaßnahmen weitgehend individualisiert, auf die persönlichen Bedürfnisse der Betroffenen bzw. auf den Bedarf der Wirtschaft abgestimmt, zu gestalten. Die Bandbreite erstreckt sich von Anleihen bis hin zu Lehrausbildungsmaßnahmen.

Das Schulorganisationsgesetz regelt den **gemeinsamen Unterricht von Schülern mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf** für die 1. bis 8. Schulstufe (soziale Integration).

Um eine kontinuierliche integrative Betreuung von Schülern mit Körper- und Sinnesbehinderungen auch in der Sekundarstufe II (berufsbildende mittlere und höhere Schulen und Oberstufe der allgemein bildenden höheren Schulen) zu gewährleisten, wurden bereits mit der 17. SchLG-Novelle 1996 für diese Schülergruppe besondere gesetzliche Regelungen geschaffen, die es der zuständigen Schulbehörde ermöglichen, entsprechende Abweichungen vom Lehrplan vorzusehen. So wurde und wird etwa im Bereich der kaufmännischen und humanberuflichen Schulen von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht.

Fördermaßnahmen für ältere Menschen:

Das **Arbeitsmarktservice** hat seine Schulungsmaßnahmen in den letzten Jahren verstärkt auf ältere Arbeitslose ausgerichtet. Mit dem Inkrafttreten des Budgetbegleitgesetzes 2003 erhielt das AMS den Auftrag, dafür zu sorgen, dass arbeitslosen Personen unter 25 und über 50, wenn nicht binnen drei Monaten eine zumutbare Be-

schäftigung angeboten werden kann, die Teilnahme an einer Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme ermöglicht wird. 2004 waren bereits rund 30.000 Personen ab 50 Jahren in diverse AMS-Qualifizierungsprogramme einbezogen, was gegenüber dem Jahr 2003 eine Steigerung von 35,6 % bedeutete.

Im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2003 wurden u.a. zur Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte folgende Maßnahmen gesetzt: Durch den Entfall der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung für Frauen ab dem 56. Lebensjahr und Männer ab dem 58. Lebensjahr werden die **Lohnnebenkosten** um 6 Prozentpunkte gesenkt. Für Arbeitnehmer nach dem 60. Lebensjahr entfällt neben diesen Beiträgen auch noch der Zuschlag nach dem Insolvenzentgelt-sicherungsgesetz sowie der Unfallversicherungs- und FLAF-Beitrag, wodurch eine Absenkung von über 12 Prozentpunkten erzielt werden konnte. Das **Bonus/Malus-System** stellt nun stärker auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab. Überdies setzt der Kündigungsschutz bei älteren, mit einem Bonus eingestellten Mitarbeitern später ein. Im Fall einer Bildungskarenz wird im Rahmen der Arbeitslosenversicherung für Personen ab dem 45. Lebensjahr ein **erhöhtes Weiterbildungsgeld** in Höhe des jeweiligen Arbeitslosengeldanspruchs gewährt. Für Personen nach dem 44. Lebensjahr gelten Bezugszeiten des Weiterbildungsgeldes außerdem auch als Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung.

In Österreich wurden und werden auch vielfältige Maßnahmen gesetzt, um das **Lernen in der nachberuflichen Lebensphase** zu fördern. Ziel dieser Maßnahmen ist, älteren Menschen einen gleichberechtigten und ungehinderten Zugang zu hochwertigen und vielfältigen Lernangeboten und zu einer Vielzahl von Lernerfahrungen zu ermöglichen.

Der Forschungsbericht „**Bildung im Alter. Die Praxis der Altenbildung in Österreich - Möglichkeiten und Grenzen intergenerationalen Lernens. Anbieter und Angebote**“ enthält detaillierte Auseinandersetzungen mit dem Begriff Bildung, gerontologisch-soziologische Begründungen der Bildung im Älterwerden, Ausführungen über die Praxis der Altenbildung, den empirischen Teil über die Erhebung der Angebote und die Befragung der Kursleiter, die Ergebnisse der Untersuchung von Good Practice-Projekten und Empfehlungen für Maßnahmen in diesem Bereich.

Die beim BMBWK eingerichtete interministerielle Arbeitsgruppe „**Seniorenstudium**“ hat ein umfangreiches Konzept zur Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Seniorenbildung erarbeitet.

Fördermaßnahmen für Migranten:

Das Arbeitsmarktservice bietet - etwa im Wege des **Beratungszentrums für Migranten und Migrantinnen** - besondere Unterstützung für diese Bedarfsträger an.

Im Vorfeld von Maßnahmen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses bzw. im Zusammenhang mit Frauenprojekten - um die Berufschancen von Personen ohne schulischen Abschluss zu erhöhen - werden vom BMBWK im Rahmen des ESF-Ziel-3 für Migranten ergänzende Deutsch- und Alphabetisierungskurse gefördert.

Ebenso wird Unterstützung angeboten, wie im Herkunftsland geeignete Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten in Österreich formell anerkannt werden können.

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „qualifikation stärkt“ sollen die Fähigkeiten von Migranten sichtbar gemacht, Bildungsberatung angeboten, Basisqualifikationen gefördert und eine interkulturelle Öffnung der beruflichen Erwachsenenbildung erzielt werden.

Fördermaßnahmen für Roma:

Als Beispiel ist hier das **Beschäftigungsprojekt für Roma „Mri Buti - Meine Arbeit“** von Caritas und vom Verein ROMA (Verein zur Förderung von Roma) zu nennen, welches aus Mitteln des BMWA sowie des Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Dieses flexible niederschwellige Angebot soll langzeitarbeitslosen Roma den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben erleichtern. Das BMBWK fördert Schülerbetreuungsmaßnahmen des Vereins der burgenländischen Roma sowie die Volkshochschule der burgenländischen Roma.

Unter Einbeziehung aller österreichischen Sozialpartner wurden am 1. Mai 2005 im Zusammenhang mit dem „**Reformdialog für Wachstum und Beschäftigung in Österreich**“ unter anderem auch zukünftige Maßnahmen zur Qualifikationsförderung und zur Lehrlingsoffensive beschlossen.

In einer **Entschließung vom 9. Juli 2004** bekannte sich der Nationalrat **zur Stärkung des lebensbegleitenden Lernens**.

Die **Initiative „Unternehmen-Bildung“** dient der Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Bildungsinstitutionen und Wirtschaftsunternehmen.

Zu den Absätzen 6 und 7:

Die Mitgliedstaaten sollen innerhalb des Konzepts des lebenslangen Lernens über ein koordiniertes Bildungs- und Ausbildungssystem verfügen. Darin soll die Hauptverantwortung des Staates für die Bildung und berufsvorbereitende Ausbildung sowie für die Ausbildung der Arbeitslosen berücksichtigt und die Rolle der Sozialpartner im Bereich der Weiterbildung anerkannt werden.

Entsprechend der Empfehlung Nr. 195 umfassen Bildung und berufsvorbereitende Ausbildung die obligatorische Grundbildung, die Grundkenntnisse, Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten einschließt, sowie die zweckmäßige Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie.

Die grundlegenden gesetzlichen Bestimmungen finden sich vorwiegend im **Schulorganisationsgesetz (SchOG)**. Darin werden grundlegende Aussagen über Aufgabe, Aufbau, Arten, Lehrpläne, Lehrer und Schüler getroffen.

Lehrpläne an Österreichs Schulen werden durch Verordnungen festgelegt, welche regelmäßig an die notwendigen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und bildungspolitischen Veränderungen angepasst werden. Grundsätzlich werden bei neuen Verordnungen von Lehrplänen auch Anliegen des lebensbegleitenden Lernens berücksichtigt.

Bei der Festlegung und Durchführung von Strategien und Politiken zum lebenslangen Lernen sind die Sozialpartner in weiten Bereichen eingebunden.

Die beiden größten Anbieter von Weiterbildungsangeboten (bfi, WIFI) stehen jeweils im Einflussbereich der Bundesarbeitskammer bzw. der Wirtschaftskammer Österreich.

Das „**Memorandum über lebenslanges Lernen**“ - ein Arbeitsdokument der Europäischen Kommission, das das Faktum widerspiegelt, dass die Weiterentwicklung und Umsetzung zum lebensbegleitenden Lernen nach umfassenden Strategien verlangt, da sie Themen wie Jugend, Bildung, Berufsbildung, Beschäftigung und Soziales mit einschließen - ist ein Ansatzpunkt, um einen breiten öffentlichen Diskussionsprozess und bürgernahen Konsultationsprozess abzuwickeln, um weitere Entwicklungs- und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. Die Ergebnisse des umfassen-

den Konsultationsprozesses wurden im Österreichischen Länderbericht und Hintergrundbericht zusammengefasst. Im Österreichischen Tätigkeitsbericht zur Umsetzung des Ratsbeschlusses von 2002 zur Implementierung von Strategien für das lebenslange Lernen in Österreich sowie im Österreichischen Zwischenbericht über die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung des Arbeitsprogramms Allgemeine und berufliche Bildung 2010 werden eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung des lebensbegleitenden Lernens vorgestellt.

Im Bereich der Entwicklung und Durchführung einer Bildungs- und Ausbildungspolitik sind daher bereits zahlreiche Vorschläge der Empfehlung auf nationaler Ebene umgesetzt; laufend werden neue - auf die jeweilige Situation angepasste - Maßnahmen ergriffen.

III. Bildung und berufsvorbereitende Ausbildung

Zu Absatz 8:

Die Mitgliedstaaten sollten ihre Verantwortung für die Bildung und die berufsvorbereitende Ausbildung anerkennen und gemeinsam mit den Sozialpartnern den Zugang für alle verbessern. Hierbei soll unter anderem die Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien angeregt, Informationen und Orientierungshilfen zu Beruf, Arbeitsmarkt und Laufbahn sowie Berufsberatung gewährleistet sowie sichergestellt werden, dass die Qualität der Ausbildungsprogramme aufrechterhalten wird und geeignete Möglichkeiten für die Entwicklung und Zertifizierung von für den Arbeitsmarkt relevanten Qualifikationen geschaffen werden.

Eine wesentliche Rolle bei der Erleichterung des Zugangs zu Bildung spielt das überregionale Bildungsportal **www.bildung.at**.

Durch die **IT-Weiterbildungsoffensive „eTraining Austria“** werden offene und flexible Lernformen für den Zweiten Bildungsweg entwickelt.

Der Mehrzahl der Jugendlichen ist die Nutzung der „Neuen Medien“ bereits geläufig. Maßnahmen wurden insbesondere dahin gehend ergriffen, den Jugendlichen einen verantwortungsvollen Umgang mit den „Neuen Medien“ näher zu bringen. So wird et-

wa in der **ISPA-Broschüre „Safer Surfen“** dargestellt, welche Rechte und Pflichten im Netz gelten, was man im Netz tun kann, darf und soll, was als guter Stil und was als - gerichtlich belangbare - Beleidigung gilt und welche Konsequenzen daraus entstehen können.

Mit der Einrichtung einer eigenen **Jugend>Info im BMSGK** und einem vom BMSGK geförderten österreichweiten Netzwerk von Jugendinformationsstellen, der **ARGE Österreichische Jugendinfos („jugendinfo.cc“)**, wird gewährleistet, dass unter Zu grundelegung der Interessen und Bedürfnisse junger Menschen, aber auch ihrer ei genen Mitarbeit, Informationsmaterial erstellt und in geeigneter Form Jugendlichen und Kindern selbst sowie den in der Jugendarbeit hauptberuflichen und ehrenamtlichen Kräften zur Verfügung gestellt werden. Arbeit und Bildung bilden hierbei einen wesentlichen Schwerpunkt. Von der ARGE Österreichische Jugendinfos wurden Qualitätsstandards für die Jugendinformation entwickelt mit dem Ziel, österreichweit gemeinsamen Grundsätzen zu folgen und gewisse Serviceleistungen im Interesse der Jugendlichen zu garantieren. Im Rahmen der Entwicklung der Qualitätsstandards wurde auch festgelegt, dass für den Bereich der Jugendinformation ausgebildete In formationsberater benötigt werden. Da es in Österreich derzeit noch keine anerkann te Ausbildung im Bereich Jugendinformation gibt, wurde ein **berufsbegleitender Lehrgang zur Jugendinformation** entwickelt, der für Neueinsteiger in den Österreichischen Jugendinfos 2001/2002 erstmals durchgeführt wurde. Die Weiterentwick lung der Aus- und Weiterbildungsangebote für Jugendinfo-Mitarbeiter wird auch in den nächsten Jahren ein Schwerpunkt sein.

Die Initiative „**key2success**“ verfolgt das Ziel, Schüler höherer Schulen für Fragen der Berufs- und Bildungsentscheidung rechtzeitig zu sensibilisieren und Unterstüt zungsmöglichkeiten durch die Schule aufzuzeigen und entsprechende Initiativen an zuregen.

Im Rahmen der vom BMSGK geförderten „Bürgerbüros für Jung und Alt“ werden **In ternetschulungen von Schülern für Senioren** angeboten. Weiters wurde die **Homepage www.seniorenweb.at** gefördert. Diese bietet Menschen über 55 die Möglichkeit, das Internet kennen zu lernen, sich eine eigene Meinung darüber zu bil

den und die Vorteile dieses Mediums nach ihren Bedürfnissen zu nutzen. Mögliche Berührungsängste werden abgebaut.

Das **Forum Neue Medien** wurde als Netzwerk der Universitäten und Fachhochschulen zum kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen engagierten Lehrenden geschaffen. Für die Entwicklung und Umsetzung von e-Learning/e-Teaching-Strategien an Universitäten und Fachhochschulen werden derzeit Mittel im Ausmaß von 3 Mio. € zur Verfügung gestellt.

Die im Jahr 2004 geschaffene „**Qualitätsinitiative Berufsbildung**“ (**QIBB**) ist der gemeinsame Rahmen für ein alle Schulbereiche einschließendes Qualitätsnetzwerk.

Für Erwachsene, denen in der Jugend Bildungs- und Ausbildungschancen vorenthalten wurden, besteht die Möglichkeit der **Nachholung von Bildungsabschlüssen** im Rahmen des so genannten **Zweiten Bildungsweges**.

Die **Sozialpartner** sind bei der Beschlussfassung im Bereich der Bildung wesentlich eingebunden. In der beruflichen Erstausbildung beispielsweise spielen sie sowohl im Rahmen der Dualen Ausbildung (starkes Einbeziehen in die Entwicklung der Berufsprofile sowie im Konsultationsverfahren bei der Entwicklung von Lehrplänen) als auch im Rahmen der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (Lehrplanentwicklung, Konsultationsverfahren) eine große Rolle. In der Erwachsenenbildung beteiligen sich die Sozialpartner an der Entwicklung der für die Weiterbildung und des lebenslangen Lernens erforderlichen Politiken, sind mit den großen berufsbildenden Erwachsenenbildungsinstitutionen in enger Verbindung und bieten Subjekt bezogene Bildungsförderung an. Im Sinne einer möglichst breiten Legitimationsbasis sind die Sozialpartner auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik stark eingebunden.

IV. Entwicklung der Kompetenzen

Zu Absatz 9:

Die laufende Ermittlung von Tendenzen im Bereich der Kompetenzen, die von einzelnen Menschen, den Unternehmen und der Gesellschaft als Ganzes benötigt werden, soll gefördert, die Rolle der Sozialpartner im Bereich der Bildung anerkannt, Lernen

und Ausbildung am Arbeitsplatz ebenso wie die Chancengleichheit am Arbeitsplatz und beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung gefördert, sowie stützende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und lebenslangem Lernen ergriffen werden.

Neben der Schulung von Arbeitslosen werden vom AMS auch spezielle Maßnahmen zur „frühzeitigen“ Qualifizierung von primär Frauen (unabhängig vom Alter) und Männern ab 45 Jahren, die am Arbeitsmarkt erfahrungsgemäß einem erhöhten Risiko unterliegen, gesetzt. Dabei werden im Regelfall zwei Drittel der Kursgebühren gefördert; ein Drittel der Qualifizierungskosten ist vom Arbeitgeber zu übernehmen. Im Jahr 2004 wurden im Rahmen der „**Qualifizierung von Beschäftigten**“ rund 50.000 Arbeitnehmer (Frauenanteil: rund 85%) unterstützt.

Das AMS unterstützt mit der **Qualifizierungsberatung für Betriebe** Unternehmen bis zu 50 Mitarbeitern bei der Suche nach den zielführendsten Maßnahmen in der Personalentwicklung. Das Angebotsspektrum umfasst maßgeschneiderte Bildungspläne für Mitarbeiter und die Beratung bei Organisations- und Personalentwicklung. Im Rahmen der Qualifizierungsberatung für Betriebe wurden im Jahr 2004 1.628 Betriebe beraten; für diese Beratungsleisten wurden 4,24 Mio. € aufgewendet.

Im Rahmen der „eFit Austria“-Initiative wurden Maßnahmen der Erwachsenenbildung („**eTraining**“) zur Verbesserung des Zugangs zu Bildungsmöglichkeiten gesetzt (Schwerpunkte: Informationssysteme zur EB, Weiterentwicklung computergestützter Bildungsinformations- und -beratungsinstrumente, Vernetzung und Qualifizierung der Bildungsberater, Women and information technology). Im Jahr 2005 wurden hierfür 770.000,-- € aufgewendet.

Bildungskarenz kann unter Rücksichtnahme auf Arbeitnehmerinteressen und Betriebsinteressen zwischen Beschäftigtem und Unternehmer vereinbart werden und mindestens drei bis maximal zwölf Monate dauern. Während dieser Zeit erhält die karenzierte Person vom AMS Weiterbildungsgeld, es besteht für sie Kranken- und Unfallversicherungsschutz.

Im Jahr 2002 wurde der **Bildungsfreibetrag** für unmittelbare Aufwendungen für die externe Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern von 9 % auf 20 % erhöht. Gleichzeitig wurde die Möglichkeit geschaffen, anstelle des Freibetrages eine Bildungsprämie in Höhe von 6 % der Aufwendungen in Anspruch zu nehmen. Ab 2003 wurde der Bildungsfreibetrag von der externen auch auf die innerbetriebliche Aus- und Fortbildung ausgedehnt.

Schließlich können Arbeitnehmer im Rahmen der „**Arbeitnehmerveranlagung**“ Fortbildungskosten, Ausbildungskosten und Umschulungskosten steuerlich absetzen.

Zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und lebenslanges Lernen siehe die Ausführungen zu Absatz 5.

In Österreich werden somit auch im Bereich der Entwicklung der Kompetenzen zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen angeboten.

V. Ausbildung für menschenwürdige Arbeit und soziale Einbindung

Zu Absatz 10:

Die Empfehlung betont die Verantwortung des Staates für die Ausbildung von Arbeitslosen, von Personen, die in das Erwerbsleben (wieder) eintreten möchten, und von Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

Der Strukturindikator „Ausgaben für Humanressourcen“ zeigt, dass 5,79 % des BIP an öffentlichen Bildungsausgaben getätigt wurden. Österreich liegt damit über dem EU-Durchschnitt, welcher 2003 für die EU 15 5,09 % betrug.

Zu den konkreten Maßnahmen siehe die Ausführungen oberhalb.

VI. Rahmen für die Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen

Zu den Absätzen 11 und 12:

In Absprache mit den Sozialpartnern sollte ein transparenter Mechanismus für die Beurteilung, Zertifizierung und Anerkennung von Qualifikationen geschaffen werden.

Der bereits angeführte **europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQF)** soll durch die Festlegung eines allgemeinen Referenzniveaus und von Deskriptoren die Vielfalt der auf nationaler und sektoraler Ebene existierenden Qualifikationen abdecken und als Übersetzungssystem - als Umrechner oder Leseraster - fungieren und somit den Vergleich verschiedener Lernergebnisse ermöglichen. Im Rahmen des EQF wird auch ein nationaler Qualifikationsrahmen entwickelt.

Die seitens der zuständigen Behörden in Österreich erstellten - im Internet abrufbaren - **Zeugniserläuterungen** bieten eine standardisierte und übersichtliche Information im Bereich der beruflichen Erstausbildungen in Österreich.

In den nächsten Jahren sollen für allgemein bildende und berufsspezifische Kerngegenstände der berufsbildenden Schulen **Bildungsstandards** erarbeitet werden. Diese sollen die zentralen Kompetenzbereiche in ausgewählten Gegenständen beschreiben, welche die Schüler bis zu einer bestimmten Schulstufe nachhaltig erworben haben sollen.

Für alle grenzüberschreitenden Anerkennungsfragen im Hochschulbereich ist das **österreichische NARIC (National Academic Recognition Information Centre)** die offizielle Anlauf- und Kontaktstelle. Vor allem durch generelle Empfehlungen im Anerkennungsbereich soll ein verlässlicher und für die Betroffenen möglichst vorhersehbarer Rahmen geschaffen werden.

Das **Diploma Supplement**, das an den Universitäten, Fachhochschul-Studiengängen und (Berufs-)Pädagogischen Akademien flächendeckend eingeführt ist, gibt anderen Bewertungsstellen und dem Arbeitsmarkt eine gute und standardisierte Information über einen bestimmten Studienabschluss. Dieser Anhang zum Diplom soll u.a. die Transparenz in der Hochschulbildung, die Mobilität, den Zugang zu Bildung und das lebenslange Lernen sowie eine sachkundige Beurteilung von Qualifikationen fördern.

Die **Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA)** ist eine unabhängige Einrichtung für Qualitätssicherung und Evaluierung im Hochschulbereich. AQA unter-

stützt Universitäten und Fachhochschulen in Fragen der Qualitätssicherung, entwickelt Standards und koordiniert unabhängige Evaluierungsverfahren.

Die Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen ist ein laufender Prozess und regelmäßig wird neuen Rahmenbedingungen auf nationaler und internationaler Ebene Rechnung getragen.

VII. Ausbildungsanbieter

Zu den Absätzen 13 und 14:

Gemeinsam mit den Sozialpartnern sollten die Mitgliedstaaten die Vielfalt des Ausbildungsbildes fördern; die Anerkennung und Übertragbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen sind zu gewährleisten.

Hierbei sollte unter anderem die Qualitätssicherung in das öffentliche System aufgenommen und Qualitätsnormen für Ausbilder entwickelt werden.

Hierzu ist auf sämtliche Maßnahmen zur Berufsausbildung hinzuweisen, insbesondere die Modernisierung und in Zusammenhang damit auf die auf freiwilliger Zusammenarbeit beruhende EQF (europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen) sowie auf die Einführung des Kreditsystems ECTS (Hochschulbildung) und die Einleitung eines solchen Systems für die berufliche Bildung (ECVET).

Die Qualitätssicherung der Ausbildung erfolgt insbesondere durch die vor öffentlichen Kommissionen abzulegenden Lehrabschlussprüfungen.

Im Falle des erstmaligen Ausbildens von Lehrlingen ist ein eigenes Verfahren notwendig (siehe Absätze 3 und 4); um festzustellen, ob Personen, die für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen erforderlichen Kenntnisse besitzen und praktisch anwenden können, eine Ausbilderprüfung abzulegen oder ein Ausbilderkurs zu absolvieren.

VIII. Berufsberatung und Ausbildungsunterstützungsdienste

Zu Absatz 15:

Der Zugang zu Berufsinformation und Berufsberatung soll unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie sowie von traditionellen vorbildlichen Prak-

tiken während des ganzen Lebens gewährleistet und erleichtert werden. Ebenso sollten Informations- und Beratungsdienste zum Unternehmertum bereitgestellt werden.

Das AMS ist gesetzlich verpflichtet, der Unübersichtlichkeit des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken und dazu Informationen und Beratung über den Arbeitsmarkt und die Berufswelt als Dienstleistung zur Verfügung zu stellen.

Kunden des AMS können sich über die Arbeitswelt nicht nur bei den regionalen Geschäftsstellen des AMS informieren, sondern in den **Berufsinformationszentren (BIZ)** werden vom AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial, wie Broschüren, Infomappen, Videofilme und PCs gratis und im Selbstbedienungssystem zur Verfügung gestellt. Informationen über mehr als 2.700 Berufe, über Beschäftigungsmöglichkeiten und Aus- und Weiterbildungswege sowie über die Möglichkeiten für einen Branchenwechsel werden in den 60 BIZ-Standorten den Kunden angeboten.

Die BIZ-Mitarbeiter helfen den Kunden nicht nur bei der Orientierung in diesem Selbstbedienungssystem, sondern stehen auch für individuelle Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung und informieren zu diesen Themen auch in verschiedenen nach Zielgruppen orientierten Veranstaltungen.

Die Besucherzahlen des BIZ haben sich seit dem Jahr 1995 mehr als verdoppelt (2004: 517.989 Besucher).

Neben der Möglichkeit, das BIZ als Einzelperson zu besuchen, werden auch Informationsveranstaltungen für Schüler, gefolgt von **Informationsveranstaltungen** für bestimmte Personen, wie Schulungsteilnehmer, Eltern oder Lehrpersonal in Form von Gruppenveranstaltungen angeboten. Auch vermittlungsvorbereitende Veranstaltungen, wie Bewerbungstrainings, Unterstützung bei der Berufsorientierung oder Jobfindungsmaßnahmen werden in den BIZ von einem großen Publikum besucht.

Wichtige Informationen zu Beruf und Ausbildung bietet das AMS aber auch in Kooperation mit dem ORF oder bei Messen, insbesondere bei **Schul- und Berufsbildungsmessen**, an. Außerdem startete das AMS 2004 rund um das Thema Berufsinformation die **JOBmania Tour**. Zentrales Ziel von JOBmania war, möglichst viele Jugendliche auf jugendspezifische Weise bei Events vor Ort anzusprechen und auf das umfangreiche AMS-Angebot für Jugendliche aufmerksam zu machen. JOBmania richtet sich dabei vor allem an jene Jugendliche, die sich bis jetzt noch wenig Gedan-

ken über ihre Zukunft gemacht haben oder bei denen die Hemmschwelle, in ein BIZ des AMS zu kommen, bisher zu hoch war.

Neben den in den BIZ erhältlichen Info-Mappen, Broschüren und Videofilmen entwickelt sich das Internet zusehends zu einer Informationsschiene für den Bereich Berufsinformation. So stellt das AMS zahlreiche Informationsangebote und Broschüren zum Download auf seiner Homepage (www.ams.or.at) bzw. auf einem eigenen Berufsinformationsportal (www.beruf4u.at) zur Verfügung: Als Hilfe für die Berufswahl und berufliche Neuorientierung dient der so genannte **Berufskompass**, ein Berufsneigungstest, der mit rund 700 Berufsbildern verlinkt ist. Somit wird eine schriftliche Auswertung der eigenen Fähigkeiten mit Berufsvorschlägen ermöglicht. Ein eigener Lehrlingskompass schlägt zum Berufsorientierungstest passende Berufe vor, die man in einer Lehre erlernen kann.

Das **Qualifikationsbarometer** zeigt, in welchen Berufsbereichen und mit welchen Qualifikationen Arbeitskräfte nachgefragt werden. Es bietet unter anderem eine übersichtliche Darstellung des Stelleninseratmarktes sowie Trendeinschätzungen von Experten. Die Inserate von 84 Tages- und Wochenzeitungen einschließlich der konkreten Nachfrage von Qualifikationen werden dazu ausgewertet.

Das **AMS-Berufsinformationssystem** ist ein umfassendes Nachschlagewerk für Berufe, Qualifikationen und Anforderungen. Es bietet annähernd 10.000 Berufsbezeichnungen, etwa 3.600 Detail-Qualifikationen und 600 Berufe mit Kurzbeschreibungen zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommen, Arbeitsumfeld, Ausbildungen, etc. „**Your choice**“ ermöglicht einen umfangreichen Einblick in etwa 3.000 aktuelle Ausbildungsmöglichkeiten und ca. 1.800 Berufe in Österreich. Ausbildungsgänge in Lehre, Schulen, Fachhochschulen und Universitäten sind samt Adressen dargestellt. In der AMS-Berufsdatenbank können die detaillierten Beschreibungen aller Bildungsebenen abgerufen werden.

Über die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** kann man sich einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungseinrichtungen und Kurse verschaffen. Sie informiert über 22.000 aktuelle Weiterbildungsseminare.

Gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Österreich wird vom AMS eine **Lehrstellenbörs für Unternehmen und Lehrlinge** online zur Verfügung gestellt.

Das AMS versteht sich als Drehscheibe von Arbeitsmarktinformationen, daher werden offene Stellen wie Arbeitssuchende unter Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit weitest möglich den Marktteilnehmern zugänglich gemacht. Ein

Schwerpunkt der Weiterentwicklung des AMS-Dienstleistungsangebots liegt im fortcierten **Ausbau direkter Kommunikationskanäle** zwischen Arbeitsplatzanbietern und Jobsuchenden durch eigene Selbstbedienungsgeräte bzw. über das Internet. Die Online Job- und Personalsuche im Internet wurde beträchtlich erweitert (**eJob-Room**). Durch intensive Bemühungen des AMS konnte die Zahl der registrierten Unternehmen von ca. 5.000 im Jahr 2003 auf rund 10.000 im Jahr 2004 erhöht werden. Die Zahl der im eJob-Room registrierten Arbeitssuchenden lag mit Ende 2004 bei rund 100.000.

Die **EURES-Datenbank**, die auch über Internet und auf den Selbstbedienungsgeräten des AMS abrufbar ist, bietet aktuelle Informationen zum Thema Mobilität, Übergangsbestimmungen im Rahmen der EU-Erweiterung 2004 sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarkt in allen EWR-Staaten. Offene Stellen aus dem EWR-Raum und der Schweiz werden täglich automatisch in das EDV-Netz des AMS importiert und stehen den Arbeitssuchenden auch über die Samsomaten und den eJob-Room zur Verfügung.

Das **Unternehmensgründungsprogramm des AMS** bietet arbeitslosen Personen mit Gründungsabsichten adäquate und auf den jeweiligen individuellen Bedarf abgestimmte Hilfestellungen (Gründungsberatung, Qualifizierungsförderung, materielle Existenzsicherung in der Startphase des Unternehmens). Im Jahr 2004 nahmen rund 4.300 Personen eine so genannte Gründungsbeihilfe in Anspruch, die Personen gewährt wird, die sich bereits in der Realisierungsphase ihrer Unternehmensgründung befinden.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur organisiert seit Jahren die **Best (Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung)**, die eine Maßnahme zum erleichterten Informationszugang darstellt. Diese Veranstaltung findet sowohl in Wien als auch in den Bundesländern statt und wird unter Einbeziehung des AMS durchgeführt.

Auch das Internetportal des BMBWK www.erwachsenenbildung.at stellt umfassende Informationen zur Erwachsenenbildung für die Öffentlichkeit zur Verfügung; etwa einen Kriterienkatalog für die Auswahl von Bildungsangeboten („Checklist Weiterbil-

dung") oder eine bundesweite Datenbank über Individualförderungen und Bildungsberatungsstellen.

Die **überinstitutionelle Bildungsinformation und -beratung** wird vom BMBWK gemeinsam mit den Ländern Burgenland, Niederösterreich, Salzburg und Steiermark weiter ausgebaut. Ein Netzwerk leistet einen wesentlichen Beitrag zur Professionalisierung von Bildungsberatern (www.bib-infonet.at).

Die Berechtigung zur **Arbeitsvermittlung durch nicht-öffentliche Einrichtungen** ist im Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) geregelt. Arbeitsvermittlung darf demnach neben dem Arbeitsmarktservice von gesetzlichen Interessenvertretungen und kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen, von gemeinnützigen Einrichtungen und von Inhabern einer Gewerbeberechtigung für das Gewerbe der Arbeitsvermittler sowie - ausschließlich für die Vermittlung von Führungskräften - von Unternehmensberatern ausgeübt werden.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen der Empfehlung sind in diesem Bereich ebenfalls weitgehend umgesetzt.

IX. Forschung im Bereich der Humanressourcenentwicklung, der Bildung, der Ausbildung und des lebenslangen Lernens

Zu den Absätzen 16 bis 20:

Die im Bereich der Bildung, der Ausbildung und des lebenslangen Lernens gesetzten Maßnahmen sollten von den Mitgliedstaaten evaluiert werden. Die innerstaatlichen Kapazitäten zur Analyse von Tendenzen auf den Arbeitsmärkten und bei der Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen sollten gestärkt werden. In Absprache mit den Sozialpartnern sollten Forschungsarbeiten über die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen unterstützt und erleichtert werden. Die durch die Forschung gewonnenen Informationen sollten bei der Planung und Durchführung von Programmen als Orientierungshilfe verwendet werden.

Die „**Erhebung über betriebliche Weiterbildung (CVTS)**“ wird verpflichtend auf der Grundlage einer Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates durchge-

führt (Rahmenverordnung über die Statistik der betrieblichen Bildung). Die in fünfjährigen Abständen geplante Erhebung ist als Bestandteil des Europäischen Statistischen Systems angelegt, sodass es Vorschläge der Europäischen Kommission zur Nutzung der Daten für Indikatoren und Benchmarks gibt. Ab Mitte 2007 beabsichtigt EUROSTAT, Ergebnisse der dritten Erhebungsrounde des CVTS zu veröffentlichen. Im Zusammenhang mit der Lissabon-Strategie und den Indikatoren- und Benchmark-Aktivitäten der Europäischen Union wurde auf europäischer Ebene ein konzeptueller Bezugsrahmen entworfen, um Bildung und Lernen in einem umfassenden Sinn messbar bzw. für internationale Statistiken vergleichbar zu machen (**Adult Education Survey AES**).

Die Erhebung über Erwachsenenbildung (unter Einbeziehung internationaler Akteure, wie OECD oder UNESCO) wurde im Rahmen des Europäischen Statistischen Systems als spezifische Umsetzung grundlegender Konzepte (formale Bildung, non-formale Bildung, informelles Lernen) in Aussicht genommen, durch die in regelmäßigen Abständen vergleichbare Daten verfügbar sein sollen, welche die Fortschritte im Bereich des „lebenslangen Lernens“ zu dokumentieren erlauben.

Als Rechtsgrundlage ist eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates in Vorbereitung, die dem derzeitigen Zeitplan nach im Jahr 2007 beschlossen werden soll und für die nach 2010 in fünfjährigen Abständen durchzuführende Erhebungen Geltung haben wird. Da aber jetzt schon Bedarf an entsprechenden Daten besteht, wird die erste Erhebungsrounde zwischen 2005 und 2007 auf freiwilliger Basis durchgeführt. Erhebungsdesign und Variablenprogramm werden Anknüpfungspunkte für die Darstellung von längerfristigen Veränderungen liefern, sodass die Kommission das Ausmaß der Förderung von der Übereinstimmung der nationalen Projektanträge mit den europäischen Rahmenvorgaben abhängig macht.

Von der Kommission gibt es Planungen, die Ergebnisse der verschiedenen Module für einzelne Aktivitätenfelder und Indikatorbereiche zu verwenden. Der Kernbereich des Variablenprogramms wird z.B. grundlegende Informationen über die Teilnahme der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung an Bildungsgängen des Schul- und Hochschulsystems, an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung einschließlich betrieblicher Aus- und Weiterbildung sowie über individuelle Fortbildungsaktivitäten (z.B. im Selbststudium) liefern. Andere Module, wie Fremdsprachenlernen oder ICT skills, wurden vorgeschlagen, um die Datenlage in Bereichen von besonderem politischem Interesse nachhaltig zu verbessern. Soziale und kulturelle Partizipation werden dazu

dienen, um demokratiepolitische Aspekte zu behandeln bzw. um nicht-monetäre Effekte von Bildung und Weiterbildung zu analysieren.

Die österreichische Bundesregierung hat beim Reformdialog am 1. Mai 2005 beschlossen, **bis 2010 eine Milliarde Euro zusätzlich in Forschung und Entwicklung zu investieren.**

Darüber hinaus wird die Auftragsforschung steuerlich begünstigt. Kleine und mittlere Unternehmen ohne eigene Forschungsabteilung können mittlerweile auch den **Forschungsbeitrag** oder die **Forschungsprämie** für sich geltend machen.

Schon jetzt liegt Österreich bei der Forschungsquote über dem Durchschnitt der EU-Staaten und hat bereits zum OECD-Durchschnitt aufgeschlossen. Ziel ist es, bis 2010 die Ausgaben für Forschung und Entwicklung auf 3 % des Bruttoinlandprodukts zu erhöhen und sich damit einen Spitzenplatz in Europa zu sichern.

Die **Forschung des AMS** zielt darauf ab, relevante Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit qualitativ hochwertigen und aktuellen Informationen zu bedienen. Der Forschungsbogen reicht von kurz- und mittelfristigen Arbeitsmarktprognosen sowie Studien zur Entwicklung und Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Instrumente über Grundlagen zur Arbeitsmarktforschung und Arbeitsmarktstatistik bis zur Berufs- und Qualifikationsforschung.

Die aufbereiteten Studienergebnisse werden über verschiedene Medien vertrieben. Seit 2001 ermöglicht es das **AMS-Forschungsnetzwerk**, Aktivitäten von rund 40 privaten und öffentlichen Forschungseinrichtungen im Bereich Berufs- und Qualifikationsforschung darzustellen und zu vernetzen. Die interessierte Öffentlichkeit einschließlich der Medien erhält dadurch einen raschen und nutzbringenden Zugang zu den Forschungsinhalten.

Ergebnisse der AMS-Forschung, wie etwa Stellenmarktinseraten-Analyse, fließen z.B. auch in das AMS-Qualifikationsbarometer ein.

Das **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit** fördert zur Bereitstellung fachlicher Expertise die **Bildungsforschung**. In diesem Rahmen erfolgen die Erstellung von Studien und beispielsweise die Entwicklung neuer Berufsbildentwürfe und Überarbeitung bestehender Berufsbilder, die Erstellung von Standards für die Lehrabschlussprüfung, die Betreuung der Internetplattform ausbilder.at, die Koordination,

Konzeption und Durchführung von Maßnahmen zur Berufsinformation, die Betreuung des Lehrbetriebs-Wettbewerbs "Fit for Future" mit einer Aufarbeitung und Publikation von Best practise-Beispielen, der Aufbau eines „Fit for Future-Netzwerkes“ für Unternehmer und Ausbilder, Berufsschulpädagogen, Ministerien und Sozialpartner, die Erstellung eines Lehrberufslexikons für Jugendliche und Unternehmen, im Rahmen des Transparenzforums die Aktualisierung der Zeugniserläuterungen 2004 zur Ausbildungen sowie die Aufbereitung von Statistiken zur Lehrlingsausbildung.

Die **Statistik Austria** erhebt - neben Daten über den Arbeitsmarkt - regelmäßig auch Daten über den Bildungsstand der Bevölkerung, über Schüler und Studierende an Universitäten und Fachhochschulen, über Bildungsausgaben sowie über lebenslanges Lernen bzw. die Teilnahme an formaler und non-formaler Aus- und Weiterbildung.

Im Auftrag des BMBWK führte die Statistik Austria im Jahr 2003 eine spezielle Erhebung zum Thema „Lebenslanges Lernen“ durch. Die Ergebnisse zeigen, dass Österreich in Bezug auf Lebenslanges Lernen mit einer Beteiligungsquote von 12,5 % deutlich über dem EU 15-Durchschnitt liegt. Damit hat Österreich das für 2010 von der EU erklärte Ziel einer Beteiligungsquote von 12,5 % bereits erreicht.

Laut einer Studie des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) lag der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen in Österreich zuletzt mit 71 Prozent deutlich über dem europäischen Durchschnitt (54 Prozent).

Seitens der **Wirtschaftskammer Österreich** werden in deren Lehrlingsstatistik umfangreiche Daten zur Lehrlingsausbildung erhoben.

Das **Forschungsprojekt Studieninnovation** beschäftigt sich mit aktuellen und künftigen Trends in der Hochschulbildung und den Herausforderungen für das universitäre Management und die Lehrenden im Hinblick auf zu erwartende innovative Studienformen und Studiensysteme. Eine Expertengruppe (unter Einbeziehung der Sozialpartner) untersucht mögliche Handlungsnotwendigkeiten auf institutioneller und nationaler Ebene.

Besonderes Augenmerk wurde seit 2004 der Frage der Zukunft des Doktoratsstudiums in Österreich und Europa gewidmet. An der Schnittstelle zwischen Studium und wissenschaftlichem Beruf kommt den „Early Stage Researchers“ zukünftig erhöhte

Bedeutung zu, vor allem wegen der im europäischen Hochschulraum umzusetzen-den Lissabon-Ziele.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die Bemühungen der Europäischen Kommission hinzuweisen, die beruflichen Laufbahnen in wissenschaftlichen Bereichen attraktiver zu gestalten. Die „Europäische Charta für Forscher“ und der „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ stellen einen wichtigen Schritt für die Anerkennung von Doktoratsstudierenden als professionelle Wissenschaftler dar. Die „Europäische Charta für Forscher“ wurde von der Universität Wien bereits umgesetzt, und die Rektorenkonferenz wird demnächst eine diesbezügliche Empfehlung an alle Universitäten herausgeben.

Das **Bildungsdokumentationsgesetz** schafft seit Jänner 2002 die Möglichkeit einer effektiveren und zugleich auch präziseren statistischen Auswertung der Bildungssektoren.

Es zeigt sich, dass auch im Bereich der Forschung zahlreiche Vorschläge der Empfehlung bereits verwirklicht sind.

X. Internationale und technische Zusammenarbeit

Zu Absatz 21:

Die Mitgliedstaaten werden zur internationalen und technischen Zusammenarbeit im Bereich der Entwicklung der Humanressourcen, der Bildung, der Ausbildung und des lebenslangen Lernens aufgerufen. Unter anderem sollten die nachteiligen Folgen des migrationsbedingten Verlusts an qualifizierten Personen für die Entwicklungsländer abgeschwächt, Möglichkeiten zur Erlangung menschenwürdiger Arbeit geschaffen, das Unternehmertum gefördert, die Anerkennung und Übertragbarkeit von Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen gefördert sowie die technische und finanzielle Unterstützung für Entwicklungsländer verstärkt werden.

Die **Austrian Development Agency (ADA)** ist der operative Teil der Österreichischen Entwicklungs- und Ostzusammenarbeit (OEZA). Vorrangige Ziele der Arbeit der ADA sind die Verminderung der weltweiten Armut, die Sicherung von Frieden und menschlicher Sicherheit sowie die Erhaltung der Umwelt. Wirtschaft und Be-

schäftigung durch Aufbau von Klein- und Mittelbetrieben sowie Bildung sind zwei der Arbeitsbereiche der ADA.

Österreich hat im Jahr 2004 ein Gesamtvolumen von 556 Mio. € oder 0,24 % des Bruttonationaleinkommens in Entwicklungszusammenarbeit investiert; das bedeutet einen Anstieg von 22 % gegenüber 2003.

Die Bildungszusammenarbeit umfasst neben der Stipendienvergabe an Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika auch erfolgreichen Know-how Transfer, internationale Wissenschaftskooperation und praktische Umsetzung von Forschungserkenntnissen.

Die **Universität für Weiterbildung Krems** (Donau-Universität) soll zu einem mittel-europäischen Kompetenzzentrum für Weiterbildung mit besonderer Berücksichtigung der EU-Beitrittsländer aus- und aufgebaut werden.

XI. Schlussbestimmung

Zu Absatz 22:

Die Empfehlung Nr. 195 fasst die Empfehlung (Nr. 150) betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, neu und ersetzt diese.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom 13. Juli 2006 beschlossen, dem Bericht über die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen, 2004, zuzustimmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Gebiet die Bestimmungen der vorliegenden Empfehlung so weit wie möglich zu berücksichtigen, und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zu übermitteln.

Die Bundesregierung schlägt daher vor, der Nationalrat möge den Bericht über die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen, 2004, zur Kenntnis nehmen.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 195

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE ENTWICKLUNG DER HUMANRESSOURCEN: BILDUNG, AUSBILDUNG UND LEBENSLANGES LERNEN

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen
wurde und am 1. Juni 2004 zu ihrer zweiundneunzigsten Tagung zusammen-
getreten ist,
erkennt an, dass Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen einen wesentlichen
Beitrag zur Förderung der Interessen von einzelnen Menschen, Unternehmen,
der Wirtschaft und der Gesellschaft als Ganzes leisten, insbesondere in Anbe-
tracht der entscheidenden Herausforderung, die darin besteht, in der globalen
Wirtschaft Vollbeschäftigung, Beseitigung von Armut, soziale Einbindung
und nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu erzielen,
ruft die Regierungen, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer dazu auf, ihr Engage-
ment für das lebenslange Lernen zu erneuern: die Regierungen, indem sie
Investitionen vornehmen und die Voraussetzungen schaffen, um die Bildung
und Ausbildung auf allen Ebenen zu verbessern, die Unternehmen, indem sie
ihre Arbeitnehmer ausbilden, und die einzelnen Menschen, indem sie die
gebotenen Chancen für Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen nutzen,
erkennt an, dass Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen von grundlegender
Bedeutung sind und integraler und übereinstimmender Bestandteil umfassen-
der wirtschafts-, steuer-, sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und
Programme sein sollten, die für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum, die
Schaffung von Arbeitsplätzen und die soziale Entwicklung wichtig sind,
erkennt an, dass viele Entwicklungsländer bei der Gestaltung, Finanzierung und
Durchführung einer geeigneten Bildungs- und Ausbildungspolitik Hilfe
benötigen, um menschliche Entwicklung, Wirtschafts- und Beschäftigungs-
wachstum und Beseitigung von Armut zu erreichen,
erkennt an, dass Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen Faktoren sind, die
zur persönlichen Entwicklung beitragen und den Zugang zur Kultur und zu
einer aktiven Staatsbürgerschaft erleichtern,
erinnert daran, dass menschenwürdige Arbeit für alle Arbeitnehmer weltweit ein
Hauptziel der Internationalen Arbeitsorganisation darstellt,
verweist auf die Rechte und Grundsätze, die in den einschlägigen Instrumenten der
Internationalen Arbeitsorganisation verankert sind, insbesondere:
a) dem Übereinkommen über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials,
1975, dem Übereinkommen und der Empfehlung über die Beschäftigungspo-
litik, 1964, der Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende

– 2 –

Bestimmungen), 1984, und dem Übereinkommen und der Empfehlung über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974,

- b) der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit,
- c) der Dreigliedrigen Grundsatzerklarung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik,
- d) den von der 88. Tagung (2000) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Schlussfolgerungen über die Ausbildung und Entwicklung der Humanressourcen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen anzunehmen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 17. Juni 2004, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, bezeichnet wird.

I. ZWECK, GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Die Mitglieder sollten auf der Grundlage des sozialen Dialogs innerstaatliche Maßnahmen für die Entwicklung der Humanressourcen, die Bildung, die Ausbildung und das lebenslange Lernen formulieren, anwenden und überprüfen, die mit wirtschafts-, steuer- und sozialpolitischen Maßnahmen vereinbar sind.

2. Im Sinne dieser Empfehlung

- a) umfasst der Begriff „lebenslanges Lernen“ alle Lerntätigkeiten, die während des gesamten Lebens unternommen werden, um Kompetenzen und Qualifikationen zu entwickeln;
- b) bedeutet der Begriff „Kompetenzen“ das Wissen, die Fähigkeiten und die Kenntnisse, die in einem bestimmten Kontext angewandt und beherrscht werden;
- c) bedeutet der Begriff „Qualifikationen“ einen auf internationaler, nationaler oder sektoraler Ebene anerkannten formalen Ausdruck der beruflichen oder fachlichen Fähigkeiten eines Arbeitnehmers; und
- d) bezeichnet der Begriff „Beschäftigungsfähigkeit“ übertragbare Kompetenzen und Qualifikationen, die die Fähigkeiten eines Menschen stärken, die vorhandenen Bildungs- und Ausbildungschancen zu nutzen, um eine menschenwürdige Arbeit zu finden und beizubehalten, um im Unternehmen oder durch Stellenwechsel aufzusteigen und um sich wandelnde Technologien und Arbeitsmarktbedingungen zu bewältigen.

3. Die Mitglieder sollten Maßnahmen für die Entwicklung der Humanressourcen, die Bildung, die Ausbildung und das lebenslange Lernen festlegen, die:

- a) das lebenslange Lernen und die Beschäftigungsfähigkeit als Bestandteil einer Reihe politischer Maßnahmen erleichtern, deren Ziel darin besteht, menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen und eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu erreichen;

– 3 –

- b) wirtschaftliche und soziale Ziele gleichermaßen berücksichtigen und die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung im Kontext der sich globalisierenden Wirtschaft und der auf Wissen und Fähigkeiten beruhenden Gesellschaft sowie die Entwicklung der Kompetenzen und die Förderung der menschenwürdigen Arbeit, der Arbeitsplatzsicherheit, der sozialen Entwicklung, der sozialen Einbindung und der Verringerung von Armut betonen;
- c) die Bedeutung von Innovationen, Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und Wirtschaftswachstum, der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen hervorheben in Anbetracht dessen, dass Innovationen neue Beschäftigungschancen schaffen und auch neue Bildungs- und Ausbildungskonzepte erfordern, um der Nachfrage nach neuen Qualifikationen gerecht zu werden;
- d) der Herausforderung Rechnung tragen, Tätigkeiten in der informellen Wirtschaft in menschenwürdige Arbeit umzuwandeln, die voll in das normale Wirtschaftsleben integriert ist; es sollten Maßnahmen und Programme entwickelt werden, deren Ziel darin besteht, menschenwürdige Arbeitsplätze und Bildungs- und Ausbildungschancen zu schaffen sowie erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten anzuerkennen, um Arbeitnehmern und Arbeitgebern dabei zu helfen, in die formelle Wirtschaft zu wechseln;
- e) öffentliche und private Investitionen in die für den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologie in Bildung und Ausbildung benötigte Infrastruktur sowie in die Ausbildung von Lehrern und Ausbildern fördern und sichern, wobei lokale, nationale und internationale Kooperationsnetzwerke genutzt werden sollten;
- f) die Ungleichheit bei der Teilnahme an Bildung und Ausbildung verringern.

4. Die Mitglieder sollten:

- a) anerkennen, dass alle Menschen ein Recht auf Bildung und Ausbildung haben, und sich in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern dafür einzusetzen, dass alle Zugang zu lebenslangem Lernen erhalten;
- b) anerkennen, dass lebenslanges Lernen sich stützen sollte auf die ausdrückliche Verpflichtung der Regierungen, zur Verbesserung von Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen Investitionen vorzunehmen, der Unternehmen, ihre Arbeitnehmer auszubilden, und der einzelnen Menschen, ihre Kompetenzen und ihre berufliche Laufbahn zu entwickeln.

II. ENTWICKLUNG UND DURCHFÜHRUNG EINER BILDUNGS- UND AUSBILDUNGSPOLITIK

5. Die Mitglieder sollten:

- a) unter Einbeziehung der Sozialpartner eine nationale Strategie für Bildung und Ausbildung festlegen und einen Orientierungsrahmen für ausbildungspolitische Maßnahmen auf nationaler, regionaler und lokaler sowie auf sektoraler und betrieblicher Ebene schaffen;
- b) stützende sozialpolitische und andere Maßnahmen entwickeln sowie ein wirtschaftliches Umfeld und Anreize schaffen, die Unternehmen anregen, in Bildung und Ausbildung zu investieren, die einzelne Menschen anregen, ihre Kompetenzen und

– 4 –

berufliche Laufbahn zu entwickeln, und alle befähigen und motivieren, sich an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen zu beteiligen;

- c) die Entwicklung eines den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Bildungs- und Ausbildungssystems fördern;
 - d) die Hauptverantwortung für Investitionen in eine qualitativ gute Bildung und berufsvorbereitende Ausbildung übernehmen, ausgehend von der Erkenntnis, dass qualifizierte Lehrer und Ausbilder, die unter angemessenen Bedingungen tätig sind, von grundlegender Bedeutung sind;
 - e) einen nationalen Qualifikationsrahmen entwickeln, um das lebenslange Lernen zu erleichtern, Unternehmen und Arbeitsvermittlungsstellen dabei zu helfen, die Nachfrage nach Qualifikationen und deren Angebot miteinander in Einklang zu bringen, die einzelnen Menschen bei der Ausbildungs- und Berufswahl zu beraten und die Anerkennung von früher Erlerntem und von früher erworbenen Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen zu erleichtern; dieser Rahmen sollte sich an sich wandelnde Technologien und Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt anpassen sowie regionalen und lokalen Unterschieden Rechnung tragen, ohne dass dadurch die Transparenz auf nationaler Ebene verloren geht;
 - f) den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen im Bereich der Ausbildung auf internationaler, nationaler, regionaler und lokaler sowie auf sektoraler und betrieblicher Ebene als Grundvoraussetzung für die Entwicklung der Systeme und für die Relevanz, Qualität und Kostenwirksamkeit der Programme fördern;
 - g) die Chancengleichheit für Frauen und Männer im Bereich der Bildung, der Ausbildung und des lebenslangen Lernens fördern;
 - h) den Zugang zu Bildung, Ausbildung und lebenslangem Lernen fördern sowohl für Menschen mit auf innerstaatlicher Ebene ermittelten besonderen Bedürfnissen, wie Jugendliche, gering Qualifizierte, Behinderte, Migranten, ältere Arbeitnehmer, indigene Bevölkerungsgruppen, ethnische Minderheiten und sozial Ausgegrenzte, als auch für Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen, in der informellen Wirtschaft und im ländlichen Sektor sowie für selbständig Erwerbstätige;
 - i) die Sozialpartner unterstützen, damit sie in die Lage versetzt werden, am sozialen Dialog über die Ausbildung teilzunehmen;
 - j) die einzelnen Menschen durch Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen sowie andere Maßnahmen und Programme unterstützen und ihnen dabei helfen, unternehmerische Fähigkeiten zu entwickeln und anzuwenden, damit sie menschenwürdige Arbeitsplätze für sich selbst und andere schaffen können.
6. (1) Die Mitglieder sollten innerhalb des Konzepts des lebenslangen Lernens ein koordiniertes Bildungs- und Ausbildungssystem einrichten, unterhalten und verbessern, wobei die Hauptverantwortung des Staates für Bildung und berufsvorbereitende Ausbildung und für die Ausbildung der Arbeitslosen berücksichtigt und die Rolle der Sozialpartner im Bereich der Weiterbildung anerkannt werden sollte, insbesondere die entscheidende Rolle der Arbeitgeber bei der Bereitstellung von Möglichkeiten, Arbeitserfahrung zu erwerben.
- (2) Bildung und berufsvorbereitende Ausbildung umfassen die obligatorische Grundbildung, die Grundkenntnisse, Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten einschließt,

– 5 –

sowie die zweckmäßige Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie.

7. Die Mitglieder sollten bei Entscheidungen über Investitionen in Bildung und Ausbildung Richtgrößen für vergleichbare Länder, Regionen und Sektoren in Betracht ziehen.

III. BILDUNG UND BERUFSVORBEREITENDE AUSBILDUNG

8. Die Mitglieder sollten:

- a) ihre Verantwortung für die Bildung und die berufsvorbereitende Ausbildung anerkennen und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern den Zugang für alle verbessern, um die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken und die soziale Einbindung zu erleichtern;
- b) Ansätze für eine nichtformelle Bildung und Ausbildung entwickeln, insbesondere für Erwachsene, denen in der Jugend Bildungs- und Ausbildungschancen vorenthalten wurden;
- c) soweit wie möglich die Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologie für das Lernen und die Ausbildung anregen;
- d) die Bereitstellung von Informationen und Orientierungshilfen zu Beruf, Arbeitsmarkt und Laufbahn sowie Berufsberatung gewährleisten, ergänzt durch Informationen über die Rechte und Pflichten aller Beteiligten aufgrund der Arbeitsgesetzgebung und anderer Formen von arbeitsrechtlichen Vorschriften;
- e) sicherstellen, dass Bildungs- und berufsvorbereitende Ausbildungsprogramme relevant sind und ihre Qualität aufrechterhalten wird;
- f) sicherstellen, dass berufliche Bildungs- und Ausbildungssysteme entwickelt und gestärkt werden, um geeignete Möglichkeiten für die Entwicklung und Zertifizierung von Qualifikationen zu bieten, die für den Arbeitsmarkt relevant sind.

IV. ENTWICKLUNG DER KOMPETENZEN

9. Die Mitglieder sollten:

- a) unter Einbeziehung der Sozialpartner die laufende Ermittlung von Tendenzen im Bereich der Kompetenzen, die von einzelnen Menschen, Unternehmen, der Wirtschaft und der Gesellschaft als Ganzes benötigt werden, fördern;
- b) die Rolle der Sozialpartner, Unternehmen und Arbeitnehmer im Bereich der Ausbildung anerkennen;
- c) Initiativen der Sozialpartner im Bereich der Ausbildung im zweiseitigen Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, unterstützen;
- d) positive Maßnahmen zur Stimulierung von Investitionen in die Ausbildung und zur Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen vorsehen;
- e) das am Arbeitsplatz sowohl auf formellem als auch nichtformellem Weg Erlernte und die Arbeitserfahrung anerkennen;
- f) die Ausweitung des Lernens und der Ausbildung am Arbeitsplatz fördern durch:

– 6 –

- i) den Einsatz hocheffizienter Arbeitsmethoden, die die Fähigkeiten verbessern;
- ii) die Durchführung betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen mit öffentlichen und privaten Ausbildungsanbieter und die stärkere Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie; und
- iii) die Verwendung neuer Formen des Lernens in Verbindung mit geeigneten sozialpolitischen Maßnahmen, um die Teilnahme an der Ausbildung zu erleichtern;
- g) private und öffentliche Arbeitgeber eindringlich ersuchen, im Bereich der Humanressourcenentwicklung vorbildliche Praktiken anzunehmen;
- h) Strategien, Maßnahmen und Programme für Chancengleichheit entwickeln, um die Ausbildung für Frauen sowie für bestimmte Gruppen und Wirtschaftssektoren und für Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu fördern und durchzuführen, mit dem Ziel, Ungleichheiten zu verringern;
- i) Chancengleichheit und Zugangsmöglichkeiten bei der Berufsberatung und Weiterqualifizierung für alle Arbeitnehmer sowie die Unterstützung der Umschulung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, fördern;
- j) multinationale Unternehmen auffordern, ihren Arbeitnehmern in Heimat- und Gastländern auf allen Ebenen Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, um den Erfordernissen der Unternehmen Rechnung zu tragen und einen Beitrag zur Entwicklung des Landes zu leisten;
- k) die Entwicklung gerechter Ausbildungsmaßnahmen und -chancen für alle Beschäftigten des öffentlichen Sektors fördern, wobei die Rolle der Sozialpartner in diesem Sektor anerkannt werden sollte;
- l) stützende Maßnahmen fördern, um die einzelnen Menschen in die Lage zu versetzen, Beruf, Familie und lebenslanges Lernen in Einklang zu bringen.

V. AUSBILDUNG FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND SOZIALE EINBINDUNG

10. Die Mitglieder sollten Folgendes anerkennen:

- a) die primäre Verantwortung des Staates für die Ausbildung von Arbeitslosen, von Personen, die in das Erwerbsleben eintreten oder wieder eintreten möchten, und von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit im Hinblick auf die Erlangung einer menschenwürdigen Arbeit im privaten oder öffentlichen Sektor durch Maßnahmen wie Anreize und Unterstützung zu entwickeln und zu verbessern;
- b) die Rolle der Sozialpartner bei der Unterstützung der Eingliederung von Arbeitslosen und von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in das Erwerbsleben durch Maßnahmen zur Humanressourcenentwicklung und andere Maßnahmen;
- c) die Rolle der örtlichen Behörden und Gemeinwesen und anderer Beteiligter bei der Durchführung von Programmen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

VI. RAHMEN FÜR DIE ANERKENNUNG UND ZERTIFIZIERUNG VON QUALIFIKATIONEN

11. (1) In Absprache mit den Sozialpartnern und unter Verwendung eines nationalen Qualifikationsrahmens sollten Maßnahmen getroffen werden, um die Entwicklung, Verwirklichung und Finanzierung eines transparenten Mechanismus für die Beurteilung, Zertifizierung und Anerkennung von Qualifikationen, einschließlich von früher Erlerntem und früheren Erfahrungen zu fördern, unabhängig davon, in welchem Land und ob sie formell oder informell erworben wurden.

(2) Eine solche Beurteilungsmethodologie sollte objektiv, nichtdiskriminierend und an Normen gekoppelt sein.

(3) Der nationale Rahmen sollte ein glaubwürdiges Zertifizierungssystem umfassen, mit dem sichergestellt wird, dass Qualifikationen übertragbar sind und in unterschiedlichen Sektoren, Branchen, Unternehmen und Bildungseinrichtungen anerkannt werden.

12. Es sollten spezielle Vorkehrungen getroffen werden, um die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen und Qualifikationen für Wanderarbeitnehmer zu gewährleisten.

VII. AUSBILDUNGSANBIETER

13. Die Mitglieder sollten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern die Vielfalt des Ausbildungsangebots fördern, um den unterschiedlichen Bedürfnissen von Personen und Unternehmen Rechnung zu tragen und innerhalb eines nationalen Qualitätssicherungsrahmens qualitativ hochstehende Normen und die Anerkennung und Übertragbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen zu gewährleisten.

14. Die Mitglieder sollten:

- a) einen Rahmen für die Zertifizierung der Qualifikationen von Ausbildungsanbietern entwickeln;
- b) die Rolle des Staates und der Sozialpartner bei der Förderung der Ausweitung und Diversifizierung des Ausbildungsangebots bestimmen;
- c) die Qualitätssicherung in das öffentliche System aufnehmen und deren Entwicklung innerhalb des privaten Ausbildungsmärkte fördern und die Ergebnisse von Bildung und Ausbildung bewerten;
- d) Qualitätsnormen für Ausbilder entwickeln und Ausbildern Möglichkeiten bieten, diese Normen zu erfüllen.

VIII. BERUFSBERATUNG UND AUSBILDUNGSUNTERSTÜZUNGSDIENSTE

15. Die Mitglieder sollten:

- a) die Teilnahme und den Zugang zu Berufsinformation und Berufsberatung, zu Arbeitsvermittlungsdiensten und Methoden der Stellensuche sowie zu Ausbildungsunterstützungsdiensten während des ganzen Lebens gewährleisten und erleichtern;

– 8 –

- b) die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie sowie von traditionellen vorbildlichen Praktiken im Bereich der Berufsinformation und -beratung sowie der Ausbildungsunterstützungsdienste fördern und erleichtern;
- c) in Absprache mit den Sozialpartnern die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Arbeitsvermittlungsdienste, der Ausbildungsanbieter und anderer in Frage kommender Dienstleistungsanbieter im Bereich der Berufs- und Laufbahninformation und -beratung bestimmen;
- d) Informations- und Beratungsdienste zum Unternehmertum bereitstellen, unternehmerische Fähigkeiten fördern und unter Lehrkräften und Ausbildern ein besseres Bewusstsein für die wichtige Rolle schaffen, die u.a. Unternehmen bei der Schaffung von Wachstum und von menschenwürdigen Arbeitsplätzen zukommt.

IX. FORSCHUNG IM BEREICH DER HUMANRESSOURCENENTWICKLUNG, DER BILDUNG, DER AUSBILDUNG UND DES LEBENSLANGEN LERNENS

16. Die Mitglieder sollten evaluieren, wie sich ihre Maßnahmen im Bereich der Bildung, der Ausbildung und des lebenslangen Lernens auf Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung allgemeinerer Ziele der menschlichen Entwicklung, z.B. die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und die Beseitigung von Armut, auswirken.

17. Die Mitglieder sollten ihre innerstaatliche Kapazität zur Analyse von Tendenzen auf den Arbeitsmärkten und bei der Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen entwickeln und die Entwicklung solcher Kapazitäten der Sozialpartner erleichtern und unterstützen.

18. Die Mitglieder sollten:

- a) insbesondere bei der Durchführung von regelmäßigen Bevölkerungserhebungen nach Geschlecht, Alter und anderen sozioökonomischen Merkmalen aufgeschlüsselte Informationen über Bildungsstand, Qualifikationen, Ausbildungstätigkeiten sowie Beschäftigung und Einkommen sammeln, damit Tendenzen festgestellt und vergleichende Analysen vorgenommen werden können, an denen sich die Politikgestaltung orientiert;
- b) Datenbanken und quantitative und qualitative Indikatoren, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter und anderen Merkmalen, für das innerstaatliche Ausbildungssystem einführen und Daten über die Ausbildung im privaten Sektor sammeln, wobei die Auswirkungen der Datenerhebung auf Unternehmen zu berücksichtigen sind;
- c) Informationen über Kompetenzen und auf dem Arbeitsmarkt sich abzeichnende Tendenzen aus einer Vielfalt von Quellen, einschließlich Längsschnittstudien, sammeln, die nicht auf traditionelle Berufsklassifikationen beschränkt bleiben sollten.

19. Die Mitglieder sollten in Absprache mit den Sozialpartnern und unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Datenerhebung auf Unternehmen Forschungsarbeiten über die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen unterstützen und erleichtern, was Folgendes umfassen könnte:

- a) Lern- und Ausbildungsmethodologien, einschließlich der Verwendung der Informations- und Kommunikationstechnologie im Bereich der Ausbildung;

– 9 –

- b) Anerkennung von Qualifikationen und Qualifikationsrahmen;
- c) Maßnahmen, Strategien und Rahmenbedingungen für die Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen;
- d) Investitionen in die Ausbildung sowie die Effizienz und Wirkung von Ausbildung;
- e) Ermittlung, Messung und Prognose von Angebots- und Nachfragerbedürfnissen auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf Kompetenzen und Qualifikationen;
- f) Ermittlung und Überwindung von Hindernissen beim Zugang zu Ausbildung und Bildung;
- g) Ermittlung und Überwindung von geschlechtsspezifischen Vorurteilen bei der Bewertung von Kompetenzen;
- h) Ausarbeitung, Veröffentlichung und Verbreitung von Berichten und Unterlagen über Maßnahmen, Erhebungen und verfügbare Daten.

20. Die Mitglieder sollten die durch die Forschung gewonnenen Informationen bei der Planung, Durchführung und Evaluierung von Programmen als Orientierungshilfe verwenden.

X. INTERNATIONALE UND TECHNISCHE ZUSAMMENARBEIT

21. Die internationale und technische Zusammenarbeit im Bereich der Entwicklung der Humanressourcen, der Bildung, der Ausbildung und des lebenslangen Lernens sollte:

- a) Mechanismen entwickeln, die die nachteiligen Folgen des migrationsbedingten Verlusts an qualifizierten Personen für die Entwicklungsländer abschwächen, einschließlich Strategien zur Stärkung der Systeme für die Entwicklung der Humanressourcen in den Herkunftsländern, in der Erkenntnis, dass die Gestaltung förderlicher Bedingungen für Wirtschaftswachstum, Investitionen, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und menschliche Entwicklung sich positiv auswirken und die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte vermeiden wird;
- b) mehr Möglichkeiten für Frauen und Männer fördern, eine menschenwürdige Arbeit zu erlangen;
- c) den Aufbau innerstaatlicher Kapazität zur Reform und Entwicklung von Ausbildungsmaßnahmen und -programmen fördern, einschließlich der Entwicklung der Fähigkeit zum sozialen Dialog und zur Schaffung von Partnerschaften im Bereich der Ausbildung;
- d) die Entwicklung des Unternehmertums und der menschenwürdigen Beschäftigung fördern und Erfahrungen über internationale vorbildliche Praktiken austauschen;
- e) die Kapazität der Sozialpartner stärken, einen Beitrag zu Maßnahmen für dynamisches lebenslanges Lernen zu leisten, insbesondere in Bezug auf die neuen Dimensionen der regionalen wirtschaftlichen Integration, der Migration und der entstehenden multikulturellen Gesellschaft;
- f) die Anerkennung und Übertragbarkeit von Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen auf nationaler und internationaler Ebene fördern;
- g) die technische und finanzielle Unterstützung für Entwicklungsländer verstärken und auf der Ebene der internationalen Finanzinstitutionen und Finanzierungsagenturen

– 10 –

kohärente Maßnahmen und Programme fördern, welche die Bildung, die Ausbildung und das lebenslange Lernen in den Mittelpunkt entwicklungspolitischer Maßnahmen stellen;

- h) unter Berücksichtigung der besonderen Probleme der verschuldeten Entwicklungsländer innovative Ansätze erkunden und anwenden, um zusätzliche Mittel für die Entwicklung der Humanressourcen bereitzustellen;
- i) die Zusammenarbeit in und zwischen den Regierungen, den Sozialpartnern, dem privaten Sektor und internationalen Organisationen zu allen anderen Fragen und Strategien fördern, die in dieser Urkunde erfasst werden.

XI. SCHLUSSBESTIMMUNG

22. Durch diese Empfehlung wird die Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975, neu gefasst und ersetzt.