

Antwort der Bundesregierung

auf die Große Anfrage der Abgeordneten Franz Thönnies, Peter Enders,
Dieter Grasedieck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
— Drucksache 13/6887 —

Lebensbegleitendes Lernen: Situation und Perspektiven der beruflichen Weiterbildung

Der beruflichen Weiterbildung kommt im Hinblick auf die tiefgreifenden Veränderungen der Wirtschaft und der Arbeitswelt, der Globalisierung von Produktion und Märkten, der Arbeitsmarkt-, der demographischen sowie der fortschreitenden technischen Entwicklung eine besondere Bedeutung zu. Aus der Dynamik im Beschäftigungssystem ergibt sich ein permanenter Bedarf an neuen Qualifikationen. Diese sind ausschlaggebend für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die finanziellen Aufwendungen für berufliche Weiterbildung belaufen sich schätzungsweise auf 100 Mrd. DM pro Jahr.

Der „Beruf fürs Leben“ gehört für die große Mehrheit der Beschäftigten der Vergangenheit an. Die Berufsausbildung ist der Einstieg in ein Berufsleben mit lebenslangem Lernen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die berufliche Erstausbildung systematisch mit der beruflichen Weiterbildung zu verknüpfen. Die Leitvorstellungen des lebensbegleitenden Lernens oder des „lernenden Unternehmens“ setzen voraus, daß bereits in der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Grundqualifikationen das Lernen des Lernens sowie das Lernen im Prozeß der Arbeit angelegt sein müssen.

Eine aufeinander abgestimmte Aus- und Weiterbildung muß als flexibles System auf die technologischen, wirtschaftlichen, demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen reagieren und dabei auf den bisherigen Vorteilen der Konsensfindung der Sozialpartner und der Einbindung des betrieblichen Sachverständes aufbauen.

Bisher ist die Verbindung von Aus- und Weiterbildung allerdings eher durch Brüche charakterisiert: Nach wie vor berechtigt eine berufliche Qualifikation nicht generell zur Aufnahme eines Fachhochschul- oder Universitätsstudiums. Auch die Mobilität zwischen den Berufsfeldern ist nicht ausreichend gesichert. Außerdem ist das Spektrum der Weiterbildungsmöglichkeiten nicht breit genug, um z. B. auch in den modernen

Dienstleistungsberufen bundesweit vergleichbare Weiterbildungschancen zu bieten.

Die Weiterbildung ist sehr heterogen organisiert und auf die Weiterbildungsbereitschaft des einzelnen angewiesen. Die alleinige Reduzierung des Weiterbildungsmarktes auf die Mechanismen von Angebot und Nachfrage führt zu Brüchen und Ungleichheiten. Dadurch können weder die Transparenz der Angebote noch die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen oder eine nachvollziehbare Vergleichbarkeit der Abschlüsse in einem ausreichenden Maß gewährleistet werden.

Auf Seiten der Nachfrager zeigen die wachsenden Teilnehmerzahlen in der beruflichen Weiterbildung die allgemein positive Grundeinstellung zu Bildungsangeboten. Neben der Wirtschaft, deren Aufwendungen rd. 45 Mrd. DM pro Jahr betragen, den öffentlichen Aufwendungen und den Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit leisten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen erheblichen Eigenbeitrag für die berufliche Qualifizierung.

Nach wie vor nehmen jedoch vorwiegend bereits gut qualifizierte die Angebote der beruflichen Weiterbildung an. Für eine zukunftsorientierte Weiterbildungspolitik wird es entscheidend sein, die einkommensschwächeren und benachteiligten Gruppen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne berufliche Qualifizierung und Arbeitslose ohne berufliche Qualifizierung stärker in den Adressatenkreis der beruflichen Weiterbildung einzubeziehen.

Neben die individuelle Verantwortung des einzelnen für die ständige Aktualisierung seiner beruflichen Qualifikation tritt somit die Verantwortung des Staates, die Rahmenbedingungen für die Kontinuität von Bildung in einem lebenslangen Lernprozeß mit einem eng aufeinander bezogenen Angebot von der Schule über die Berufsausbildung bis zur Weiterbildung zu gewährleisten. Dazu gehört die Sicherung der Rahmenbedingungen für die Grundversorgung, für die Wahrung der Pluralität, für die Kooperation und Koordination, für die Setzung innovativer Schwerpunkte, für die Information, Beratung und Werbung, für die Qualitätssicherung, die

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie vom 17. September 1997 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Zertifizierung und den Teilnehmerschutz sowie für die Forschung und Lehre in der Weiterbildung. Die öffentliche Hand nimmt ihre Verantwortung für die Weiterbildung in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Gruppen, den Trägern und den sonstigen an der Weiterbildung Beteiligten wahr. Zusammenarbeit von Staat und Privaten heißt in diesem Zusammenhang, daß der Staat den Rahmen setzt, die Mindestversorgung und -qualität sichert und die übrigen Beteiligten nach definierten Regeln die Verantwortung für die Durchführung übernehmen. Eine enge Abstimmung, insbesondere auf regionaler Ebene zwischen Erstausbildung und Weiterbildung und zwischen privaten und öffentlichen Trägern der Weiterbildung, ist wünschenswert.

Das Angebot von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung soll inhaltlich nicht nur die technisch-ökonomische Entwicklung aufgreifen. Das schließt Angebote ein, die der Entfaltung der sozialen Fähigkeiten vor dem Hintergrund der fortschreitenden Entwicklung dienen. Insofern ist die Verbindung von berufsbezogenen Inhalten mit allgemeiner, politischer und kultureller Bildung zu fördern.

In ihrem Abschlußbericht hat die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000“ bereits im Jahre 1990 gefordert, daß alle beruflichen Qualifizierungen die Bereitschaft zu umweltgerechtem beruflichem Handeln in allen Berufsbereichen wecken und die dafür erforderlichen Fähigkeiten einbeziehen müßten.

Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung muß Umweltbildung die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dafür sensibilisieren, welche Wirkungen die verschiedenen Produktionsprozesse auf die Umwelt haben. Als Ziel verbindet sich damit, daß ganzheitliches Lernen den Lernenden die notwendigen Planungs- und Handlungskompetenzen für nachhaltiges, umweltverträgliches Wirtschaften verleiht.

Die Entwicklungen der Informations- und Kommunikationstechnologien schaffen neue Möglichkeiten für das Lernen und das Lehren in der beruflichen Weiterbildung. Gleichzeitig werden für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von den verschiedensten Orten aus neue Zugänge zu Weiterbildungsveranstaltungen, -formen und -trägern eröffnet.

Ziel der Bildungspolitik muß es sein, die berufliche Weiterbildung zu einem integrativen Bestandteil des Bildungswesens in Deutschland zu machen. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der beruflichen Weiterbildung über alle Arbeitnehmergruppen hinweg muß wachsen. Dazu bedarf es eines klaren Konzeptes: Inhalte, Finanzierungsformen, Träger, Qualitätssicherungsinstrumente, Zertifizierungsregelungen, Transparenz der Angebote und der Weiterbildungsforschung müssen neu gestaltet werden. Das beschlossene Arbeitsförderungsreformgesetz sowie das beschlossene Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz sind der völlig falsche Weg zur Sicherung der Beschäftigungs- und Zukunftschancen. Es ist daher notwendig, zugleich in der Beschäftigungs-, der aktiven Arbeitsmarktpolitik und in der beruflichen Weiterbildung konkrete Perspektiven für die zukünftige Entwicklung zu bekommen.

Vorbemerkung

1. Innovation und Lernen

Gesellschaftliche Innovation, struktureller Wandel und Standortsicherung stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der ständigen Lernbereitschaft und dem kontinuierlichen Lernen der Menschen. Deshalb besteht eine Notwendigkeit zum lebensbegleitenden Lernen. Das Lernen hat dabei eine doppelte Funktion: zum einen ist es Antriebskraft für Veränderung und Entwicklung, zum anderen ist es Bedingung für die

Durchsetzung von Innovation und zukunftsfähige Gestaltung in der Gesellschaft. Lernen bedeutet in diesem Zusammenhang sowohl die Aneignung neuen Wissens als auch die Erarbeitung neuer Wertvorstellungen, neuer Verhaltensweisen und die Bereitschaft zur Neubewertung früher gemachter Erfahrungen.

Es kann nicht alleinige Aufgabe des Staates sein, für die vielfältigen Lernerfordernisse in Wirtschaft und Gesellschaft entsprechende Lernangebote vorzuhalten, vielmehr ist die Eigenverantwortung der Bürgerinnen und Bürger, der Unternehmen und gesellschaftlichen Gruppen gefordert. Ziel der Bundesregierung ist es, vor diesem Hintergrund das kontinuierliche Lernen der Menschen zu fördern und zu unterstützen und dadurch zum Ausbau und zur Weiterentwicklung einer Lernkultur in der Gesellschaft beizutragen.

2. Qualifikation und Lernkultur

In den letzten 30 Jahren hat sich das Ausbildungsniveau breiter Bevölkerungsschichten kontinuierlich erhöht. Damit wurden die Grundlagen für ein selbstverantwortetes, selbstorganisiertes, lebensbegleitendes Lernen entscheidend verbessert. Das gestiegene Ausbildungsniveau hat auch zur Konsequenz, daß sich die Formen des sich Weiterbildens immer mehr ausdifferenzieren und sich zunehmend individuell gestalten. Dieser Entwicklung ist bildungspolitisch, aber auch wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisch Rechnung zu tragen.

3. Qualifikation und Kompetenz als Standortfaktor

Für den Wirtschaftsstandort Bundesrepublik ist Qualifikation und Kompetenz der wichtigste Standortvorteil im internationalen Wettbewerb. Diesen Vorteil zu erhalten, stellt eine große Herausforderung dar. In vielen Ländern der Welt wird die Bedeutung des Produktionsfaktors Qualifikation immer mehr erkannt. Durch entsprechende Programme werden die Qualifizierungsanstrengungen erheblich intensiviert.

Angesichts der Beschleunigung der Veränderungsprozesse gewinnt die Aufgabe, ein System kontinuierlicher Qualifikations- und Kompetenzentwicklung aufzubauen, zentrale Bedeutung.

Der Standortvorteil Qualifikation und Kompetenz kann nicht auf Dauer erhalten werden, wenn „Know-How Transfer“ nur über das Ausbildungssystem und den Generationswechsel stattfindet. Vielmehr müssen den Menschen vielfältige Optionen zur Weiterentwicklung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen offen stehen. Diese Möglichkeiten der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung werden jedoch nur in Anspruch genommen, wenn erworbene Qualifikationen und Kompetenzen auch entsprechend genutzt werden.

4. Berufliche Weiterbildung im Wandel

Das Verständnis von beruflicher Weiterbildung ist derzeit in einem erheblichen Wandel begriffen. Stand bis vor wenigen Jahren noch die Vorstellung im Vordergrund, durch Gestaltung einer „vierten Säule“ des Bildungswesens den individuellen und ökonomischen Lernbedürfnissen entsprechen zu können, gewinnt heute die Verzahnung von Tätigkeit und Lernen an

Bedeutung, die nur in Teilbereichen durch institutionalisierte Formen beruflicher Weiterbildung begleitet werden kann. In diesem Sinne ist von einem Paradigmenwechsel von einer Institutions- zu einer Funktionsbeschreibung der Weiterbildung zu sprechen.

Dieser Wechsel vollzieht sich bereits in vielen Bereichen:

- Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ist diese Veränderung am deutlichsten zu erkennen. Ausgelöst durch Bemühungen zur Effizienzsteigerung verändert sich die Arbeitsweise betrieblicher Weiterbildungseinrichtungen. Hier wird das Bestreben erkennbar, die Verbindung zwischen Arbeiten und Lernen enger zu gestalten und auf diese Weise den betrieblichen Lernbedürfnissen eher zu entsprechen. Neue Formen des Lernens im Arbeitsprozeß entwickeln sich durch eine Neugestaltung der Beziehungen zwischen Arbeitsorganisation und Personalentwicklung.
- Berufliche Weiterbildungseinrichtungen, die auf dem Markt agieren, verstehen sich zunehmend als Dienstleister. Dies zieht veränderte Angebote und Präsentationsformen, Kundenorientierung und ein neues Selbstverständnis der Einrichtungen nach sich.
- Das Verhältnis von Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung ändert sich. Angesichts der zunehmenden Ausdifferenzierung des Ausbildungssystems auf den mittleren und höheren Qualifikationsebenen erhält die Anpassung von Qualifikation und Kompetenzen mindestens die gleiche Bedeutung wie die Aufstiegsfortbildung. Gleichzeitig sind in den Unternehmen Tendenzen der Verflachung von Hierarchien erkennbar, so daß sich Gestaltungsspielräume für formalisierte Aufstiegsfortbildungen verengen.
- Auch im Themenfeld des Qualifikationserhalts bei Arbeitslosigkeit entwickeln sich neue Strategien. Das AFRG eröffnet neue Wege des Verzahnens von Arbeiten und Lernen. Dies ist vor dem Hintergrund von Bedeutung, daß Lernmotivation und Lerneffizienz in starkem Maße von der Verknüpfung mit jeweiligen Tätigkeiten in Beruf und sozialem Umfeld getragen sind. Dadurch werden wichtige Voraussetzungen für das lebensbegleitende Lernen geschaffen.
- Die Veränderungen in den Weiterbildungsvorstellungen spiegeln sich auch in der wissenschaftlichen Diskussion wider. Neben den Terminus Weiterbildung in seinen unterschiedlichen Bedeutungen treten Begriffe wie lebensbegleitendes Lernen, selbstorganisiertes Lernen, Personalentwicklung oder auch Kompetenzentwicklung. Hinter dieser zunehmenden Begriffsvielfalt wird das Bemühen erkennbar, den gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft durch neue Formen des Lernens zu entsprechen. Gerade auch die Erfahrungen mit den enormen Weiterbildungsanstrengungen im Transformationsprozeß der neuen Bundesländer haben viel zu einem neuen Weiterbildungsverständnis beigetragen. Mit einer Konzentration allein auf in-

stitutionalisierte Formen der Weiterbildung ist den Lernnotwendigkeiten in Anpassungsprozessen an wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen nicht zu entsprechen. Diese Erfahrungen sind angesichts der Strukturveränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft für die Zukunft der Bundesrepublik Deutschland und die Entwicklung der weiterbildungspolitischen Vorstellungen von erheblicher Bedeutung.

5. Ziel der Weiterbildungspolitik

Die Bundesregierung läßt sich in ihrer Weiterbildungspolitik ordnungspolitisch von den Prinzipien der Eigenverantwortung, der Selbstorganisation, der dezentralen Steuerung durch den Weiterbildungsmarkt und dem Prinzip der Subsidiarität leiten. Nur mit diesen Prinzipien kann den differenzierten und sich weiter differenzierenden Lernbedürfnissen in Wirtschaft und Gesellschaft entsprochen werden, denn berufliche Weiterbildung entzieht sich zunehmend reglementierbaren und damit verwaltbaren Strukturen.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Qualifikationen und Kompetenzen erfolgt vor diesem Hintergrund durch

- zielgerichtete Personal- und Organisationsentwicklung, um das Lernen im Arbeitsprozeß zu verbessern,
- gezielte Gestaltung des sozialen Umfeldes unter Lerngesichtspunkten,
- Weiterentwicklung des bestehenden Geflechts institutioneller Weiterbildungseinrichtungen sowie
- Ausbau der Lernmöglichkeiten unter Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien.

Diese vier Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung sollen gezielt weiterentwickelt und in ihrer jeweiligen Abhängigkeit ausgebaut werden. Entstehen muß nach Auffassung der Bundesregierung ein breites Netzwerk unterschiedlichster Lernmöglichkeiten, das dem einzelnen vielfältige Optionen für die persönliche und berufliche Entwicklung durch Lernen eröffnet. Damit erhalten Unternehmen und Einrichtungen auch neue Angebote, mehr Möglichkeiten und Spielräume, sich zu lernenden Organisationen zu entwickeln.

Die Bundesregierung sieht es dabei als ihre Aufgabe an, durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen, die Förderung von Forschung und Entwicklung sowie durch gezielte subsidiäre Hilfen im Kontext unterschiedlicher Politikbereiche zum Ausbau des Geflechts beruflicher Weiterbildung beizutragen.

6. Gestaltung der Rahmenbedingungen

Bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen sieht die Bundesregierung derzeit die folgenden Schwerpunkte:

6.1. Verstärkung des gesellschaftlichen Dialogs

Die steigende Bedeutung kontinuierlicher Qualifikations- und Kompetenzentwicklung verlangt eine breite Bewußtseinsbildung in allen Teilen der Gesellschaft über das veränderte Verständnis von Weiterbildung. Deshalb, und um die Eigenverantwortung zu stärken,

intensiviert die Bundesregierung den gesellschaftlichen Dialog. Mit der Durchführung von Zukunftsforen zur Kompetenzentwicklung und umfangreicher Publikationstätigkeit wurden hierzu wichtige Schritte eingeleitet, die auch in den nächsten Jahren fortgesetzt werden sollen. Gebraucht wird ein breites Weiterbildungsverständnis in der Bevölkerung. Deshalb kann und darf sich der Dialog auch nicht ausschließlich an Bildungspolitiker und pädagogisches Fachpersonal richten. Die sich in den Unternehmen ausbreitende Sichtweise, daß Führungskräfte generell auch für die Qualifikationsentwicklung der Mitarbeiter mitverantwortlich sind, muß analog in der Gesellschaft allgemein gelten.

6.2. Entwicklung neuer Kennzahlen und Bewertungssysteme

Die veränderte Betrachtung von Weiterbildung hin zur Kompetenzentwicklung macht eine Überprüfung bisher gebräuchlicher Kennzahlen zum Messen der Weiterbildungsintensität erforderlich. Das Kriterium „Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen“ reicht immer weniger aus, um hinreichend Auskunft über die Kompetenzentwicklung zu geben. Auch die Vorlage von Bildungszertifikaten ist nicht mehr allein geeignet zur Bewertung vorhandener Kompetenzen. Deshalb muß ein Entwicklungsschwerpunkt auf der Erarbeitung neuer Kennzahlensysteme liegen. Dies betrifft sowohl die Meßbarkeit der Lernintensität von Arbeitssystemen wie auch die Bewertung individueller Berufstätigkeiten unter Kompetenzkriterien. Auch die zunehmende Nutzung virtueller Lernmöglichkeiten erzwingt neue Bewertungssysteme. Die Bundesregierung hat mit der Vergabe einer Reihe von Gutachten und Projekten hier erste Akzente gesetzt. Wie wichtig diese Aufgabe ist, zeigt die internationale Diskussion um die Neubewertung von Qualifikation und Kompetenzen, bei der beispielsweise in England und Frankreich neue Wege mit der Definition von Kompetenzbilanzen beschrritten werden.

6.3. Umbau der wissenschaftlichen Infrastruktur

Qualifikations- und Kompetenzentwicklung kommt ohne kontinuierliche wissenschaftliche Beobachtung und Entwicklung nicht mehr aus. Deshalb ist die Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Infrastruktur eine wichtige Aufgabe. Mit der Vergabe von Gutachten zur Lage der Forschung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, mit der Unterstützung des Projektes Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) sowie durch die Förderung von neuen Institutgründungen hat die Bundesregierung hier wichtige Akzente gesetzt. Die Bundesregierung wird im Rahmen ihrer Projektförderung auch weiterhin zu diesen Veränderungen beitragen. Forschung im Bereich der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung muß dabei nach Ansicht der Bundesregierung interdisziplinär angelegt sein. Hier sind Pädagogen, Ökonomen, Soziologen, Psychologen, aber auch Arbeitswissenschaftler und Ingenieure gefordert.

7. Forschung und Entwicklung

7.1. Lernen im Prozeß der Arbeit

Seit 1995 fördert die Bundesregierung das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Standortsicherung durch berufliche Kompetenzentwicklung – Strukturveränderungen beruflicher Weiterbildung“. Der Wirtschaftsstandort Bundesrepublik mit seinem hohen Lohnniveau kann nur mit intelligenten Produkten und Dienstleistungen sowie intelligenten Arbeitsplätzen wettbewerbsfähig sein. Intelligente Arbeitsplätze sind jedoch durch die Ausschöpfung des vorhandenen hohen Qualifikationspotentials der Beschäftigten und eine hohe Lernintensität und Lernförderlichkeit der Arbeitssysteme gekennzeichnet. Diese richtet sich sowohl auf das Lernen des Einzelnen wie auf das Lernen in Gruppen und von Gruppen.

Aus ausländischen Studien¹⁾ ist bekannt, daß ca. 80 Prozent der verfügbaren Kompetenzen durch informelle Lernprozesse im Vollzug der Arbeit erworben werden. Durch gezielte Personal- und Organisationsentwicklung kann dieses Lernen in der Arbeit überaus positiv beeinflusst werden.

Diesem Ziel dient das Forschungsprogramm „Standortsicherung durch berufliche Kompetenzentwicklung – Strukturveränderungen beruflicher Weiterbildung“. Die Arbeiten zu diesem Themenfeld sind in den nächsten Jahren vorrangig.

Die Entwicklungslinien erfolgen dabei in drei Richtungen. Zum einen geht es darum, dequalifizierende Arbeitstätigkeiten abzubauen, zum zweiten geht es um die bessere Nutzung der in den Belegschaften vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen und zum dritten um die Verbesserung der Arbeitsorganisation unter Lerngesichtspunkten. Hier ist die fachübergreifende Zusammenarbeit von Arbeitswissenschaftlern, Arbeitspsychologen, Betriebswirtschaftlern, Personalentwicklern und Pädagogen gefordert. Auch die Forschung in diesem Bereich muß deshalb interdisziplinär gestaltet werden.

Ziel des Programms ist es auch, die Bemühungen in den Betrieben, sich zu lernenden Unternehmen weiterzuentwickeln, durch Forschung und Entwicklung intensiv zu unterstützen.

7.2. Lernen im sozialen Umfeld

Weiterbildung darf sich nicht nur auf den Beruf und das Arbeitsleben konzentrieren. Der hohen Zahl der aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedenen und von Erwerbslosen ist auch weiterhin die Teilhabe an der gesellschaftlichen Entwicklung zu ermöglichen. Deshalb sind im sozialen Umfeld erweiterte Lernmöglichkeiten nötig. Aus internationalen Studien wird deutlich, welchen vielfach unterschätzten Beitrag die soziale Infrastruktur aus Vereinen, Verbänden und privaten Initiativen für das Lernen der Menschen leistet. Angesichts der zunehmenden gesellschaftlichen Wandlungsprozesse kann auf solche Modelle und Formen des Lernens unter dem Gesichtspunkt des Erhalts und der

1) (vgl. Tough, A. 1971 und 1980 sowie Prenzel, M., Mandel, H. & Reinmann-Rothmeier, G. 1994)

Entwicklung von Humanressourcen nicht verzichtet werden. Vielmehr ist hier die Frage zu klären, mit welchen Hilfen dieses Lernen wirksam unterstützt werden kann.

Deshalb unterstützt der BMBF in verschiedenen Regionen den Aufbau von Netzwerken lernförderlicher sozialer Infrastruktur, um den Menschen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Chancen für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu gewährleisten. Gerade in strukturschwachen Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit ist dies eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe.

8. Weiterentwicklung der institutionalisierten beruflichen Weiterbildung

Weiterbildungseinrichtungen sind ein wesentlicher Bestandteil im Netzwerk unterschiedlicher Lernmöglichkeiten. Sie werden zunehmend daran gemessen, welchen Beitrag sie zu der zu gestaltenden gesellschaftlichen Lernkultur leisten können. Wegen der Komplexität, Spezialisierung und Differenzierung der Lernnotwendigkeiten sind dabei die Wahrung von Vielfalt und Pluralität der Weiterbildungseinrichtungen auch für die Zukunft erforderlich. Hierauf muß sich staatliches Handeln ausrichten.

- Für den Weiterbildungsmarkt sind faire Wettbewerbsbedingungen zentral. Hierzu bedarf es besonders des Ausbaus der Instrumente der Transparenz, Weiterbildungsberatung und Qualitätssicherung. Noch bestehende Wettbewerbsverzerrungen beispielsweise zwischen öffentlichen und privaten Weiterbildungsanbietern sind weiter abzubauen. Die Bundesregierung unterstützt seit Jahren Initiativen, durch Datenbanken die Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt zu erhöhen. Gleichzeitig hat sie unterschiedliche Modelle zur Qualitätssicherung gefördert. Die Bundesregierung ist jedoch der Auffassung, daß auch Qualitätssicherung primär Aufgabe der Bildungsanbieter und Bildungsnachfrager ist. Sie begrüßt in diesem Zusammenhang die Erarbeitung von Checklisten für Verbraucher durch das Bundesinstitut für Berufsbildung sowie die Qualitätsstandards der Bundesanstalt für Arbeit. Auch die Versuche in Zusammenarbeit mit der Stiftung Warentest haben neue Ansätze der Qualitätssicherung von Weiterbildungsangeboten aufgezeigt.
- Für bestimmte Zielgruppen und Inhalte wird auch in Zukunft die Förderung der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten notwendig sein. Dies gilt beispielsweise für die Themenfelder Chancengleichheit von Männern und Frauen, geeintes Europa, Angebote für benachteiligte Gruppen oder auch die Besitzer dequalifizierender Arbeitsplätze u. a.
- In enger Abstimmung mit den Sozialpartnern sind die Fortbildungsordnungen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen von § 46 BBiG u. a. weiterzuentwickeln. Hierbei ist insbesondere den Aspekten der Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt, der Modularisierung, der notwendigen Flexibilität und der im Arbeitsprozeß erworbenen Kompeten-

zen Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang begrüßt die Bundesregierung die Übereinkunft der Sozialpartner in der Frage der Weiterentwicklung von Weiterbildungsordnungen.

9. IuK-Technologien und Weiterbildung

Die Entwicklung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien bietet große Chancen auch für die Erweiterung der Lernmöglichkeiten von Erwachsenen. Hier ergibt sich ein Entwicklungsfeld, dessen Möglichkeiten bisher kaum abzuschätzen sind. Dies gilt für den Bibliotheksbereich ebenso wie für die Bereitstellung neuen Wissens und die Veränderung der Kommunikationsstrukturen. Die sich ausweitende Anwendung der neuen Medien wird die Arbeitsweisen in nahezu allen Feldern der Weiterbildung erheblich verändern. Hier ist ein wichtiges Zukunftsfeld, dem die Bundesregierung im Rahmen der Projektförderung Rechnung trägt:

Zum einen geht es darum, unter methodischen Gesichtspunkten virtuelle Lernangebote zu verbessern. Zum anderen bedarf es der weiteren Klärung, worin die besonderen Chancen der Nutzung moderner Technologien für das Lernen in der Kombination mit anderen Bereichen der Weiterbildung liegen. Diese gegenseitigen Veränderungsprozesse und neuen Kombinationsformen zu erproben, wird eine zunehmend wichtige Aufgabe.

Teilnehmerkreis

1. Wie hoch ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland ohne einen qualifizierten Berufsqualifikationsabschluß, und wie wird sie sich voraussichtlich entwickeln?

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsausbildung ist in den letzten Jahren in den alten Bundesländern (ABL) stetig zurückgegangen. Während 1985 in den alten Bundesländern rd. 4,5 Millionen Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, waren es 1995 noch 3,8 Millionen Personen. Im selben Zeitraum ging ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende) von 24 Prozent 1985 auf 18 Prozent im Jahr 1995 zurück.

In den neuen Bundesländern (NBL) waren 1995 von den insgesamt 5,2 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) 5 Prozent, das entspricht rd. 260 000, ohne abgeschlossene Berufsausbildung beschäftigt. In dem bislang beobachteten Zeitraum seit 1993 ist auch hier ein rückläufiger Trend erkennbar.

Nach den gemeinsamen Strukturprojektionen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit und der Prognos AG zum Tätigkeits- und qualifikationsspezifischen Arbeitskräftebedarf wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in Deutschland ohne Ausbildungsabschluß bis zum Jahr

2010 (Basisjahr 1991) um rd. die Hälfte verringern. Die Prognose kommt zu Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Personengruppe in der Größenordnung von 2,7 bis 2,8 Millionen Arbeitsplätzen im Jahr 2010 (siehe auch Antwort zu Frage 7).

2. Wie viele abhängig Beschäftigte, wie viele arbeitslos Gemeldete, wie viele Selbständige und wie viele Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrernach der Familienpause nahmen seit 1990 an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil?

Die Zahl der Eintritte in von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung der jeweiligen Personen-

gruppen ergibt sich aus Tabelle 1. Für die neuen Bundesländer steht statistisches Datenmaterial erst ab 1991 zur Verfügung. Die Teilnahme von Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern wird erst seit 1994 statistisch gesondert erfaßt. Angaben über die Zahl der Selbständigen, die an geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnahmen, liegen nicht vor, da diese in der Regel auch nach dem AFG nicht gefördert werden können.

Der Rückgang ab 1993 ist insbesondere auf die Veränderung der Aufstiegsfortbildungsfinanzierung und der Konsolidierung von FuU-Maßnahmen in den neuen Ländern zurückzuführen.

Sonstige Daten über die Teilnahme an den oben genannten Maßnahmen liegen nicht vor.

Tabelle 1: Eintritte in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Zeitraum 1990 bis März 1997

Deutschland insgesamt	Eintritte insgesamt	dar. (Sp. 1) vor Eintritt beschäftigt/n. arbeitslos		dar. (Sp. 1) vor Eintritt arbeitslos		dar. (Sp. 1) ¹⁾ Berufsrückkehrer (in)	
		absolut	in % v. Sp. 1	absolut	in % v. Sp. 1	absolut	in % v. Sp. 1
	1	2	3	4	5	6	7
1990 (nur ABL)	506 145	193 305	38,2	312 840	61,8		
1991	856 700	327 467	38,2	529 233	61,8		
1992	1 320 122	384 596	29,1	935 526	70,9		
1993	601 263	206 949	34,4	394 314	65,6		
1994	565 721	46 654	8,2	519 067	91,8	21 435	3,8
1995	628 655	33 304	5,3	595 351	94,7	27 424	4,4
1996	621 086	32 385	5,2	588 701	94,8	24 737	4,0
1997 (01-03)	124 036	5 195	4,2	118 841	95,8	5 615	4,5

Quelle: BMA

¹⁾ wird erst seit 1994 erhoben;

3. Wie hat sich seit 1990 der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Vollzeit-, Teilzeit- und berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt, aufgegliedert nach Bildungsabschlüssen sowie Branchen?

Für AFG-geförderte Maßnahmen gibt die Tabelle 2 einen Überblick.

Tabelle 2: Eintritte nach der Art des Unterrichts/der Beschäftigung, 1991 – 1995 in Prozent

	ABL					NBL			
	1991	1992	1993	1994	1995	1992	1993	1994	1995
Vollzeit	79,8	80,1	77,2	91,6	93,6	91,6	85,0	97,1	97,8
Teilzeit	19,2	18,8	21,5	8,0	6,4	8,2	14,7	2,9	2,2
Fernunterricht mit ergänzendem Nahunterricht	1,0	1,1	1,3	0,5	0,0	0,2	0,3	0,1	0,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Der Anteil der Vollzeitmaßnahmen hat sich in den letzten Jahren erhöht, insbesondere in den neuen Ländern spielen sie eine dominierende Rolle. Fernlehrgänge haben dagegen in den alten und neuen Ländern (ABL und NBL) nur eine sehr geringe Bedeutung. Sie fallen in den letzten Jahren mit einem Anteil von jeweils un-

ter einem halben Prozent kaum ins Gewicht. Die Unterscheidung nach Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen spielt auch nur eine unwesentliche Rolle bei den AFG-geförderten Maßnahmen. In den Betrieben kommt es dagegen mehr auf die Frage an, ob die Weiterbildung während der Arbeitszeit oder in der Freizeit stattfindet.

Entsprechende Informationen liegen für das Jahr 1994 über die Anteile der beruflichen Weiterbildung während oder außerhalb der Arbeitszeit vor, und zwar ge-

trennt für die Teilnahmefälle und für das Weiterbildungsvolumen.

Tabelle 3: Berufliche Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit und in der von Erwerbsarbeit freien Zeit im Jahr 1994 in Prozent

	Teilnahmefälle			Weiterbildungsvolumen		
	Bund	ABL	NBL	Bund	ABL	NBL
Weiterbildung während der Arbeitszeit	66	69	52	44	50	32
Weiterbildung in der von Erwerbsarbeit freien Zeit	34	31	48	56	50	68

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung VI

Bundesweit entfallen zwei Drittel der Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung auf Maßnahmen während der Arbeitszeit. Dagegen findet jedoch mehr als die Hälfte des Weiterbildungsvolumens (56 Prozent) in der von Erwerbsarbeit freien Zeit statt. Dies hängt damit zusammen, daß die während der Arbeitszeit stattfindenden Weiterbildungsmaßnahmen im Durchschnitt kürzer sind als die außerhalb der Arbeitszeit.

Zu den Bildungsabschlüssen ist festzustellen, daß mit steigender Schulbildung die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zunimmt. Während Personen mit nied-

riger Schulbildung (kein Abschluß, 8. Klasse Polytechnische Oberschule der ehemaligen DDR, Volksschul-, Hauptschulabschluß) 1994 bundesweit mit 14 Prozent an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben, sind es von denen mit höherer Schulbildung (Abitur) 34 Prozent. Personen mit mittlerer Schulbildung (Mittlere Reife, 10. Klasse POS) nahmen mit 30 Prozent an beruflicher Weiterbildung teil. Nach den vorliegenden Daten läßt sich die Entwicklung, wie folgt, darstellen:

Tabelle 4: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Schulbildung 1979 – 1994 in Prozent

	1979	1982	1985	1988	1991	1994
Niedrige Schulbildung	7	8	7	12	12	14
Mittlere Schulbildung	12	16	17	22	26	30
Höhere Schulbildung	18	21	19	28	34	34

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung VI

Danach ist seit 1979 für alle schulischen Qualifikationsgruppen ein Anstieg der beruflichen Weiterbildung zu erkennen.

Eine Aufgliederung der Art des Unterrichts/der Beschäftigung nach Bildungsabschlüssen und Branchen ist wegen fehlender statistischer Grundlagen nicht möglich.

- Wie hat sich der Anteil von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen mit Universitäts- oder Fachhochschulab-

schluß gegenüber Meistern, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und Personen ohne Berufsausbildung, aufgliedert nach Branchen, seit 1990 entwickelt?

Die Zusammenhänge zwischen Berufsbildung und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung sind im großen und ganzen ähnlich wie bei der Schulbildung. Dies ist auch nicht verwunderlich, da viele allgemeinbildende Bildungsabschlüsse noch immer zu bestimmten berufsbildenden Bildungsgängen führen.

Tabelle 5: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation 1979 – 1994 in Prozent

	1979	1982	1985	1988	1991	1994
Keine Berufsausbildung	4	2	1	5	7	5
Lehre/Berufsfachschule	10	11	12	16	18	21
Meister-, andere Fachschule	20	19	24	32	34	36
Hochschulabschluß	24	36	27	34	39	43

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung VI

Die Weiterbildungsquoten zeigen, daß sich mit steigender beruflicher Qualifikation auch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erhöht. Während 1994 bundesweit 43 Prozent der Personen mit Hochschulabschluß an Weiterbildung teilgenommen haben, waren es in der Gruppe der Personen ohne Berufsausbildung nur 5 Prozent. Der Abstand zwischen den Qualifikationsgruppen ist in der beruflichen Weiterbildung größer als in der allgemeinen Weiterbildung. Bei der beruflichen Weiterbildung liegt die Teilnahmequote der Hochschulabsolventen rd. acht mal höher als bei den Personen ohne beruflichen Abschluß.

Das Berichtssystem Weiterbildung VI liefert 1994 erstmals auch Informationen zum Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen aus verschiedenen Branchen. Die ausgewiesenen Ergebnisse sind bei der gegebenen Stichprobengröße nicht als prozentgenaue Zahlen, sondern als Angaben über Größenordnungen zu verstehen, deren Tendenz allerdings eindeutig ist.

Tabelle 6 zeigt eine bemerkenswerte Spannweite der branchenspezifischen Weiterbildungsbeteiligung auf. Während sich bundesweit fast jeder zweite Erwerbstätige im Bereich Banken/Versicherungen an beruflicher Weiterbildung beteiligt hat, war es in den Branchen Leder, Textil und Bekleidung sowie im Baugewerbe nur etwa jeder fünfte.

Die überdurchschnittlichen Teilnahmequoten zeigen sich vor allem in drei Branchen: „Banken/Versicherungen“, „Medizin, Gesundheit“ sowie „Elektrotechnik, Feinmechanik“. Mit etwas Abstand folgen die Kategorien der „sonstigen Dienstleistungen“ sowie der „anderen Branchen“, der Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau sowie die Branchen Chemie, Kunststoff usw. Die Teilnahmequoten der im Sektor „Verkehr, Transport“ Beschäftigten entsprechen in etwa dem Durchschnitt.

Eine unterdurchschnittliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung findet sich in folgenden Branchen: „Handel“; „Metallerzeugung und -bearbeitung“; dem primären Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Bergbau) sowie den Branchen „Holz, Papier und Druck“.

Tabelle 6: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Branchenzugehörigkeit im Bundesgebiet 1994

Branche	Teilnahmequote in Prozent
Banken, Versicherungen	49
Medizin, Tiermedizin, Gesundheitswesen	43
Elektrotechnik, Feinmechanik	43
Sonstige Dienstleistungen	38
Andere Branchen	37
Stahl-, Maschinen-, Fahrzeugbau	37
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden, Glas	36
Verkehr, Transport	31
Handel	28
Metallerzeugung und -bearbeitung	28

Branche	Teilnahmequote in Prozent
Primärer Sektor	25
Holz-, Papier-, Druckgewerbe	25
Baugewerbe	20
Leder, Textil, Bekleidung, Nahrung und Genußmittel	18

Eine Aufgliederung nach Geschlecht bei Erwerbstätigen zeigt, daß insgesamt bundesweit Männer häufiger als Frauen an beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Die Teilnahmequote betrug 1994 bei Männern 28 Prozent gegenüber 14 Prozent im Jahr 1979, bei Frauen 19 Prozent 1994 gegenüber 6 Prozent im Jahr 1979. Der Anstieg bei Frauen ist insbesondere in den Jahren nach der Deutschen Einheit zu verzeichnen, da in den neuen Ländern die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung von Frauen z. B. mit 29 Prozent im Jahr 1993 gegenüber 18 Prozent in den alten Ländern weitaus höher war (Berichtssystem Weiterbildung VI). Wenn auf vollzeiterwerbstätige Frauen abgestellt wird, gleicht sich die Teilnahmequote zwischen Männern und Frauen wesentlich stärker an.

- Wie beurteilt die Bundesregierung, daß der Anteil von Beschäftigten ohne qualifizierten Berufsabschluß an Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber anderen Beschäftigtengruppen weit unterdurchschnittlich gestiegen ist?

Die Ergebnisse der statistischen Erhebungen zeigen eine Bestätigung des seit Jahrzehnten bekannten Zusammenhangs zwischen Bildungsabschluß und beruflicher Tätigkeit einerseits sowie der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung andererseits.

Die Bundesregierung versucht, mit verschiedenen Maßnahmen diese Erscheinung abzumildern:

Im Handlungskonzept für die Qualifizierung von Jugendlichen, die bisher ohne abgeschlossene Berufsbildung bleiben, hat die Bundesregierung 1993 Maßnahmen zur beruflichen Nachqualifizierung (vgl. Nr. 5 des Handlungskonzepts) beschlossen, um so insbesondere den Anteil der Arbeitnehmer, die bisher ohne Berufsabschluß blieben, zu senken.

In Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wurden in den vergangenen Jahren verstärkt Zielgruppen wie Ungelernte, Ausländer, Ältere und Langzeitarbeitslose aufgenommen, um ihnen neue Chancen für den Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit zu eröffnen. Mit dem zum 1. Januar 1998 in Kraft tretenden Dritten Buch Sozialgesetzbuch werden die Fördermöglichkeiten für Arbeitslose ohne Berufsabschluß insoweit verbessert, als ihnen für die Teilnahme an einer Teilzeiterweiterbildung neben dem Entgelt aus einer weiterhin ausgeübten Teilzeitbeschäftigung ein Teilunterhaltsgeld gezahlt werden kann.

Nach Auffassung der Bundesregierung werden durch den Trend zum arbeitsintegrierten Lernen (vgl. Antwort zu Frage 24) insbesondere für Beschäftigte ohne qualifizierten Berufsabschluß die Möglichkeiten zur Qualifikationsentwicklung erheblich steigen, da beim arbeitsintegrierten Lernen zahlreiche Bildungsbarrieren nicht gegeben sind. Die Bundesregierung wird im Rahmen der bestehenden Programme zur Kompetenzentwicklung dem Aspekt der Beteiligung von Beschäftigten ohne qualifizierten Berufsabschluß an Lernformen des arbeitsintegrierten Lernens besonders berücksichtigen.

6. Was unternimmt die Bundesregierung, um Handlungsbarrieren im Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung, wie sie im „Integrierten Gesamtbericht des Berichtssystems Weiterbildung VI“ erfaßt sind, abzubauen?

Die Erhebungen des Berichtssystems zu den Handlungsbarrieren haben gezeigt, daß insbesondere dem betrieblichen Umfeld, der Beratung, der persönlichen Situation, der zeitlichen Organisation des Weiterbildungsangebotes, der regionalen Erreichbarkeit und den Finanzierungsregelungen für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine wichtige Rolle zukommt. Daneben sind Befürchtungen, überfordert zu werden, die Angst vor Überlastung, aber auch familiäre Verpflichtungen und fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten Weiterbildungsbarrieren.

Die Bundesregierung trägt mit einer Vielzahl von Einzelinitiativen zur Reduzierung von spezifischen Weiterbildungsbarrieren bei. Hierzu gehören Maßnahmen zur Verbesserung von Transparenz und Beratung ebenso wie Initiativen zur Förderung von Projekten für spezielle Zielgruppen (Frauen, Benachteiligte). Der Aufbau und die Aktualisierung von Datenbanken, die Unterstützung der Entwicklung und die Erprobung von neuen Beratungskonzepten in den Regionen sind weitere Instrumente für den Abbau von Weiterbildungsbarrieren.

Die Bundesregierung erwartet, daß der verstärkte Einsatz von Multimedia den Barrieren im Zusammenhang mit der regionalen Erreichbarkeit oder der zeitlichen Organisation entgegenwirken kann. Für Bildungsbenachteiligte kann durch Formen arbeitsintegrierten Lernens gleichfalls zum Abbau von Barrieren beigetragen werden. In diesem Zusammenhang mißt die Bundesregierung dem AFRG mit der engeren Verzahnung von Tätigkeit und Lernen hohe Bedeutung bei.

7. Wie werden sich die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten, insbesondere der An- und Ungelernten, voraussichtlich entwickeln, welche Bedarfe für die berufliche Weiterbildung ergeben sich daraus, und was beabsichtigt die Bundesregierung zu tun?

Die aktuellen Bedarfsprognosen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Pro-

gnos AG zeigen, daß die Anforderungen an die Arbeitskräfte bis zum Jahr 2010 erheblich steigen werden. Nach diesen Bedarfsprognosen werden im Jahr 2010, je nach Variante (Entwicklungen des Wirtschaftswachstums, der Arbeitsproduktivität und der Arbeitszeit) insgesamt 72 bis 73 Prozent aller Arbeitskräfte eine berufliche Erstausbildung oder eine Fortbildung benötigen, weitere 17 bis 18 Prozent einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluß.

Insgesamt wird der Bedarf an Arbeitskräften ohne Ausbildungsabschluß nur noch rd. 10 Prozent betragen.

Strukturprojektionen können allerdings den tatsächlichen Arbeitskräftebedarf bezogen auf die Qualifikation der Arbeitskräfte als auch auf Wirtschaftsbereiche nicht vorhersagen, sondern nur eine Bandbreite/Korridor für künftig mögliche Entwicklungen unter bestimmten Annahmen aufzeigen.

Aus Sicht der Bundesregierung muß der Anteil von 10 bis 14 Prozent der Jugendlichen eines Altersjahrganges ohne Berufsausbildung weiter gesenkt werden. Deshalb hat die Bundesregierung in ihrem „Reformprojekt berufliche Bildung – Flexible Strukturen und moderne Berufe“ Maßnahmen beschlossen, den Jugendlichen, die bisher ohne Berufsausbildung blieben, neue Chancen im dualen System der Berufsausbildung zu eröffnen. Hierzu zählen insbesondere die Entwicklung neuer, auch zweijähriger Berufe für praktisch Begabte sowie die Modernisierung bestehender Berufe. Zu prüfen ist, ob künftig eine Ausbildung in aufeinander aufbauenden Stufen (Stufenausbildung) verstärkt möglich ist. Beide Wege sollen dazu beitragen, leistungsschwächeren Jugendlichen Ausbildungsangebote zu machen, die ihre Chancen, einen arbeitsmarktverwertbaren Berufsabschluß zu erreichen, deutlich verbessern und weitere Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Damit werden für die junge Generation Weichen gestellt, um den Qualifikationsanforderungen der Zukunft besser entsprechen zu können.

Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung sind künftig verstärkt Maßnahmen der modularen Weiterbildung für An- und Ungelernte zu entwickeln und zu erproben, um Erwachsenen entsprechende Qualifizierungsangebote zu unterbreiten, die mit einem auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Teilabschluß abschließen.

Im übrigen verweist die Bundesregierung im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit auf die Notwendigkeit, durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen dazu beizutragen, daß vorhandene Qualifikationen besser als bisher genutzt und Tätigkeiten mit niedrigen Qualifikationsanforderungen weiter abgebaut werden.

8. Wie beurteilt die Bundesregierung den Zusammenhang zwischen Betriebsgrößenklasse und Teilnahmequote an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, und was beabsichtigt sie zu tun, um diese Quote in kleinen und mittleren Betrieben anzuheben?

Zwischen Beschäftigten in Betrieben unterschiedlicher Größe lassen sich im Rahmen organisierter beruflicher

Weiterbildung Unterschiede der Weiterbildungsbe- teiligung feststellen. So liegt die Teilnahmequote von Erwerbstätigen in Großbetrieben mit 1 000 und mehr Beschäftigten deutlich höher als die der Erwerbstätigen in Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten.

Tabelle 7: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen in Prozent

	1979	1991	1994
1 – 99 Beschäftigte	11	22	26
100 – 999 Beschäftigte	12	23	34
1 000 Beschäftigte und mehr	17	32	38

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung VI

Die Teilnahmequote der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung hat sich seit 1991 in allen drei Größen- klassen erhöht. Im Vergleich zu 1979 hat sie sich in al- len Betriebsgrößenklassen mehr als verdoppelt.

Bei einer anderen Abgrenzung der Betriebsgrößen- klassen ergibt sich nach den Ergebnissen der FORCE- Erhebung²⁾ folgendes Bild:

Tabelle 8: Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Unternehmensgröße im Jahr 1994 in Prozent

10 – 49 Beschäftigte	24
50 – 99 Beschäftigte	20
100 – 249 Beschäftigte	17
250 – 499 Beschäftigte	20
500 – 999 Beschäftigte	23
mehr als 1 000 Beschäftigte	34

Quelle: FORCE-Erhebung

Auch nach dieser Erhebung steigt die Teilnehmerquote mit der Zahl der Beschäftigten kontinuierlich an. Be- merkenswert ist jedoch, daß bei Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten (24 Prozent) und Groß- betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten (34 Prozent) die höchsten Teilnahmequoten zu verzeichnen sind.

Zu einem anderen Ergebnis kommt eine Betriebs- befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft, wo- nach in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten die Zahl der Teilnahmefälle an betrieblicher Weiterbildung am höchsten ist und in den großen Betrieben mit über 500 Beschäftigten am niedrigsten. Wahrscheinlich spiegelt dieses Ergebnis die Erfahrung, daß in Groß- betrieben meist nur Informationen über einen Teil der betrieblichen Weiterbildung zentral erfaßt sind. Dies führt dann bei Befragungen dazu, daß die Weiter- bildungsaktivitäten von Großbetrieben tendenziell un- tererfaßt werden.

2) Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht, Ergeb- nisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmens- befragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE 1996

Tabelle 9: Teilnehmer je 100 Beschäftigte nach Größenklassen im Jahr 1992

1 – 19 Beschäftigte	127,1
20 – 49 Beschäftigte	105,5
50 – 99 Beschäftigte	81,7
100 – 199 Beschäftigte	109,5
200 – 499 Beschäftigte	67,3
500 – 999 Beschäftigte	60,4
1 000 – 4 999 Beschäftigte	75,1
ab 5 000 Beschäftigte	63,5

Quelle: IW-Erhebung

Bei der Beurteilung der Teilnahmequoten an Maß- nahmen der beruflichen Weiterbildung ist zu berück- sichtigen, daß in Klein- und Großbetrieben sehr un- terschiedliche Lernstrukturen vorzufinden sind. In Klein- und teilweise auch in Mittelbetrieben ist traditionell das Lernen innerhalb des Arbeitsprozesses mehr aus- geprägt als in Großbetrieben. Diese „weichen“ Lern- formen werden jedoch in den entsprechenden Er- hebungen bisher nicht erfaßt.

Die Bundesregierung unterstützt insbesondere Maß- nahmen der beruflichen Weiterbildung für KMU im Rahmen unterschiedlicher Programme mit Schwer- punkten im außer- und innerbetrieblichen Bereich.

9. In welchem Umfang wird in den einzelnen Bun- desländern das Recht auf Freistellung für be- rufliche Weiterbildung im Rahmen der jeweiligen Bildungsurlaubs- und Qualifizierungsgesetze in Anspruch genommen?

Es kann geschätzt werden, daß die Inanspruchnahme des Rechts auf Freistellung weit unter zwei Prozent liegt. Aufgrund der recht unterschiedlichen statistischen Er- hebungen in den einzelnen Ländern ist eine generelle Beantwortung dieser Frage daher nicht möglich.

Das Recht auf Bildungsfreistellung besteht z. Z. in 10 Bundesländern Deutschlands, davon in den neuen Län- dern nur in Brandenburg (siehe Tabelle 10). Der Kreis der Anspruchsberechtigten, die Kriterien der Anerkennung usw. sind auf der Grundlage der jeweiligen Bildungsurlaubs-, Bildungsfreistellungs- bzw. Weiterbildungsge- setze geregelt. Die berufliche Weiterbildung gehört in allen Ländern zu den anererkennungsfähigen Bereichen, wird jedoch nur in einigen Ländern (Berlin, Bremen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz) gesondert statistisch erfaßt (vgl. Tabelle 11). Festzustellen ist, daß der Anteil der Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung im Be- reich der beruflichen Bildung an der Gesamtin- anspruchnahme von Bildungsurlaub/-freistellung in Rheinland-Pfalz über 50 Prozent, in den anderen Län- dern unter 50 Prozent liegt. Sofern eine statistische Ein- zelerfassung (weiblich/männlich inländische/auslän- dische Mitbürger) erfolgt (Berlin, Hessen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland-Pfalz), bezieht sich diese auf die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung insgesamt. Eine Aufgliederung des Personenkreises entsprechend der Fragestellung erfolgt nur in Niedersachsen.

Tabelle 10: Länder mit Freistellungsgesetzen (Stand: August 1997)

Land	Behörde	Grundlage	Kriterien	Antragsfrist	Freistellungsdauer	Anspruchsberechtigte
Berlin	Senatsverwaltung für Arbeit, berufliche Bildung und Frauen Abt. Berufl. Bildung Geneststr. 5 10829 Berlin	BU-Gesetz vom 24.10.90 (BiUrlG) Ausführungsvorschriften über Anerkennung von BU-Veranst. vom 03.09.91	Politische u. berufliche Weiter- bildung	mind. 6 Wochen vor Beginn	10 Tage in 2 Jahren; AN bis 25 = 10 Tage in 1 Jahr; weitere Kumulation im Einvernehmen	AN; Beamte bis 25 und Beamte aus der ehem. DDR; Auszubildende, nicht für berufliche Weiterbildung
Brandenburg	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam	Brand.-burg. WBG vom 15.12.93 Anspruch besteht ab 01.01.96	Politische, berufliche u. kulturelle Weiterbildung	spät. 6 Wochen vor Beginn	10 Tage in 2 Jahren	Beschäftigte (AN, Auszubild.)
Bremen	Landesamt für Weiterbildung Organisationseinheit des Senators für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport Herdentorsteinweg 7 28195 Bremen	BU-Gesetz vom 10.12.74 (BremBUG) Verordnung ü.d. Anerkennung v. BU-Veranst. v. 24.01.83	Politische, berufliche u. allgemeine Weiterbildung	3 Monate vor Beginn	10 Tage in 2 Jahren	AN; Auszubildende
Hamburg	Senator für Schule, Jugend und Berufsbildung Hamburger Str. 131 22083 Hamburg	BU-Gesetz vom 21.01.74 (HmbBUG) m.d.A. Verordnung v. 16.04.91 ü.d. Anerk. v. BU- Veranst. v. 09.04.74 u. Änd. v. 17.04.91	Politische u. berufliche Weiter- bildung	vorgesehen: 10 Wochen vor Beginn	10 Tage in 2 Jahren, weitere Kumulation im Ein- vernehmen (für berufl. Weiterbildg.)	AN; Auszubildende
Hessen	Minister für Frauen, Arbeit und Sozialordnung Dostojewskistr. 4 65187 Wiesbaden	BU-Gesetz (HBUG) vom 16.10.84	Politische und berufliche Weiter- bildung	8 Wochen vor Veranstaltungs- beginn	5 Tage mit Übertragung auf 10 Tage	AN; Auszubildende, nicht für berufl. Weiterbildung; Referenten (unbezahlt)
Niedersachsen	Ministerium für Wissenschaft und Kultur Leibnizufer 9 30169 Hannover	BU-Gesetz (NBildUG) i.d.F. v. 25.01.91 Durchführungsverordnung v. 26.03.91	Politische, berufliche und all- gemeine Weiterbildung, (mit Negativkatalog)	3 Monate	5 Tage Kumulierung im Einvernehmen	AN Auszubildende
Nordrhein-Westfalen	Kultusministerium Völklinger Str. 49 40221 Düsseldorf	Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) vom 06.11.1984	Berufl./Polit. Bildung Stellung der AN in Beruf, Gesell- schaft, Familie, Staat	keine	5 Tage Zusammenfass. von 2 Jahren	AN
Rheinland-Pfalz	Ministerium für Bildung, Wissen- schaft und Weiterbildung Mittlere Bleiche 61 55116 Mainz	Bildungsfreistellungsgesetz (ab 01.04.93 in Kraft) Durchführungsverordnung vom 08.06.1993	Berufliche und gesellschafts- politische Weiterbildung	i.d.R. 3 Monate vor Beginn	10 Tage in zwei Jahren Kumulierung im Einver- nehmen bis zu 4 Jahren	AN Beamte Auszubildende
Saarland	Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft Hohenzollernstr. 60 66117 Saarbrücken	Saarl. WB- u. BU-Gesetz (SWBG) vom 15.09.94, Verordnungen	Berufl. und politische Weiterbildung	6 Wochen vor Beginn	5 Tage, Kumulierung im Einvernehmen bis zu 4 Jahren	AN Auszubildende Beamte
Schleswig-Holstein	Ministerium für Bildung, Wissen- schaft, Forschung und Kultur Gartenstr. 6 24103 Kiel	Bildungsfreistellungs- und Qualifizie- rungsgesetz (BFQG) vom 07.06.90 Bildungsfreistellungsverordnung (BiFVO) vom 02.07.90	Politische, berufl. u. allgem. Weiterbildung	10 Wochen vor Ver- anstaltungsbeginn	5 Tage mit Übertragung auf 10 Tage	AN Auszubildende Beamte

Quelle: KMK

Tabelle 11: Inanspruchnahme von Bildungsurlaub/Bildungsfreistellung

Land/Jahr	Teilnehmer insges.	Inanspruchn. in %	davon										Bemerkungen	
			berufl. WB		weiblich		männlich		Deutsche		Ausländer			
			abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%		
Berlin	1995	11.868	0,95%*	5.697	48,0%	6.767	57,0%	5.103	43,0%	11.037	93,0%	831	7,0%	* Grundlage: SV-pflichtige - Aufschlüsselung richtet sich nach d. Ges.zahl d. Teilnehmenden, eine extra Aufschlüsselg. innerhalb d. berufl. WB erfolgt nicht
	1996	12.351	1,0%*	5.558	45,0%	7.287	59,0%	5.064	41,0%					
Brandenburg	1996	1.262	0,14%*	keine Aufschlüsselung										* Grundlage: Anspruchsberecht. - Bildungsfreistellg. ist erst seit 01.01 1996 mögl!
Bremen		22.302	wird nicht ausgewiesen	7.750	34,8%	keine Aufschlüsselung		keine Aufschlüsselung		keine Aufschlüsselung		keine Aufschlüsselung		Zur berufl. Bildung werden keine Veranstaltg. der Bereiche EDV-Einf., Rhetorik, kommunikations-techn. Sprachen, Mathem. Grundlagen, Deutschkenntnisse gezählt
Hamburg			keine Erhebung										bisher keine Berichtspflicht der veranst. Stellen gegenüber der Anerkennungsbehörde (erst ab 1997 vorgesehen)	
Hessen	1994	23.079	1,1%*	keine Aufschlüsselung		12.090	52,4%	10.989	47,6%	keine Aufschlüsselung				* Zahlen für 1995/1996 liegen erst im Herbst 1997 vor
Niedersachsen	1995	51.264 ¹⁾		16.595 ¹⁾	32,4%	21.815	42,5%	29.449	57,5%	keine Aufschlüsselung				Hinzu kommen noch 638 ¹⁾ bzw. 529 ²⁾ Teilnehmer aufgrund von Einzelanträgen, darunter 362 ¹⁾ bzw. 291 ²⁾ aus den Bereich der berufl. Bildg. - diese werden in der statist. Aufgliederung nicht erfaßt
	1996	47.229 ²⁾		16.419 ²⁾	34,8%	20.392	43,2%	26.837	56,8%	keine Aufschlüsselung				
Nordrhein-Westfalen	1995	44.371 ¹⁾		²⁾		22.397	50,5%	21.974	49,5%					¹⁾ nach WBG freigestellte AN ²⁾ keine Ausweisugn der Zahl der Beteiligten, sondern nur bzgl. der anerkannten Veranstaltungen (2.900, das entspricht 52,2% der anerkannt. Bildungsfreistellungsveranstaltungen)

Land/Jahr	Teilnehmer insges.	Inanspruchn. in %	d a v o n								Bemerkungen		
			berufl. WB		weiblich		männlich		Deutsche			Ausländer	
			abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%		abs.	%
Rheinland-Pfalz	52.527 ¹⁾	* 0,7% ^{2b)} 1,1% ^{2b)} 1,5% ^{2c)} 1,8% ^{2d)}	28.154 ¹⁾	53,6%		36,1% ³⁾		63,9% ³⁾		98,2%		1,8%	*Grundlage 1) Freistellung aufgrund ◦ BFG ◦ sonst. Freistellg. ◦ ohne Freistellg.* *bezieht sich nur auf die IST-Angaben der zurückgesandten Berichtsbögen (≈ etwa 74% der anerk. Veranstaltg.) 2) a) von nach BFG freigestellt Beschäftigte in Relation zur Zahl der Anspruchsberecht.
	8531 Veranstaltg.		6.469 Veranstaltg.	75,8%									

Quelle: KMK

10. In welchem Umfang wird von den im öffentlichen Dienst Beschäftigten in den Kommunen, den Ländern und dem Bund von den jeweiligen rechtlichen Möglichkeiten der Freistellung für berufliche Weiterbildung Gebrauch gemacht?

Der Umfang der Inanspruchnahme der jeweiligen rechtlichen Möglichkeiten der Freistellung für berufliche Weiterbildung im öffentlichen Dienst gehört nicht zu den Erhebungsmerkmalen der von Bund und Ländern geführten Personalstatistiken. Von einer speziellen Erhebung dieser Daten wird in Anbetracht des damit zusammenhängenden erheblichen Verwaltungsaufwands Abstand genommen.

Eine spezielle einmalige Erhebung zur Beantwortung der Frage war angesichts der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.

11. Welche Initiativen hat die Bundesregierung unternommen, um die Attraktivität der beruflichen Weiterbildung vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu steigern?

Die Bundesregierung hat eine Vielzahl von Vorhaben eingeleitet, um die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf/Weiterbildung und Familie zu verbessern und damit den Bedürfnissen von Müttern und Vätern gerecht zu werden.

- Im Rahmen des 1996 eingeführten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („AFBG Meister-BAföG“) wird die Möglichkeit eröffnet, auch während des Erziehungsurlaubs Unterstützung zur Nutzung von Weiterbildungsangeboten sowie Kinderbetreuungszuschläge zu erhalten.
- Im Rahmen der Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit werden Belange von Frauen beim Wiedereinstieg bzw. der Vereinbarkeit von Weiterbildung und Kinderbetreuung stärker berücksichtigt.
- Durch eine vom BMBF geförderte Studie „Junge Mütter in der Berufsausbildung“ wurden wesentliche Grundlagen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufsausbildung erarbeitet.
- Auch die Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW) hat eine Empfehlung zur Vereinbarkeit von Familientätigkeit und Weiterbildung vorgelegt (siehe auch Frage 12).
- In der Modellversuchsförderung des BMBF sind zur Thematik „Vereinbarkeit von Familie und Weiterbildung“ mit Wirtschaftsmodellversuchen, mit Modellvorhaben im Rahmen des BLK-Förderschwerpunktes „Mädchen und Frauen im Bildungswesen“ sowie mit der Umsetzung der EU-Gemeinschaftsinitiative NOW in der Bundesrepublik Deutschland besondere Schwerpunkte gesetzt worden.

Darüber hinaus bemüht sich die Bundesregierung um Initiativen zur Neuorientierung betrieblicher Personalentwicklungsstrategien im Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Rahmen des Bundeswettbe-

werbs „Der familienfreundliche Betrieb 1996“ waren familienfreundliche Weiterbildungsangebote u. a. ein Kriterium für die Preisvergabe an Unternehmen.

Mit der Entwicklung und Einführung des Total-E-Quality-Prädikats wurde ein weiterer wesentlicher Impuls gesetzt. Die Unternehmen und Einrichtungen, die 1997 erstmals dieses Qualitätsprädikat erhielten, zeichnen sich auch durch ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit aus.

12. Welche Initiativen hat die Bundesregierung ergriffen bzw. beabsichtigt sie zu ergreifen, um die Empfehlungen zu „Weiterbildung und Frauen“ im Rahmen der Konzertierten Aktion Weiterbildung umzusetzen?

In der Arbeit der Konzertierten Aktion Weiterbildung (KAW) stellt der Bereich „Weiterbildung von Frauen“ einen wichtigen Schwerpunkt dar.

Über die Arbeit der KAW hat das BMBF im Dezember 1996 eine umfassende Dokumentation veröffentlicht (Die Gruppe „Weiterbildung von Frauen“ der Konzertierten Aktion Weiterbildung, Dokumentation der Arbeit von 1989–1995, Bonn 1996). Mit dieser Dokumentation verfolgt die Bundesregierung das Ziel, vor allem den Institutionen und Trägern der Weiterbildung die von der KAW erarbeiteten Ergebnisse zur Umsetzung in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Verfügung zu stellen (vgl. auch Antwort auf Frage 67).

Im einzelnen sind besonders hervorzuheben:

1. Kinderbetreuung im Rahmen der Weiterbildung (KAW 11/90)
Gutachten zur „Kinderbetreuung bei Weiterbildung“ im Auftrag des BMBF, Nov. 1991

Das BMBF hat ein Gutachten zur Kinderbetreuung bei der Weiterbildung von Frauen erstellen lassen, in dem modellhafte Ansätze und Konzeptionen zur Verbesserung der Kinderbetreuung in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen aufgearbeitet und Handreichungen für die Träger von Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt wurden.

2. Betriebliche Weiterbildung von Frauen (KAW 10/90)

Vom BMBF wurden 1990 und 1991 zwei Fachtagungen zur „Betrieblichen Frauenförderung und Weiterbildung“ sowie zur „Weiterbildung weiblicher Führungskräfte“ gefördert. Ferner wurde eine Untersuchung zur Frauenförderung in Klein- und Mittelbetrieben durchgeführt. Daraus entstand der Leitfaden „Frauen haben viel zu bieten. Effizienter Personaleinsatz durch Frauenförderung im Mittelstand“.

3. Weiterbildung von Frauen zur Vorbereitung und Unterstützung des Wiedereinstieg von Frauen (KAW 11/90)

Durch gezielte Modellprogramme wurde die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für den Wiedereinstieg von Frauen in das Erwerbsleben gefördert.

Dies gilt unter anderem für die bundesweiten Frauen-TechnikZentren; diese bieten insbesondere Maßnahmen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien und im kaufmännischen Bereich an.

Was die weitere Umsetzung dieser Empfehlung anbetrifft, haben Weiterbildungsangebote im Bereich des Fernlernens besondere Bedeutung.

Insbesondere im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative NOW haben diese Ansätze zur Förderung des Wiedereinstiegs besondere Berücksichtigung gefunden (NOW Compendium, Hrsg. Nationale Koordinierungsstelle NOW im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1995).

4. Weiterbildung von Frauen in den neuen Bundesländern (KAW 2/92)

Das BMBF hat in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg im September 1992 in Potsdam ein bundesweites Kolloquium zu der besonderen beruflichen Situation von Frauen in den neuen Bundesländern veranstaltet. Die Ergebnisse liegen in der Dokumentation „Bildungschancen und Beschäftigungsperspektiven für Frauen in den neuen Bundesländern“ vor.

Ferner wurde der Modellversuch „Umschulung von Frauen in Berufe der Bauwirtschaft“ initiiert, in dem Frauen zur Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin umgeschult wurden.

5. Weiterbildung von Existenzgründerinnen (KAW 95)

Das BMBF hat ein Forschungsprojekt zum Thema „Weiterbildungskonzepte zur Existenzgründung von Frauen“ durchführen lassen, indem eine Analyse der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Existenzgründungen vorgenommen wurde. Hierdurch sollen Grundlagen für eine verstärkte Beteiligung von Frauen an Existenzgründungen geschaffen werden.

Ferner wurden durch BMBF-Projekte übergreifende Netzwerke von Frauen geschaffen, die vorrangig die Unterstützung von Frauen bei der Existenzgründung zum Ziel haben, z. B. das: Deutsche Gründerinnen Forum e. V., Berlin und das Internationale Netzwerk Weiterbildung e. V. (Inet), Leipzig.

Zur Klärung des weiteren Handlungsbedarfs und zur Vorbereitung gezielter Initiativen der Bundesregierung wurde im Februar 1997 im BMBF ein Expertinnengespräch zum Thema „Grundlagen und Perspektiven für die Existenzgründung von Frauen“ durchgeführt.

6. Weitere Maßnahmen

Für den Bereich der beruflichen Entwicklung und Weiterbildung von Frauen wurden auch wesentliche Anstöße durch Fachveranstaltungen zu den Themen „Weiterbildung von Frauen in technikorientierten Berufen“, „Stärkung der politischen Partizipation von Frauen“ und „Verbesserung des Kommunikations- und Lernverhaltens von Frauen und Männern in der Weiterbildung“ gegeben. Zur Stärkung der Beteiligung von Frauen an aufstiegsrelevanten Fortbildungen und

ihrer Vorbereitung auf Führungspositionen sind innovative Projekte durchgeführt worden.

Die Beratungen der KAW-Gruppe „Weiterbildung von Frauen“ haben auch einen wesentlichen Anstoß für die Entwicklung des Total-E-Quality-Prädikats in Deutschland gegeben (siehe auch Antwort zu Frage 11).

13. Was unternimmt die Bundesregierung, um den Anteil von Schichtarbeitern, ausländischen sowie an- und ungelerten Beschäftigten an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen?

Die Bundesregierung geht davon aus, daß Weiterbildungsangebote generell auf die besonderen Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen zugeschnitten sein sollten.

Die Aktivitäten der Bundesregierung, die Anteile der genannten Personengruppen an beruflicher Weiterbildung zu erhöhen, orientieren sich an den Lernvoraussetzungen und -möglichkeiten sowie an den Bedürfnissen der Zielgruppen: Für Schichtarbeiter werden Konzepte des offenen Lernens sowie Formen des Telelernens entwickelt, die eine Teilnahme für diese Beschäftigtengruppe erleichtern.

Für ausländische sowie an- und ungelernete Beschäftigte wird vor dem Hintergrund von Prognosen steigender Qualifikationsanforderungen und Abnahme des Bedarfs von Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Beschäftigungssystem angestrebt, den Anteil Jugendlicher ohne Ausbildungsabschluß zu verringern (siehe auch Antwort zu Frage 5).

Für Erwachsene ohne Berufsabschluß werden innovative Formen zur Nachqualifizierung und Umschulung gefördert, die zunehmend Ansätze des Lernens in der Arbeit berücksichtigen. Hierbei werden vermehrt präventive Weiterbildungsmaßnahmen für an- und ungelernete Beschäftigte erprobt. Entsprechende Modellversuche werden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert. So wurde u. a. von 1984 bis 1995 die „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“ durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten, wie bisher lernungewohnte Personen abschlusssbezogene, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen erfolgreich absolvieren können.

Ziel der Ausländerpolitik und der Integrationsarbeit der Bundesregierung ist es, ihnen ein gleichberechtigtes Leben in Deutschland zu ermöglichen. Die Integrationsmaßnahmen auch bei der beruflichen Weiterbildung dienen dem Ausgleich von Benachteiligungen und der Erhöhung der Chancengleichheit, insbesondere beim Zugang zur Beschäftigung.

Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen werden in den nächsten Jahren weiter kontinuierlich abgebaut. Hiervon werden besonders aus-

ländische Arbeitnehmer, die diese Arbeitsplätze stark überproportional besetzen, betroffen sein.

Ein vorrangiges Ziel der Ausländerpolitik der Bundesregierung ist es daher, die Chancengleichheit der ausländischen Arbeitnehmer insbesondere am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Eine entscheidende Voraussetzung für die berufliche Integration ist die Verbesserung der Deutschkenntnisse, da Sprache eine wichtige Basisqualifikation darstellt. Das BMA fördert Deutsch-Sprachkurse für ausländische Arbeitnehmer aus den ehemaligen Anwerbestaaten der Bundesrepublik Deutschland, für ehemalige Vertragsarbeitnehmer der früheren DDR aus Vietnam, Mosambik und Angola sowie jeweils für deren Familienangehörige über den Sprachverband „Deutsch für ausländische Arbeitnehmer e. V.“. An diesen Kursen haben seit 1974 1,2 Millionen Ausländer teilgenommen.

Durch die Kombination von deutschem Fachspracheunterricht mit beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erhalten ausländische Arbeitnehmer eine Grundqualifizierung für den deutschen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig werden sie motiviert, an aufbauenden Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

Zur Heranführung von ausländischen Arbeitnehmern an sich wandelnde Arbeitsprozesse fördert das BMA spezielle Maßnahmen, um diesen Personenkreis zur Fort- und Weiterbildung zu motivieren, Betriebe bei Fort- und Weiterbildungsaktivitäten für die ausländischen Arbeitnehmer zu unterstützen und Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung im betrieblichen und außerbetrieblichen Bereich stärker für ausländische Arbeitnehmer zugänglich zu machen. Es wird angestrebt, durch diese Maßnahmen kommunale, regionale und bundesweite Netzwerke von Betrieben, Kammern, Arbeitsämtern, (Wohlfahrts-)Verbänden, Bildungseinrichtungen, Selbstorganisationen von Ausländern und anderen Stellen anzuregen, um die zur Zeit noch unbefriedigende Beteiligung der Ausländer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu steigern und den Gedanken des „lebenslangen Lernens“ zu implantieren.

Ausländische Frauen werden über spezielle Frauenintegrationskurse an die deutsche Sprache und an Deutsch-Sprachkurse herangeführt, ihnen wird Berufsorientierung angeboten und sie werden zu beruflichen Bildungsmaßnahmen motiviert. 1996 nahmen etwa 30 000 Frauen an derartigen Kursen teil.

Zunehmend werden Modellprojekte zur beruflichen Integration ausländischer Frauen und nachgezogener Ehepartner/-innen gefördert. Es werden Qualifizierungsmöglichkeiten im Bereich Alten-, Kranken- und Familienpflege erprobt, bei denen kulturspezifische Erfahrungen im Umgang mit Ausländern – vor allem eigenen Landsleuten –, die zunehmend Leistungen aus diesen Bereichen in Anspruch nehmen, als besondere Qualifikation eingebracht werden können. Nachgezogene Ehepartner/-innen, die oft gute Bildungsabschlüsse aus ihren Heimatländern mitbringen, aber ohne Ergänzungsqualifizierung nicht auf dem deut-

schen Arbeitsmarkt vermittelbar sind, werden in Büroberufen weiter qualifiziert.

Organisation, Rechtsansprüche, Träger

14. Sieht die Bundesregierung die Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse vor dem Hintergrund der derzeitigen Weiterbildungsstrukturen im Bundesgebiet gewährleistet?

Den Bürgerinnen und Bürgern steht in Deutschland ein dichtes Netz von Weiterbildungsangeboten und von unterschiedlichen Anbietern zur Verfügung. Neben dem flächendeckenden Angebot von allgemeinen Weiterbildungseinrichtungen, welche vor allem der Breitenbildung dienen, existiert eine Vielzahl gemeinnütziger und gewinnorientierter Anbieter. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung sind die Betriebe die mit Abstand größten Anbieter.

Die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung und Hinweise über Umfang und Richtung der Weiterbildungsnachfrage in Deutschland läßt das BMBF in regelmäßigen Abständen durch Repräsentativbefragungen („Berichtssystem Weiterbildung“) ermitteln. Der letzte integrierte Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland wurde im November 1996 vorgelegt (siehe auch Antwort zu den Fragen 3 und 4).

Die Vielfalt der Weiterbildungsanbieter trägt in einem hohen Maße dazu bei, in Deutschland regional und themenbezogen eine ausgewogene und bedarfsgerechte Angebotsstruktur zu schaffen. Im übrigen ist die Bundesregierung der Auffassung, daß heute die Herausforderung nicht vorrangig in einer Überwindung regionaler Unterschiede bei der Beteiligung an Weiterbildungsangeboten liegt, sondern im Abbau von Bildungsbarrieren und im Aufbau zielgruppengerechter Einstiege in die Wissensgesellschaft, nicht zuletzt mit Blick auf die Notwendigkeit zu lebenslangem Lernen. Des weiteren wird sich die Frage der Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse vor dem Hintergrund der Entwicklung der modernen IKT-Technologien anders stellen.

15. Welche Bundesgesetze enthalten Regelungen die berufliche Weiterbildung betreffend, und welche Gesetzgebungskompetenzen bzw. Verordnungsermächtigungen sind nicht ausgeschöpft?

Gesetzliche Regelungen des Bundes über die berufliche Weiterbildung sind insbesondere in folgenden Bundesgesetzen enthalten:

a) bildungspolitische Bestimmungen wie dem

- Berufsbildungsgesetz (§§ 46, 47 BBiG),
- Handwerksordnung (§§ 42, 42 a HwO),
- Hochschulrahmengesetz (§§ 2, 21 HRG),
- Berufsbildungsförderungsgesetz (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 a BerBiFG),

- Fernunterrichtsschutzgesetz (§§ 13, 15 FernUSG),
- b) förderrechtliche Bestimmungen wie dem
 - Arbeitsförderungsgesetz (§§ 33 bis 39, 41 bis 47, 50 AFG³⁾),
 - Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), („Meister-BAföG“),
 - Bundesausbildungsförderungsgesetz (z. B. § 2 Abs. 11 § 7 Abs. 2 BAföG),
 - Soldatenversorgungsgesetz (§§ 3 bis 5, 39 bis 40 SVG),
 - Bundesversorgungsgesetz (§ 26 BVG),
 - Gesetz über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation (§§ 1, 11),
 - Sozialgesetzbuch VI (§§ 16 ff. SGB VI),
 - Strafvollzugsgesetz (§§ 37 bis 40, 44 StVollzG),
 - sowie in der geltenden Steuergesetzgebung,
- c) in sonstigen Bestimmungen wie dem
 - Bundesbeamtengesetz (§ 54 BBG), i. V. m. der Bundeslaufbahnverordnung (§ 42 BLV),
 - Gesetz über Fachanwaltsbezeichnungen nach der Bundesrechtsanwaltsordnung und zur Änderung der Bundesrechtsanwaltsordnung (§§ 7 bis 10),
 - Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure u. a. Fachkräfte für Arbeitssicherheit (§§ 2, 5),
 - Betriebsverfassungsgesetz (§§ 96 bis 98 BetrVG),
 - Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 68, 75 Abs. 3, § 76 Abs. 2 Nr. 6 BPersVG),
 - Frauenförderungsgesetz (§§ 8 u. 11 FFG),
 - Soldatenbeteiligungsgesetz (§ 26 SBG),
 - Beschäftigtenschutzgesetz (§ 5),
 - Schwerbehindertengesetz (§§ 25, 26, 31 SchwbG),
 - Berufliches Rehabilitierungsgesetz (§§ 6, 7 BerRehaG).

Hiermit ist derzeit aus Sicht der Bundesregierung der Kompetenzrahmen für die Gesetzgebung und die bestehenden Verordnungsermächtigungen soweit fachlich zweckmäßig ausgeschöpft.

16. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen bzw. plant sie, um die Sozialpartner im Hinblick auf ihre Vereinbarung zur Ordnung der beruflichen Fortbildung vom Dezember 1996 zu unterstützen?

Nach Auffassung der Bundesregierung stellt die Vereinbarung eine gute Grundlage für die weitere Zu-

sammenarbeit der Sozialpartner bei der Wahrung ihrer Aufgaben im Bereich der Regelung der beruflichen Fortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung und für den Ordnungsgeber eine wichtige Hilfestellung bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben dar. Die Bundesregierung begrüßt, daß es nun schneller möglich sein wird, aktualisierte Fortbildungsverordnungen zu erlassen und sie wird dies bei der Erarbeitung der Verordnungsentwürfe und im Verfahren im Bereich der Bundesministerien nachhaltig unterstützen. Die Bundesregierung ist bereit die vorgesehenen 15 Fortbildungsverordnungen zu erlassen. Nach übereinstimmender Ansicht der Sozialpartner und der Bundesregierung liegen jedoch teilweise die Voraussetzungen derzeit noch nicht vor, bei einigen sollen weitere Untersuchungen und Entwicklungen abgewartet werden, bei anderen wollen die Sozialpartner zunächst noch intern Verordnungsentwürfe erarbeiten.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat die Arbeiten zu folgenden Ordnungsvorhaben aufgenommen: Bankfachwirt, Fachwirt in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft, Personalfachkaufmann, Verkehrsfachwirt, Versicherungsfachwirt und Wirtschaftsassistent. BMBF und das Bundeswirtschaftsministerium werden sich an einer Arbeitsgruppe der Sozialpartner zur Fortentwicklung des Fachwirte- und Fachleutekonzepts beteiligen.

Die Sozialpartner haben sich außerdem darauf verständigt, daß Kammer-Regelungen von erheblicher überregionaler Bedeutung – dafür wurden Kriterien entwickelt – in Rechtsverordnungen des Bundes einheitlich und zusammengefaßt werden sollten.

Die Bundesregierung begrüßt diesen Ansatz zur Rechtsvereinfachung und Transparenz auch unter dem Aspekt der Förderung der Mobilität im europäischen Arbeitsmarkt. Sie behält sich die Entscheidung im Einzelfall vor.

17. Wie beurteilt der Bund die Möglichkeit, durch Weiterbildungsgesetzgebung den Aufbau der Weiterbildung zum 4. Bildungsbereich voranzutreiben und einen einheitlichen Rahmen für die Gesetzgebung der Länder zu geben?

Berufliche Weiterbildung steht im Spannungsfeld von Arbeitsmarkt, Wirtschaftsentwicklung und Bildungssystem. Mehr als Schule, Hochschule und Berufsausbildung muß berufliche Weiterbildung den Entwicklungen in der Wirtschaft Rechnung tragen. Eine Gestaltung des Weiterbildungsbereichs allein unter Aspekten des Bildungssystems wird deshalb den Anforderungen, vor die die berufliche Weiterbildung gestellt ist, nicht gerecht. Vielmehr ist eine Eigenständigkeit gegenüber den anderen Bereichen des Bildungswesens erforderlich, da sich Gestaltungsspielräume und Steuerungsmechanismen in der beruflichen Weiterbildung nachhaltig von denen in anderen Bildungsbereichen unterscheiden und in einer Vielzahl von Bundesgesetzen bereits geregelt sind (siehe auch Antwort zu Frage 15).

3) Ab 1. 1. 1998 gilt das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (§§ 77 bis 96, 153 bis 159, 248 bis 250 SGB III)

Die Bundesregierung läßt sich angesichts der differenzierten Lernnotwendigkeiten in Wirtschaft und Gesellschaft ordnungspolitisch von den Prinzipien der Pluralität, Eigenverantwortung und dezentralen Gestaltung durch den Weiterbildungsmarkt leiten. Zu diesem Ziel kann ein Weiterbildungsrahmengesetz kaum Beiträge liefern. Die Bundesregierung lehnt deshalb ein solches Rahmengesetz ab.

Die Bundesregierung verfolgt vielmehr im Bereich der Weiterbildung folgende Entwicklungslinien:

- Weiterentwicklung institutionalisierter Weiterbildung,
- Förderung des Lernens im Prozeß der Arbeit,
- Entwicklung des Lernens im sozialen Umfeld und
- Nutzung der neuen IuK-Technologien für das Lernen.

18. Wie beurteilt die Bundesregierung die Forderung nach einem gesetzlich geregelten Weiterbildungsanspruch?

Die Bundesregierung lehnt die Forderung nach einem durch Bundesgesetz geregelten allgemeinen Weiterbildungsanspruch aus grundsätzlichen Erwägungen ab. Ein solcher Anspruch kann nur unzureichend zur Gestaltung einer optimalen Qualifikations- und Kompetenzentwicklung in der Gesellschaft beitragen.

Die äußerst geringe Inanspruchnahme der durch Landesgesetze bestehenden Ansprüche etwa auf Bildungsurlaub (unter 2 Prozent) zeigt in diesem Zusammenhang, daß auch das Instrument Bildungsurlaub kaum geeignet ist, einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung der wachsenden Lernnotwendigkeiten in Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten (vgl. auch Antwort zu Frage 9).

19. Welche Aktivitäten hat die Bundesregierung unternommen, um das bereits 1976 ratifizierte Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Bildungsurlaub umzusetzen?

Die Bundesregierung bejaht die Notwendigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer/innen und hält diese im Interesse einer individuell erweiterten Qualifizierung und für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen für wichtig.

Die Bundesregierung vertritt nach wie vor die Ansicht, daß tarifliche Regelungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu flexibleren und praxisnäheren Ergebnissen führen als gesetzliche Regelungen.

Nach Artikel 2 des Übereinkommens über den bezahlten Bildungsurlaub hat jedes Mitglied „eine Politik festzulegen und durchzuführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßt sind, und nötigenfalls schrittweise, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern“. In Artikel 5 heißt es: „Die Gewährung von bezahltem

Bildungsurlaub kann durch innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen.“ Das Übereinkommen überläßt den Vertragsstaaten damit bewußt die Form, in der sie ihre Verpflichtung erfüllen.

Als Deutschland das IAO-Übereinkommen 140 im Jahr 1976 ratifizierte, entsprach die Situation in Deutschland bereits weitgehend den im Übereinkommen niedergelegten Verpflichtungen.

Der Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub bzw. Freistellung von der Arbeit für Bildungszwecke ist heute in der Mehrzahl der Länder der Bundesrepublik durch Landesgesetze geregelt. Zusätzlich sind Regelungen in einer größeren Zahl von Tarifverträgen vereinbart worden. Damit sind die Verpflichtungen der Bundesrepublik aus dem oben genannten Abkommen erfüllt. Im übrigen zeigen die Erfahrungen mit den geltenden Bildungsurlaubsgesetzen, daß dieses Recht nur in äußerst geringem Maße in Anspruch genommen wird (vgl. auch Antwort zu den Fragen 9 und 18).

Die Bundesregierung hat aufgrund der nach der IAO-Verfassung bestehenden Verpflichtung zuerst 1979 und dann in regelmäßigen Zeitabständen (zuletzt 1994) an die IAO über die Durchführung des Übereinkommens 140 berichtet und dabei die im jeweiligen Berichtszeitraum eingetretenen Änderungen im Bereich von Bund und Ländern ausführlich dargestellt. Der IAO-Sachverständigenausschuß, der die Durchführungsberichte prüft, hat bislang keinen Anlaß für Bemerkungen oder direkte Anfragen zu der Situation in Deutschland gesehen.

In einer 1991 anläßlich der 78. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz von der IAO vorgelegten Studie „Human Resources Development“ hat der Sachverständigenausschuß die Situation in Deutschland in bezug auf das Übereinkommen 140 an mehreren Stellen beschrieben.

20. Wie definiert die Bundesregierung die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung, und welche konkreten Schritte hat sie unternommen, um dieses Ziel im Rahmen eines Konzepts des lebens- und berufs begleitenden Lernens zu verwirklichen?

Die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung ist vor allem eine Frage der Aufstiegs- und Einkommenschancen der Absolventen der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf der einen und der Absolventen akademischer Ausbildung auf der anderen Seite. Hier sind in erster Linie Wirtschaft und öffentliche Verwaltung aufgerufen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter sowie flexible und leistungsgerechte Entgeltstrukturen zu schaffen, die die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung verwirklichen.

Wichtige Beiträge zur Attraktivität der beruflichen Bildung leisten das Aufstiegsfortbildungsförderungs-

gesetz (AFBG, „Meister-BAföG“) und die Begabtenförderung zur beruflichen Bildung.

Mit dem AFBG ist für Fachkräfte, die sich nach einer abgeschlossenen beruflichen Erstausbildung auf eine herausgehobene Berufstätigkeit vorbereiten – beispielsweise als selbständiger Handwerksmeister oder mittlere Führungskraft in einem Betrieb erstmalig ein Rechtsanspruch auf staatliche Förderleistungen verankert worden. Das „Meister-BAföG“ ist damit ein wesentlicher Schritt zur Gleichwertigkeit beruflicher Bildung und unterstützt nachhaltig arbeits- und ausbildungspotenzialerschaffende Existenzgründungen (siehe Antwort zu Frage 25).

Mit dem seit 1991 bestehenden Programm Begabtenförderung berufliche Bildung wird die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger unterstützt, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung besonders erfolgreich durchgeführt haben und die bei Aufnahme in das Förderprogramm jünger als 25 Jahre alt sind. Gefördert wird die Qualifizierung junger Fachkräfte, die sich im Wettbewerb der Bildungswege für die „Karriere mit Lehre“ entscheiden. Dies erhöht die Attraktivität der dualen Berufsausbildung und trägt zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung sowie zur Sicherung eines leistungsfähigen Fachkräftenachwuchses bei. Nachdem das Förderprogramm mit rd. 13 000 Stipendiatinnen und Stipendiaten seine Sollstärke erreicht hat, liegt die Gefördertenquote bei ca. 0,8 Prozent eines Absolventenjahrganges der dualen Berufsausbildung. Sie entspricht damit etwa der Gefördertenquote der Begabtenförderung im Hochschulbereich (Studienförderung).

Die Begleitforschung zum Förderprogramm belegt, daß das Programm eine Art Anschubfinanzierung in der Weiterbildung bewirkt. Die Weiterbildungsmotivation ist gestiegen und das Wissen zu Lerntechniken und -methoden hat zugenommen. Damit ist die Begabtenförderung berufliche Bildung auch Starthilfe für künftiges eigenständiges lebens- und berufsbegleitendes Lernen qualifizierter Fachkräfte (siehe auch Antwort zu Frage 65).

Tabelle 12: Stipendiatenzahlen 1996

insgesamt	männlich	weiblich	inländische Mitbürger	ausländische	ABL	NBL
13 251	7 023	6 228	13 031	220	12 127	1 124

21. Was unternimmt die Bundesregierung, um zu gewährleisten, daß die Absolventen der dualen Berufsausbildung die gleichen Zugangschancen für weiterführende Bildungsgänge erhalten wie Absolventen allgemeinbildender Schulen?

Im Hinblick auf die Gleichstellung von beruflichen Abschlüssen wurde 1994 von einer Arbeitsgruppe von Bund, Ländern und Sozialpartnern im „Maßnahmenkatalog zur Stärkung der beruflichen Bildung“ vereinbart, Hauptschüler mit abgeschlossener dualer Berufs-

ausbildung beim Zugang zu weiteren Bildungswegen mit Absolventen mittlerer allgemeinbildender Abschlüsse gleichzustellen. Diese Position wurde von der Wirtschaftsministerkonferenz der Länder bekräftigt, die einen entsprechenden Appell an die Kultusministerkonferenz gerichtet hat. Die geltende Vereinbarung der Kultusministerkonferenz knüpft diese Gleichstellung nach wie vor an bestimmte Auflagen. Der Bundesposition entspricht beispielsweise die Regelung in Schleswig-Holstein, nach der die landesinterne Berechtigung des mittleren Schulabschlusses ohne Einschränkung und zusätzliche Bedingungen bei einem Notendurchschnitt von 4,0 im Abschlußzeugnis bei einer Regelausbildungsdauer von drei Jahren vergeben wird (vgl. auch Antwort zu Frage 22).

22. Was unternimmt die Bundesregierung, um eine einheitliche Regelung für den Hochschulzugang von beruflich besonders Qualifizierten zu erreichen?

Zur Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung gehört, daß der Zugang zu allen Bildungswegen, also auch zum Hochschulstudium, über die berufliche Bildung ebenso erreicht werden kann wie über allgemeine Bildungswege. Fast alle Länder haben entsprechende Regelungen zum Hochschulzugang Berufserfahrener ohne Abitur erlassen. Die Regelungen unterscheiden sich jedoch teilweise erheblich. Dies stellt auch ein Mobilitätshemmnis für die Betroffenen dar. Im Maßnahmenkatalog zur „Stärkung der beruflichen Bildung“ wurde vereinbart, „länderübergreifende einheitliche Zugangswege für qualifizierte Berufstätige“ zu schaffen und „sachlich nicht gerechtfertigte Zugangsbarrieren“ abzubauen. Die Ministerpräsidenten haben der Umsetzung am 15. März 1995 zugestimmt. Eine entsprechende Ländervereinbarung steht noch aus.

Die Bundesregierung beabsichtigt, in das Hochschulrahmengesetz eine Regelung aufzunehmen, nach der alle Länder verpflichtet sind, den Hochschulzugang aufgrund beruflicher Qualifikationen zu eröffnen. Bewerber, die in der beruflichen Bildung einen ersten berufsqualifizierenden Abschluß erworben haben, sollen nach näherer Bestimmung des jeweiligen Landesrechts den Nachweis ihrer Studieneignung auf andere Weise als durch eine auf das Studium vorbereitende Schulbildung erbringen können.

Die nähere Ausgestaltung bleibt auch nach dieser Rahmenregelung dem jeweiligen Landesrecht unter Beachtung bundeseinheitlicher Kriterien überlassen. Das Landesrecht kann beispielsweise eine Eignungsprüfung, ein Probestudium, eine Qualifikation als Meister, eine vergleichbare Qualifikation oder eine Kombination dieser Kriterien vorsehen. Daneben kann das Landesrecht über die abgeschlossene Berufsbildung hinausgehende Anforderungen festlegen, etwa im Hinblick auf das Alter oder eine Berufstätigkeit, sowie die Art der zu erwerbenden Hochschulzugangsberechtigung bestimmen.

23. Wie beurteilt die Bundesregierung den Vorschlag, das öffentliche Dienstrecht dahin gehend flexibler zu handhaben, daß leistungsfähigen Fachkräften, die eine Aufstiegsfortbildung durchlaufen haben, die gleichen Entwicklungschancen offenstehen wie Absolventen einer Hochschulausbildung?

Soweit es den öffentlichen Dienst betrifft, prüft die Bundesregierung, ob Regelungen getroffen werden können, beim Zugang zu den Laufbahnausbildungen die Absolventen einer dualen Berufsausbildung den Schulabgängern mit mittlerer Reife oder vergleichbaren Schulabschlüssen sowie die Absolventen einer anerkannten beruflichen Fortbildung (Meister, Techniker o. ä.) den Schulabgängern mit Fachhochschulreife gleichzustellen.

24. Wie bewertet die Bundesregierung den wachsenden Trend zum arbeitsplatznahen und arbeitsintegrierten Lernen, und welche Folgen sieht sie unter diesem Aspekt für die außerbetriebliche Weiterbildung?

In den betrieblichen Qualifizierungsstrategien ist ein Trend zur engeren Verzahnung von jeweiliger Tätigkeit und kontinuierlichem Lernen der Mitarbeiter unverkennbar zu beobachten. Diese Entwicklung ist auf das Bestreben gerichtet, zu mehr Effizienz auch in der beruflichen Weiterbildung zu kommen, der zunehmenden Differenzierung der Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten gerecht zu werden sowie die für Innovation und betriebliche Strukturveränderungen notwendigen Kompetenzen zeitgerecht bereitzustellen. Die Bundesregierung beobachtet diese Entwicklungen mit großer Sorgfalt, da angesichts der Bedeutung des Standortfaktors Qualifikation und Kompetenz sich durch die Ausprägung neuer Lernkulturen in den Unternehmen erhebliche Chancen und Wettbewerbsvorteile ergeben können. Mit dem Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Standortsicherung durch Kompetenzentwicklung – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung“ unternimmt die Bundesregierung den Versuch, das arbeitsintegrierte Lernen systematisch aufzuarbeiten und weiterzuentwickeln (siehe auch Antwort zu Frage 57).

Die Tendenz zu verstärktem arbeitsintegrierten Lernen wird durch die Verbreitung des Einsatzes moderner Informations- und Kommunikationstechnologien nachhaltig gefördert. Hier ist für die Zukunft ein großes Entwicklungsfeld, da durch den Einsatz dieser Technologien die Flexibilität in den Unternehmen weiter erhöht wird und zunehmend auch das virtuelle Lernen mit in den Vordergrund tritt.

Ziel ist die Integration von betrieblichen Personal- und Organisationsprozessen mit der bisherigen Bildungsarbeit, wodurch eine betriebliche Entwicklung hin zu einer „lernenden Organisation“ in Gang gesetzt werden soll. Dieser Prozeß führt zu erheblichen Veränderungen in der betrieblichen Bildungsarbeit, wo neben traditionellen Weiterbildungsangeboten Beratung, Moderation und Coaching u. a. treten. Hierzu ist ein Umdenken sowohl auf der Führungskräfteebene wie auf der Ebene der Betriebs- und Personalräte erforderlich.

Damit ist auch ein Umdenken in der Bewertung bisheriger Bildungsarbeit unumgänglich und verändert traditionelle Fragestellungen wie die nach einer gruppen-spezifischen Beteiligung an Weiterbildung.

Für die außerbetriebliche Weiterbildung ergibt sich aus diesen Entwicklungen ein Veränderungs- und Anpassungsdruck in ihrer Arbeit. Künftig werden von der außerbetrieblichen Weiterbildung praxisnahe Problemlösungen und Transferkonzepte erwartet. Die außerbetriebliche Weiterbildung muß ein neues Profil entwickeln mit Angeboten, die Beratung, Nachbetreuung und Transferevaluation garantieren. Das bedingt insgesamt eine stärkere Hinwendung zu innerbetrieblichen Problemen.

25. In welchem Umfang, für welche Teilnehmer, für welche Abschlüsse und mit welchem Stundenumfang wird die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz in Anspruch genommen, und durch welche Weiterbildungsträger werden die geförderten Maßnahmen durchgeführt?

Über die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) wird nach § 27 Abs. 1 des Gesetzes eine Bundesstatistik durchgeführt. Dazu ist mit den Ländern ein Datenkatalog entsprechend § 27 Abs. 2 AFBG vereinbart worden, der jeweils bis zum 31. Juli des jeweiligen Folgejahres dem Statistischen Bundesamt zur Verfügung zu stellen ist. Das Statistische Bundesamt erstellt gegenwärtig die erforderlichen Auswertungsprogramme. Mit der ersten Bundesstatistik kann voraussichtlich frühestens im September 1997 gerechnet werden. Die nachfolgenden Angaben können deswegen noch nicht auf diese Daten gestützt werden, es handelt sich um Schätzungen auf der Grundlage der Angaben der Länder zum Stand der Antragsbearbeitung sowie der Sonderauswertungen der Datenbestände in Baden-Württemberg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen.

Umfang der Förderung

Bis Ende April 1997 sind den Anspruchsberechtigten nach dem AFBG ca. 280 Mio. DM zugute gekommen. Bund und Länder haben für Zuschußzahlungen rd. 30 Mio. DM bereitgestellt, rd. 250 Mio. DM hat die Deutsche Ausgleichsbank als Darlehen zur Verfügung gestellt.

Insgesamt sind seit der Verkündung des Gesetzes am 23. April 1996 mehr als 55 000 Anträge auf Förderung gestellt worden. Nach Angaben der Länder ist bis Ende April 1997 über rd. 42 000 Anträge entschieden worden. In rd. 90 Prozent der Fälle wurden Leistungen bewilligt.

Teilnehmer an Aufstiegsfortbildungen in Vollzeitform erhalten Leistungen zum Lebensunterhalt (Unterhaltsbeitrag) in Höhe von durchschnittlich schätzungsweise 990 DM im Monat. Dabei beträgt der Zuschußanteil ca. 280 DM, 710 DM werden von der Deutschen Ausgleichsbank als zinsfreies und nach Beendigung der Fortbildung und Ablauf der zusätzlichen Karenzzeit von 24 Monaten zinsgünstiges Darlehen geleistet.

Die Darlehen zur Finanzierung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren (Maßnahmebeitrag) beträgt im Durchschnitt

- bei Teilnehmern an Vollzeitmaßnahmen 5 500 DM
- bei Teilnehmern an Teilzeitmaßnahmen 4 500 DM.

In ca. 0,6 Prozent aller Förderungsfälle wird ein Zuschuß zu den notwendigen Kosten der Kinderbetreuung gemäß § 10 Abs. 1 AFBG geleistet; der durchschnittliche Monatsbetrag beträgt ca. 180 DM.

Geförderte Teilnehmer

Aufgrund der Sonderauswertungen einiger Länder kann davon ausgegangen werden, daß von den Geförderten

- etwa 57 Prozent an einer Vollzeitmaßnahme,
- etwa 43 Prozent an einer Teilzeitmaßnahme teilnehmen.

Die Förderung nach dem AFBG wird überwiegend von Männern wahrgenommen, Frauen sind mit einem Anteil ca. 15 Prozent unterrepräsentiert. Hier wirkt sich offensichtlich der hohe Anteil von geförderten Aufstiegsfortbildungen in dem von Männern dominierten Handwerksbereich (s. u.) aus.

Die Altersstruktur der Geförderten stellt sich nach den Erhebungen der Länder wie folgt dar:

Tabelle 13: – Anteil in Prozent –

Alter	bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	älter als 40 Jahre
Männer	61	35	4
Frauen	67	27	6
Insgesamt	64	31	5

Abschlüsse

Datenmäßig erfaßt werden die von den Geförderten angestrebten Fortbildungsabschlüsse nach der gesetzlichen Grundlage der jeweiligen Prüfungsordnungen.

Danach streben 74 Prozent der Geförderten einen Fortbildungsabschluß im Handwerksbereich an. Knapp 21 Prozent wollen einen Abschluß nach dem Berufsbildungsgesetz erwerben. Nach Bundes- bzw. Landesrecht geregelte Fortbildungsabschlüsse spielen offenbar nur eine untergeordnete Rolle. Im einzelnen verteilen sich die Fortbildungsabschlüsse wie folgt.

Tabelle 14: – Anteil in Prozent –

Rechtliche Grundlage	Insgesamt	Davon	
		Vollzeitmaßnahmen	Teilzeitmaßnahmen
Handwerksordnung	73,8	61,9	38,1
Berufsbildungsgesetz	20,9	47,1	52,9
vergleichbares Bundesrecht	1,9	48,2	51,8
vergleichbares Länderrecht	3,4	69,2	30,8

Stundenumfang

Das Erreichen eines bestimmten Stundenumfanges ist nach § 2 Abs. 3 AFBG Voraussetzung dafür, daß eine Fortbildungsmaßnahme dem Grunde nach förderungsfähig ist. Da das jeweilige Stundenpensum darüber hinaus auf die Berechnung der Höhe der Förderung ohne Einfluß ist, wird diese Angabe DV-mäßig nicht erfaßt. Die jeweilige Dauer der Maßnahme in Monaten und die in § 2 Abs. 3 AFBG geforderte Mindestanzahl

- von 25 Unterrichtsstunden je Woche (bei Vollzeitmaßnahmen),
- von 150 Unterrichtsstunden je Sechsmonatszeitraum (bei Teilzeitmaßnahmen)

ermöglicht jedoch annäherungsweise Angaben zum durchschnittlichen Stundenumfang der geförderten Fortbildungsmaßnahmen.

Tabelle 15: Dauer der Vollzeittfälle:

Dauer	bis 6 Monate	7–12 Monate	13–18 Monate	19–24 Monate	24–30 Monate	31–36 Monate	37–42 Monate	43 Monate und mehr
Anteil in Prozent	23,3	45,8	7,6	20,1	1,8	1,0	0,2	0,2
Entspricht Gesamtstundenzahl von mind. ca.**	108–650	760–1300	1410–1950	2060–2600	–	–	–	–

*) Vollzeitmaßnahmen können nach § 11 Abs. 1 AFBG für eine Zeitraum von längstens 24 Monaten gefördert werden. Die Angabe der Maßnahmedauer in Monaten kann Zeiträume zwischen einzelnen Maßnahmeabschnitten umfassen. Dies kann ebenso wie die Kombination von Vollzeit- und Teilzeitabschnitten zu einer Angabe der Maßnahmedauer von mehr als 24 Monaten führen.

***) Wegen der möglichen Einbeziehung von Zeiträumen zwischen einzelnen Maßnahmeabschnitten sind die Stundenzahlen im Vergleich zu den innerhalb des angegebenen Maßnahmezeitraums tatsächlich absolvierten Unterrichtsstunden in der Tendenz überhöht.

Tabelle 16: Dauer der Teilzeitfälle:

Dauer	bis 6 Monate	7–12 Monate	13–18 Monate	19–24 Monate	24–30 Monate	31–36 Monate	37–42 Monate	43 Monate und mehr
Anteil in Prozent	1,8	15,7	14,6	23,8	20,6	12,6	5,5	5,4
Entspricht Gesamtstundenzahl von mind. ca. **	150	175–300	325–450	475–600	625–750	775–900	925–1050	mehr als 1075

*) Die Angabe der Maßnahmedauer in Monaten kann Zeiträume zwischen einzelnen Maßnahmeabschnitten umfassen.

***) Wegen der möglichen Einbeziehung von Zeiträumen zwischen einzelnen Maßnahmeabschnitten sind die Stundenzahlen im Vergleich zu den innerhalb des angegebenen Maßnahmezeitraums tatsächlich absolvierten Unterrichtsstunden in der Tendenz überhöht.

Weiterbildungsträger

Nach den Länderauswertungen werden die geförderten Fortbildungsmaßnahmen von folgenden Trägern durchgeführt:

Tabelle 17: – In Prozent –

	Insgesamt	Davon	
		Vollzeitmaßnahmen	Teilzeitmaßnahmen
Öffentliche Schulen	32,2	70,6	29,4
Private Schulen	5,7	67,4	32,6
Öffentliche Lehrgangsträger **	47,3	52,9	47,1
Private Lehrgangsträger	14,1	51,7	48,3
Öffentlicher Fernunterricht	0,1	15,4	84,6
Privater Fernunterricht	0,6	1,1	98,9

*) Diese Angabe ist für das Bundesgebiet nicht repräsentativ, weil der Anteil maßgeblich von den Verhältnissen im Land Baden-Württemberg beeinflusst ist, wo die Vorbereitung auf die Meisterprüfung im Handwerk häufiger als in anderen Ländern an Fachschulen erfolgt.

***) Hierin enthalten sind offenbar vielfach auch Fortbildungsgesellschaften von Kammern, die als privatrechtliche Einrichtungen richtigerweise den privaten Lehrgangsträgern hätten zugeordnet werden müssen.

26. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über den Umfang und die Qualität von Vereinbarungen zur Verankerung der beruflichen Weiterbildung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen vor?

Tarifverträge über die Berufsbildung liegen dem Tarifregister – soweit ersichtlich – für die folgenden Wirtschaftszweige vor:

- Chemische Industrie
- Buchhandel
- Augenoptikerhandwerk Niedersachsen
- Bauhauptgewerbe
- Dachdeckerhandwerk
- Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
- Gerüstbaugewerbe
- Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik Berlin
- Land- und Forstwirtschaft
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Zeitschriftenverlage Westdeutschland.

Diese Tarifverträge enthalten branchenbezogene Regelungen über die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Aufgrund dieser Tarifverträge sind vielfach Kassen als gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien ge-

bildet worden, die den Ausbildungsbetrieben die Kosten oder einen Teil davon erstatten. Die für diese Zwecke benötigten Finanzmittel werden durch eine Umlage bei allen Arbeitgebern im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages aufgebracht. Dies ist durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarifverträge sichergestellt.

Darüber hinaus enthalten einige der hauptsächlich in den sechziger und siebziger Jahren abgeschlossenen tarifvertraglichen Rationalisierungsschutzabkommen Regelungen über vom Arbeitgeber zu finanzierende Umschulungsmaßnahmen, durch die die von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmer für die geänderten Arbeitsbedingungen qualifiziert werden sollen. Auch der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 11. Februar 1988 und der Tarifvertrag über die Fortbildung von Angestellten bei der Bundesknappschaft vom 14. Juli 1992 enthalten Regelungen über die Qualifizierung der Beschäftigten. Eine Reihe weiterer Tarifverträge enthält Regelungen über die Freistellung der Arbeitnehmer für Bildungszwecke oder zur Ablegung beruflicher Prüfungen, wobei die Zeitdauer der Bildungsmaßnahmen und der Anteil der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer stets begrenzt sind.

Betriebsvereinbarungen liegen der Bundesregierung nicht vor. Weitergehende Informationen über tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen auf dem Gebiet beruflicher Weiterbildung können der FORCE-Studie „Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland“⁴⁾ entnommen werden.

27. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über die Struktur der Anbieter von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und deren Chancengleichheit im Wettbewerb vor?

Der Markt für berufliche Weiterbildung ist auf der Angebotsseite pluralistisch geprägt: Neben staatlichen Institutionen existieren Weiterbildungseinrichtungen der Arbeitgeber/Betriebe, Kammern, Verbände, Gewerkschaften, Kirchen sowie private Träger von Weiterbildungsmaßnahmen. Die Arbeitgeber/Betriebe haben mit ca. 35 Prozent (Anteil an den insgesamt erfaßten Weiterbildungsstunden) die größte Bedeutung als Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen. Die privaten Träger haben einen Anteil von etwa 19 Prozent an dem erfaßten Weiterbildungsvolumen. Der Anteil der staatlichen Institutionen beläuft sich auf insgesamt 16 Prozent.

Tabelle 18: Die Anbieterstruktur des Marktes für berufliche Weiterbildung 1994 (Anteil an den insgesamt erfaßten Weiterbildungsstunden)

	Anteilswert in Prozent
Staatliche Institutionen	16
Arbeitgeber/Betriebe	35
Kammern	9
Verbände	11
Gewerkschaften	1
Kirchen	2
Private Träger	19
sonstige nicht vorgegebene Träger	7
Summe	100

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung VI

Unterteilt man die Weiterbildungseinrichtungen in staatliche, gemeinnützige und erwerbswirtschaftliche (gewinnorientierte) Institutionen, so ergibt sich folgende Verteilung (Anteile in Prozent):

- staatliche Institutionen 28 Prozent
- gemeinnützige Institutionen 36 Prozent
- erwerbswirtschaftlich orientierte Institutionen 36 Prozent.

Auf dem Markt für berufliche Weiterbildung stehen die verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen mit unterschiedlichen Rechtsformen im Wettbewerb um die

4) Sadowski, D.; Decker, S.; Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), (Berlin 1993)

Nachfrager nach Weiterbildung. Wie Befragungen von Weiterbildungsträgern ergeben haben, treten Hochschulen, die bisher kaum eine Rolle gespielt haben, verstärkt als Anbieter auf dem Markt für berufliche Weiterbildung auf.

28. Welche Veränderungen sieht die Bundesregierung aufgrund des zunehmenden Einsatzes von IuK-Technologien im Bildungsprozeß auf die Organisation der beruflichen Weiterbildung, die Angebotsformen, Anbieterstrukturen sowie die Lernorte zukommen?

IuK-Techniken, darunter vor allem der Einsatz von Multimedia als integriert verbindendes PC- und Netzwerk-gestütztes Lehr- und Lernmedium, nehmen in den letzten Jahren immer mehr zu und beeinflussen die berufliche Weiterbildung in ihren verschiedenen Formen. Diese Entwicklungen gilt es zu fördern und zu beschleunigen, um das für Innovationen im Bereich der IuK-Techniken unverzichtbare Grundlagenwissen möglichst schnell für zahlreiche Adressaten der Weiterbildung zu erschließen.

Die Bundesregierung hat eine Vielzahl von Programmen zur Ausstattung von Institutionen der Weiterbildung mit Hard- und Software, zur Entwicklung von Lernsoftware, zum Aufbau der Infrastruktur sowohl interner wie auch externer Netze, zur Entwicklung von Kooperationsformen zwischen Kommunikationspartnern in Netzwerken, zur Klärung damit verbundener organisatorischer, technischer, rechtlicher und sonstiger Rahmenbedingungen gefördert. Neue Erkenntnisse sollen in diesem Zusammenhang mit dem neuen Förderungsprogramm des Bundes zum Themenfeld Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse gewonnen werden, in dem u. a. Fragen des computer-gestützten Lehrens und Lernens in Netzen sowie die Entwicklung und der Ausbau entsprechender Aus- und Weiterbildungskapazitäten Inhalte der Forschung und Entwicklung bilden. Dem Ziel, Multimedia und Rechnernetzung für Zwecke der Weiterbildung stärker zu nutzen, dient auch die Projektförderung des Bundes und der Länder im BLK-Förderschwerpunkt „Fernstudium“.

In der externen beruflichen Weiterbildung verfügen die Träger der Weiterbildung inzwischen mehrheitlich über eine Grundausstattung mit PC und Software und arbeiten teilweise in vernetzten Systemen. Multimedia-Lernsoftware wird dabei vielfach offline, durch Nutzung von Lernprogrammen auf CD-ROM, eingesetzt. Ansatzweise erfolgt auch bereits eine Qualifizierung durch Nutzung von Software und Datenbeständen in Netzen.

Im Bereich der internen betrieblichen Weiterbildung gelten die vorstehenden Aussagen für kleine und mittlere Betriebe sinngemäß. Ergänzend bleibt hier anzumerken, daß zunehmend mehr computergestützte Bildungsangebote von Anbietern über die Netze der Telekom oder die Kapazitäten regionaler Dienstleistungszentren zur Qualifizierung durch CBT-gestützte

Lernformen für die Betriebe zur Verfügung stehen werden.

Große Betriebe verfügen vielfach über eigene, computergestützte Lernsoftware, die in firmeneigenen Lernzentren durch die Betriebsangehörigen oft mit tutorieller Betreuung und Beratung genutzt werden. Durch die weitere Vernetzung der Arbeitsplätze in den Betrieben mit Intranetzen können auch direkt Schulungen am Arbeitsplatz durch Einbindung von Lernsoftware durchgeführt werden. Dadurch bleibt der unmittelbare Bezug zum Arbeitsplatz erhalten und Problemlösungen werden erleichtert.

Zunehmend kooperieren in letzter Zeit große Firmen einer Branche wie z. B. in der Automobilindustrie, um Qualitätskriterien für Lernsoftware zu entwickeln oder den Austausch von Lernsoftware über gemeinsame Softwarepools zu ermöglichen. (Zur Situation im Fernunterricht vgl. die Antwort zu Frage 80.)

Transnationale Aktivitäten zur Anwendung von IuK in der Weiterbildung finden in zahlreichen Förderprogrammen unter deutscher Beteiligung statt. Hierzu gehört z. B. das EG-Förderungsprogramm LEONARDO, das sich u. a. mit der Nutzung von IuK für Bildungsprozesse zur Schaffung eines transnationalen Bildungsnetzwerks Medientechnik oder der Errichtung eines Fern tutorats für computergestützte Bildungsmaßnahmen oder der Entwicklung von Online- und Offline-Informationsstrategien im Rahmen von Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung befaßt.

Es zeigt sich bereits heute, daß der Einsatz von IuK – und dabei insbesondere die Anwendung von Multimedia in Bildungsprozessen – die Organisation von Bildungsträgern, die Anbieter- und Angebotsstrukturen, die Inhalte und Lehr-/Lernmethoden auf allen Bildungsebenen nachhaltig beeinflusst.

Für den Lernenden bedeutet die Aneignung neuen Wissens in Form von Open Learning and Distance Education vielfach die Befreiung von fest vorgegebenen Lernzeiten, Lernorten, Bindung an starre Lernorganisationen sowie auf der anderen Seite einen ungehinderten Zugang zu Medien (z. B. zu Büchern in der Bibliothek, auf die man nunmehr online unter Vermeidung langer Wege oder Wartezeiten zugreifen kann). Längerfristige Bildungsmaßnahmen werden daraufhin zu überprüfen sein, welche Lerninhalte zukünftig in vernetzten Systemen zu vermitteln und welche weniger für Fernlernen geeignet und dafür mehr im Präsenzunterricht – dabei jedoch künftig verstärkt mit effektiveren Lehr-/Lernformen, wie z. B. in Form von handlungsorientiertem, selbst gesteuerten Lernen, einzusetzen sind.

Neben den traditionellen Anbietern der Weiterbildung werden neue Träger CBT-orientierter Lehrgänge in Form von Dienstleistungszentren entstehen, bei denen über Netz bestimmte Bildungsangebote online abgerufen werden können. Auch der Markt der Software-Firmen wird durch die erforderlichen zahlreichen neuen Lernprogramme, die zukünftig verstärkt zu entwickeln sind, ein weiteres Wachstum zu verzeichnen haben.

Hiermit verbinden sich auch neue Aufgaben wie z. B. die Erarbeitung multimedialer Bildungskonzepte, die in Netzen vermittelbar sind, die Qualifizierung von Personengruppen für die pädagogische Betreuung von Lehrgangsteilnehmern, die Beratung von Weiterbildungsinteressenten an solchen Bildungsmaßnahmen.

Im Hinblick auf eine weitere Einschätzung der oben beschriebenen Entwicklungstendenzen, die über den heutigen Stand zum Einsatz von IuK und Multimedia hinausgehen und sich auf das Wachstum und Verbreitung dieser Technologien, auf die Eindringtiefe, die Vernetzung und breite Akzeptanz und Nutzung für weite Bereiche der Weiterbildung beziehen, ist von einer Reihe von Einschränkungen auszugehen, die in den nächsten Jahren voraussichtlich ein schnelles Wachstum des Multimedia-Einsatzes in der Weiterbildung begrenzen könnten. Hierzu gehören u. a. folgende Aspekte:

Die breite Anwendung von Multimedia stößt bei weiten Bevölkerungskreisen zwar überwiegend auf Zustimmung, es fehlt aber bei vielen guten Ansätzen im Einzelfall oft das tatsächliche Problembewußtsein und der konkrete Wille des einzelnen, sich praktisch und konkret durch aktives Lernen für die Anwendung dieser Technologien zu qualifizieren.

Die heute einsetzbare Lernsoftware, vor allem bei CBT-orientierten Lernformen, reicht vielfach in der Qualität für eine effektive Qualifizierung im Hinblick auf die Erreichung der angestrebten Bildungsziele nicht aus und behindert damit eine schnelle Verbreitung dieses Bildungsmittels.

Es fehlen derzeit noch allgemein anerkannte Kriterien zur Beurteilung der Qualität von Lernsoftware für die Orientierung von Interessenten in der Weiterbildung.

Die derzeit noch relativ hohen Datenübertragungskosten behindern teilweise eine breite Nutzung der bereits heute gegebenen Möglichkeiten des multimedialen Lernens in Netzen.

Auch in Zukunft werden nicht alle Bildungsmaßnahmen für eine Einbindung in multimedial gestützte Lernprozesse in Betracht kommen. Es bleibt hier zu untersuchen, um welche Bildungsbereiche es sich dabei handelt und welche Auswirkungen dies auf die weitere Entwicklung der Weiterbildung hat.

(Zu weiterem Forschungsbedarf im Bereich der IuK vergleiche die Antwort zu Frage 90.)

29. Wie beurteilt die Bundesregierung Vorschläge zur Regionalisierung der beruflichen Weiterbildungsinfrastruktur?

In der Diskussion um effektivere Gestaltungsformen der beruflichen Weiterbildung wird zunehmend auf die Bedeutung regional orientierter Weiterbildungsinfrastrukturen aufmerksam gemacht.

Als Handlungsfelder regionaler beruflicher Weiterbildungsinfrastrukturen werden vornehmlich Infor-

mation, Beratung, Bedarfsanalysen und Qualitätssicherung gesehen. Neuerdings gewinnt außerdem, verstärkt durch den Netzwerkgedanken, das Handlungsfeld Curriculumentwicklung und -transfer an Bedeutung (vgl. Berufsbildungsbericht 1995, S. 128 bis 134). Entsprechende Modellvorhaben wurden bzw. werden durch die Bundesregierung und die EU gefördert.

Bisherige Entwicklungen waren gekennzeichnet durch einen Verbund strukturpolitischer Maßnahmen mit der kommunalen Selbstverwaltung und den Akteuren in der Region. Unterschiedliche Modelle zum Aufbau regionaler beruflicher Weiterbildungsinfrastrukturen sind in Bereiche der Arbeits-, Wirtschafts- und Technologieförderung integriert worden, die mit regional-spezifischen Programmen gefördert wurden.

Die Bundesregierung verfolgt aufmerksam entsprechende Entwicklungen und fördert Forschungen auf diesem Gebiet. Beispielsweise wurden in den Jahren von 1992 bis 1995 in fünf neuen Bundesländern Modellvorhaben vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft initiiert, die inhaltlich und organisatorisch von den jeweiligen Ländern unterstützt und aus Mitteln des Bundes sowie zum Teil aus Fonds der Europäischen Gemeinschaft und der Länder finanziert wurden.

Es kann eingeschätzt werden, daß dort, wo berufliche Weiterbildung mit arbeitsmarkt-, wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Zielen verbunden und wo vor allem die Unterstützung von den Ländern und Kommunen gegeben ist, erfolgversprechende Ansätze regionaler beruflicher Weiterbildungsinfrastrukturen realisiert werden. Selbsttragende Lösungen, ohne aktive Beteiligung der Kommunen und regionaler Akteure, erwiesen sich bisher als instabil und nur begrenzt funktionsfähig.

Die Bundesregierung erwartet von regionalen Lösungen eine nachhaltige Weiterentwicklung der Lernkultur, da auf regionaler Ebene Qualifikations- und Kompetenzprobleme praxisnäher und bedarfsorientierter in Kooperation unterschiedlicher Politikbereiche (insbesondere Arbeitsmarkt-, Regional-, Kultur-, Bildungs- und Sozialpolitik sowie regionaler Wirtschaftsförderung) gelöst werden können.

30. Welche Rolle mißt die Bundesregierung dem Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit im Hinblick auf die wachsende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung zu, um
- Qualitätsnormen und -standards im Einvernehmen mit Arbeitgebern und Gewerkschaften zu erarbeiten,
 - bei Fortbildungsordnungen nach § 46 BBiG die Entwürfe und die Lehrgangsempfehlungen zu erstellen,
 - die Erstellung von Prüfungsaufgaben für berufliche Fortbildung vorzunehmen,
 - die Weiterbildungsforschung und Dokumentation zu verbessern?

Zum Bundesinstitut für Berufsbildung

Zu a:

Die Zusammenarbeit von Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeit (BA) hat bei der Entwicklung von Qualitätsnormen und -standards bereits eine längere Tradition. Seit Mitte der 70er Jahre hat das BIBB wiederholt an der Erarbeitung von Qualitätsstandards für die von der BA geförderte Fortbildung und Umschulung mitgewirkt; dies gilt auch für den im Februar 1997 von der BA erstellten „Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung“, der die bisherigen „FuU-Qualitätsstandards“ der BA ersetzt. Darüber hinaus hat das BIBB eine Reihe von Materialien und Instrumenten zur Beurteilung von Weiterbildungsqualität durch Weiterbildungsinteressierte (Personen und Betriebe) entwickelt. (Vgl. dazu die Antworten zu den Fragen 63, 64, 73).

Die Bundesregierung mißt den Arbeiten des BIBB im Bereich der Qualitätssicherung der Weiterbildung eine große Bedeutung zu. Sie sind wichtiger Bestandteil zum Aufbau eines Qualitätssicherungssystems.

Zu b:

Die Mitwirkung an der Vorbereitung von Fortbildungsverordnungen nach § 46 Abs. 2 BBiG und § 42 Abs. 2 HwO ist Teil der gesetzlichen Aufgaben des BIBB. In der mehr als 20jährigen Ordnungsarbeit des Bundes auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung hat sich die Übertragung von Arbeiten an das BIBB zum Entwurf von Fortbildungsverordnungen bewährt.

Die Arbeit des BIBB erfolgt in diesem Zusammenhang im wesentlichen in zwei Schwerpunkten:

- Es ist für die Erstellung eines Ordnungsentwurfes verantwortlich und zieht für diese Aufgabe einen Fachbeirat hinzu, dem Vertreter der Sozialpartner und des Bundes angehören. Diese Form der Mitwirkung des BIBB sichert eine unabhängig und fachkompetente Moderation der Verordnungsinteressen der Sozialpartner, einschließlich der dafür erforderlichen Informationsversorgung zu den sachlichen (branchen-, funktions- und regionalübergreifenden) Grundlagen und Rahmenbedingungen der Fortbildungsverordnungen.
- Es untersucht die Voraussetzungen für eine Verordnung.

Die Erstellung von Lehrgangsempfehlungen ist für eine nach einheitlichen Qualitätsstandards in die Praxis umzusetzende Fortbildungsverordnung von großer Bedeutung. Die Sozialpartner sind in ihrer Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung vom Dezember 1996 übereingekommen, daß die Spitzenorganisationen der Kammern in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Verbänden vorrangig die Lehrgangsempfehlungen erarbeiten sollen. In der Vergangenheit hat das BIBB im Rahmen der Erarbeitung der Verordnungsentwürfe in Einzelfällen Lehrgangsempfehlungen erarbeitet, z. B. beim „Geprüften Schädlingsbekämpfer“, bei dem ein besonderes öffentliches Interesse vorlag. Die Bundesregierung wird auch künftig

im Einzelfall – möglichst in Übereinstimmung mit den Sozialpartnern – entscheiden, ob im Rahmen der Erstellung eines Verordnungsentwurfs auch eine Lehrgangsempfehlung durch das BIBB erarbeitet werden soll.

Zu c:

Die Erstellung von Prüfungsaufgaben zählt grundsätzlich zu den Aufgaben der zuständigen Stellen. Das BIBB ist im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben besonders in den letzten Jahren an der modellhaften Entwicklung von innovativen Prüfungsformen für die Aufstiegsfortbildung beteiligt worden.

Zu d:

Neben der Entwicklung und Vorbereitung von Fortbildungsverordnungen, Lehrgangsempfehlungen und Umsetzungshilfen wird das BIBB künftig verstärkt Dienstleistungen im Bereich der angewandten Weiterbildungsforschung übernehmen; dazu gehören insbesondere:

- die Beobachtung und Analyse beruflicher Qualitätsentwicklungen für (künftige) Beschäftigungs- und Professionalisierungsfelder,
- die Analyse der Strukturen und sozioökonomischen Grundlagen und deren Veränderungen sowie
- die Untersuchung der weiterbildungsspezifischen Lehr/Lernbedingungen und entsprechender Veränderungsprozesse.

In diesem Zusammenhang wird sich das BIBB auch künftig der Aufgabe zuwenden, die Dokumentation der Fortbildungsregelungen zu erstellen und alle Beteiligten an der beruflichen Weiterbildung über die geregelten Weiterbildungsabschlüsse zu informieren (vgl. dazu Punkt VII. 4. der Vereinbarung der Sozialparteien von Dezember 1996). Eine Erweiterung dieses Aufgabenspektrums in bezug auf ein System der Früherkennung von Qualifikations- und Ordnungsbedarf wird gegenwärtig geprüft.

Zum Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nimmt sich Fragen der beruflichen Weiterbildung, insbesondere im Zusammenhang mit ihren Wirkungen auf den Arbeitsmarkt, an. Ein Schwerpunkt ist die Feststellung des weiteren Verbleibs von nach dem AFG geförderten Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Vertiefende Untersuchungen zur Frage des Wiedereingliederungserfolgs nach der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sind im Forschungsprogramm des IAB vorgesehen. Darüber hinaus kommt dem IAB Bedeutung zu bei der Dokumentation einschlägiger Forschung und Literatur.

31. Wie beurteilt die Bundesregierung die Tatsache, daß auf der regionalen Ebene der zuständigen Stellen (vor allem der Kammern) 1995 über 2 200 Fortbildungsregelungen existierten, die sich auf über 360 Abschlußtypen bzw. Fortbildungsberufe verteilten und zu denen noch zahlreiche weitere Weiterbildungsregelungen auf der Länderebene hinzukamen?

In einer ausdifferenzierten und dynamischen Wirtschaft sind die Qualifikationsbedürfnisse vielfältig und unterliegen ständigen Veränderungen. Auch öffentlich-rechtliche Fortbildungsabschlüsse müssen eine breite Angebotspalette aufweisen. Ein breites Angebotsspektrum dient auch den Interessen der Weiterbildungswilligen. Insoweit ist nach Auffassung der Bundesregierung ein ständiger Ausgleich zwischen Differenzierung einerseits und Transparenz andererseits notwendig. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung die Sozialpartner gedrängt, eine Rahmenvereinbarung bezüglich der bundesweiten Anerkennung von regionalen Fortbildungsordnungen zu treffen. Diese liegt jetzt vor und die Bundesregierung wird künftig die Fortbildungsregelungen der Kammern, die eine überregionale Verbreitung haben, schneller durch aktualisierte Fortbildungsverordnungen des Bundes ablösen. Die Vereinbarung bestätigt die schon bisher geltende Absprache, daß Fortbildungsregelungen des Bundes erst nach ausreichenden Qualifizierungs- und Prüfungserfahrungen auf der Grundlage von Kammer-Regelungen nach § 46 Abs. 1 BBiG vorgesehen werden sollten. Durch die 15 vorgesehenen neuen Rechtsverordnungen des Bundes werden die Kammerregelungen um mehr als 600 reduziert. Indem in diesen Fällen gleiche oder ähnliche Kammerregelungen durch aktualisierte Rechtsverordnungen des Bundes ersetzt werden, wird auch die Übersichtlichkeit über die Fortbildungsregelungen verbessert.

32. Welche Vorstellungen hat die Bundesregierung, um die Fortbildungsberufe auf der Bundesebene zu entwickeln?

Wird z. B. daran gedacht, das Spektrum der Fortbildungsberufe in den Dienstleistungsbereich (insbesondere Gesundheit, Sicherheit, Tourismus, Freizeit) hinein zu verbreitern?

Fortbildungsverordnungen sollen nach Auffassung der Bundesregierung auch künftig im Konsens mit den Sozialpartnern erlassen werden. Das gewährleistet am ehesten Bedarfsgerechtigkeit. Für neu zu entwickelnde Qualifikationen können zunächst „Besondere Rechtsvorschriften“ der Kammern gemäß § 46 Abs. 1 BBiG bzw. § 42 Abs. 1 HwO in Betracht kommen, um zunächst Erfahrungen zu sammeln.

Die Bundesregierung mißt dem wachsenden Dienstleistungsbereich eine hohe Bedeutung bei. Für die Absolventen der beruflichen Ausbildung ergeben sich hier neue Fortbildungs- und neue berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die auch zu neuen Fortbildungsregelungen auf Bundesebene führen können.

Zur Regelung der beruflichen Fortbildung für sicherheitsrelevante Berufe finden bereits seit einigen Jahren Diskussionen mit den Sozialpartnern statt. Angesichts der unterschiedlichen und sich verändernden Strukturen in dieser expandierenden Branche ist die Meinungsbildung der Sozialpartner über die künftige Ordnung der beruflichen Aus- und Fortbildung der sicherheitsrelevanten Berufe noch nicht abgeschlossen.

Auf Bitte der Sozialpartner führt derzeit das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Vorhaben durch, das die Rahmenbedingungen für Aus- und Fortbildungen in dieser Branche untersucht.

Die Bundesregierung hat die Erwartung, daß die Sozialpartner ihre Meinungsbildung in diesem Jahr abschließen, so daß dann die Arbeiten zur Neuordnung für diesen Bereich aufgenommen werden können.

Erste Ergebnisse eines Forschungsprojektes des Bundesinstituts für Berufsbildung „Grundlagen für die Qualifizierung in der Freizeitwirtschaft“ weisen z. B. im Bereich des Sports auf Tätigkeitsfelder hin, die ggf. durch Verordnungen geregelt werden könnten. Besonders angesprochen sind Tätigkeitsfelder für den Bereich Verwaltung und Organisation mit den Schwerpunkten Betriebswirtschaft, Management und Kommunikation und für den Bereich Sportvermittlung mit den Schwerpunkten Sportassistent, Lehrer für Fachsportarten, Gesundheitssport.

Hinsichtlich des Tourismus wurde in diesem Projekt festgestellt, daß neue Qualifikationsbedürfnisse im Kur- und Fremdenverkehr bestehen, denen durch eine Fortbildung zum Tourismusfachwirt Rechnung getragen werden könnte. Darauf aufbauende Module etwa zum Reiseleiter und Stadtführer sind denkbar.

Bevor hier konkrete Vorschläge entwickelt werden, sollte der Abschluß dieses Forschungsprojektes und die Diskussion mit den hier zu beteiligenden Verbänden und Institutionen abgewartet werden.

Fort- und Weiterbildungen im Bereich der Medizinalberufe fallen in die alleinige Zuständigkeit der Länder. Nach Artikel 74 Nr. 19 GG hat der Bund lediglich die Kompetenz die erstmalige Zulassung zu ärztlichen und zu anderen Heilberufen zu regeln. Fortbildungsverordnungen für nach dem Berufsbildungsgesetz geregelte Gesundheitsberufe sind nicht geplant.

Berufliche Weiterbildung im Rahmen der Arbeitsförderung

- 33. Wie hat sich seit 1990 die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bei arbeitslosen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung entwickelt?

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erhebt seit 1982 vierteljährlich, wie viele Absolventen 6 Monate nach erfolgreichem Abschluß einer Bildungsmaßnahme noch oder wieder Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe beziehen. Nach den Erfahrungen der Bundesanstalt für Arbeit ist davon auszugehen, daß der größte Teil der nicht mehr im Leistungsbezug stehenden Absolventen eine Erwerbstätigkeit aufgenommen hat. Die Erhebung bietet daher eine gute Basis für die Beobachtung der Beschäftigungssituation und damit der Integrationschancen von Absolventen beruflicher Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Betrachtet man nur diejenigen, die vor der Teilnahme an der Maßnahme arbeitslos waren, ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 19:

Anteil arbeitsloser Teilnehmer an beruflichen Vollzeitbildungsmaßnahmen (Fortbildung, Umschulung, betriebliche Einarbeitung), die 6 Monate nach Abschluß der Maßnahme weder Arbeitslosengeld noch Arbeitslosenhilfe bezogen haben (in Prozent) Bundesgebiet insgesamt ^{*)}										
1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
74	74	73	77	78	76	75	69	66	60	60

^{*)} 1985 bis 1993 nur Bundesgebiet West

Der Anteil derjenigen, die 6 Monate nach Beendigung einer Weiterbildung weder Arbeitslosengeld noch Arbeitslosenhilfe bezogen, lag im Zeitraum 1989 bis 1991 infolge der durch die Wiedervereinigung gestiegenen Zahl der offenen Stellen z. T. bei über 75 Prozent. Er liegt mit 60 Prozent seit 1994 trotz der konjunkturbedingten nachlassenden Nachfrage nach Arbeitskräften und der Einbeziehung der Teilnehmer aus den neuen Bundesländern nach wie vor sehr hoch. Unter Einbeziehung aller geförderten Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ergibt sich ein noch günstigeres Bild.

Auf die Wiedereingliederungsquote hat auch die verstärkte Einbeziehung von Zielgruppen des Arbeitsmarktes Einfluß. Von 1992 bis 1996 ist der Anteil der Eintritte von den zu den Zielgruppen zählenden Arbeitslosen z. T. erheblich gestiegen (vgl. Abbildung 1). Bei den verstärkt für Zielgruppen des Arbeitsmarktes durchgeführten Maßnahmen muß zwangsläufig von einer schwierigen Integration in den Arbeitsmarkt und von einem üblicherweise längeren Zeitraum für die Suche eines Arbeitsplatzes ausgegangen werden. Besonders deutlich war die Zunahme bei den Eintritten von Langzeitarbeitslosen in Bildungsmaßnahmen. Insgesamt ist in Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen mit mehr als zweijähriger Arbeitslosigkeit gestiegen.

- 34. Wie und mit welchen Instrumenten will die Bundesregierung die Reintegrationsquote dieser Arbeitnehmergruppe in das Beschäftigungssystem verbessern?

Für die Wiedereingliederung von arbeitslosen Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt steht das breit gefächerte Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Mit Inkrafttreten des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes ist das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium noch erweitert worden. Genannt seien z. B. die Einführung von Trainingsmaßnahmen und des Eingliederungsvertrages. Die Chancen auf eine Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt sind u. a. auch von dem Vorliegen vermittlungshemmender Merkmale abhängig. Daher ist es wichtig, für unterschiedliche Zielgruppen unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Ansätze zu wählen. So ist nicht für jeden Arbeitslosen eine Weiterbildung erfolgversprechend. Um den Arbeitsämtern einen zielgenaueren Einsatz der zur Verfügung stehenden Instrumente zu ermöglichen, werden sie ab dem Jahr 1998 selbst darüber entscheiden können, für welches arbeitsmarkt-

politische Instrument sie wieviel Mittel für arbeitsmarktpolitische Ermessensleistungen zur Verfügung stellen wollen.

Im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung werden die Arbeitsämter mit dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) ab 1. Januar 1998 verbesserte Möglichkeiten der Qualitätsprüfung haben (vgl. § 93 SGB III). Sie werden zur Überwachung laufender Maßnahmen und zur Erfolgsbeobachtung verpflichtet. Dabei sind die Arbeitsämter auch berechtigt, Einsicht in alle die Maßnahme betreffenden Unterlagen des Trägers zu nehmen sowie Grundstücke, Geschäfts- und Unterrichtsräume des Trägers zu betreten. Vom Träger und den Teilnehmern kann das Arbeitsamt Auskunft über den Verlauf und den Wiedereingliederungserfolg verlangen.

Zur Unterstützung der Erfolgsbeobachtung durch die Arbeitsämter beabsichtigt die Bundesanstalt für Arbeit, die vorhandenen Statistiken weiterzuentwickeln. In einem ersten Schritt wurde die Maßnahmestatistik um die Erfassung von zielgruppenorientierten Maßnahmen und Maßnahmen mit integriertem betrieblichen Praktikum erweitert. Ferner erfolgt bereits jetzt eine stärkere Differenzierung nach Maßnahmentypen. Zukünftig sollen auf Arbeitsamtsebene statistische Auswertungen maßnahme- und zielgruppenbezogen über den Verbleib von Teilnehmern nach Abschluß von Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen können. Der Einsatz des neuen Verfahrens ist für 1998 geplant. Weitere Erkenntnisse wird auch die ab 1998 von den Arbeitsämtern jährlich zu erstellende Eingliederungsbilanz (§ 11 SGB III) erbringen.

35. Wie groß ist der Umfang von Aufwendungen für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von ABM seit 1990, aufgeschlüsselt nach Jahren und getrennt nach alten und neuen Bundesländern?

In Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) konnten bis 1995 bis zu 10 bzw. 20 Prozent berufliche Qualifizierungsanteile enthalten sein, seit 1996 einheitlich 20 Prozent. Die für derartige Qualifizierungsaktivitäten entstehenden Aufwendungen werden nicht gesondert erhoben.

Begleitend zu einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen einer ABM kann gemäß § 44 Abs. 2 b Nr. 2 AFG die Teilnahme an einer beruflichen Fortbildungsmaßnahme mit Teilzeitunterricht gefördert werden. Die auf die Förderung derartiger Maßnahmen entfallenden Aufwendungen werden ebenfalls nicht gesondert erhoben. Aufgrund der vorliegenden Bestandszahlen über Teilnehmer an Maßnahmen, die nach § 44 Abs. 2 b Nr. 2 AFG gefördert werden, (für das Bundesgebiet Ost erst ab 1993 verfügbar) werden die Ausgaben wie folgt geschätzt (in Mio. DM):

Tabelle 20:

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
alte Länder	5,2	5,7	6,2	22,1	15,0	15,6	14,3
neue Länder	-	-	-	98,2	46,7	55,9	50,5

Quelle: BMA

36. Wie beurteilt die Bundesregierung den Rückgang der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung der Bundesanstalt für Arbeit zwischen 1991 und 1994?

Die Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung stiegen im Jahr 1992 gegenüber dem Jahr 1991 deutlich an (von 856 700 auf 1 320 122). Erst ab dem Jahr 1993 war ein Rückgang zu verzeichnen.

In den Jahren 1991 und 1992 hat die im wesentlichen aus den Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch die Bundesanstalt für Arbeit finanzierte Arbeitsmarktpolitik einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung des Strukturwandels in den neuen Bundesländern geleistet. Die aktive Arbeitsmarktpolitik stieg mit Ausgaben von 38 Mrd. DM (davon 21 Mrd. DM für die neuen Bundesländer) im Jahr 1991, von 50 Mrd. DM (davon 32 Mrd. DM für die neuen Bundesländer) im Jahr 1992 vor dem Hintergrund, daß sie nur flankierende Funktionen bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze wahrnehmen kann, an die Grenze der Finanzierbarkeit und ordnungspolitischen Vertretbarkeit. Dabei stiegen aufgrund der hohen Eintrittszahlen allein für den Bereich der individuellen Förderung der beruflichen Weiterbildung die Ausgaben im Jahr 1992 auf ein Niveau von über 18 Mrd. DM. Bei über 2 Millionen Eintritten in Weiterbildungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern in den Jahren 1990 bis 1992 hat dort rechnerisch etwa jede dritte Erwerbsperson eine Qualifizierung begonnen. Dieser erhebliche Anstieg der Teilnehmerzahlen war dauerhaft weder finanziell noch arbeitsmarktpolitisch vertretbar. Im übrigen führte die starke Nachfrage nach Bildungsplätzen zu einer Expansion des Angebots mit zum Teil unseriösen und qualitativ unzureichenden Angeboten. Eine kritische Überprüfung der Qualität der Maßnahmen und der arbeitsmarktlichen Zweckmäßigkeit einer Förderung war daher zwingend erforderlich. Dies bedeutet zwangsläufig auch den Abbau von arbeitsmarktlich nicht verwertbaren Überkapazitäten.

Die Förderung wurde daher auf solche Maßnahmen konzentriert, bei denen keine Zweifel an der ordnungsgemäßen Durchführung bestehen und die mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Wiedereingliederung der Teilnehmer führen. Sie wurde auf den Personenkreis der arbeitslosen, der unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohten und der ungelerten Arbeitnehmer konzentriert. Damit wird den Arbeitnehmern geholfen, die dieser Hilfe am dringendsten bedürfen.

37. Welche Ergebnisse hat die Überprüfung von nach dem AFG geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesanstalt für Arbeit seit dem Qualitätserlaß von 1992 ergeben?

Ziel des Qualitätserlasses vom 14. Juli 1992 war es, die Qualität der nach dem AFG geförderten beruflichen Qualifizierung anzuheben und insofern auch sicherzustellen, daß qualitativ gute Angebote nicht durch überwiegend gewinnorientierte Maßnahmen vom Markt verdrängt würden. Die seit diesem Zeitpunkt

regelmäßig stattfindenden Überprüfungen bestätigen diesen Ansatz.

Die Überprüfungen werden durch überregionale Prüfgruppen durchgeführt. Die Prüfgruppen führen stichprobenweise unangemeldete Überprüfungen in einzelnen laufenden Maßnahmen durch. Die Prüfung erstreckt sich auf alle festgelegten bzw. vereinbarten Verpflichtungen des Trägers. Die u. a. aus Anlaß von Teilnehmer- oder Dozentenbeschwerden durchgeführten Überprüfungen führten im wesentlichen zur Feststellung folgender Mängel:

- Lage und Verteilung der Unterrichtsstunden entsprachen nicht den in den Erhebungsunterlagen gemachten Angaben,
- häufiger, den Arbeitsämtern nicht angezeigter Lehrkräftewechsel,
- nicht ausreichend qualifizierte Lehrkräfte,
- unvollständige bzw. verspätete Bereitstellung von Lernmaterialien,
- unzureichende technische Ausstattung.

Die Zahl der geprüften Maßnahmen stieg von 584 im Jahr 1992 auf 1 005 im Jahr 1996, der Prüfaufwand von 156 Prüfwochen in 1992 auf 224 Prüfwochen in 1996. Die verstärkten Prüfungen einerseits und die präventive Wirkung eines möglichen Prüfgruppeneinsatzes bei den Trägern andererseits haben dazu geführt, daß der Anteil der Maßnahmen ohne oder mit nur geringfügigen Mängeln bei nunmehr rd. 88 Prozent (1992: ca. 63 Prozent) aller geprüften Maßnahmen liegt.

Die Zahl der geprüften Maßnahmen mit gravierenden, aber behebbaren Mängeln reduzierte sich von 31,9 Prozent in 1992 auf 11,4 Prozent in 1996. Da in der Regel nur solche Maßnahmen überprüft werden, bei denen infolge von Beschwerden oder aus anderen Gründen Anlaß zur Überprüfung gegeben war, können aus den Ergebnissen nur bedingt allgemeine Rückschlüsse auf die Qualität der insgesamt geförderten Bildungsmaßnahmen gezogen werden.

Zu einer Verbesserung der Maßnahmequalität hat auch der interne Informationsdienst der Bundesanstalt für Arbeit beigetragen. Gravierende Qualifikationsmängel und Verstöße gegen die Qualitätskriterien, die Auswirkungen auf künftige Maßnahmen haben können, sind von den Arbeitsämtern trägerbezogen festzuhalten und der Hauptstelle zu melden. Diese stellt den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern quartalsmäßig die aktualisierte Liste über die gemeldeten Träger zur Verfügung. Die Liste ist den Arbeitsämtern Anhaltspunkt für eine kritische Prüfung von Maßnahmen der betroffenen Träger.

38. Wie hat sich die durchschnittliche Dauer der Maßnahmen seit 1991 entwickelt, und welche Auswirkungen hat die erzwungene Verkürzung der Maßnahmendauer auf die Qualität der Maßnahmen?

Datenmaterial für die Jahre 1991 bis 1993 liegt nach Mitteilung der Bundesanstalt für Arbeit maßnahmebezogen nicht mehr vor.

Die durchschnittliche Dauer beruflicher Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen entwickelte sich seit 1994 wie folgt:

Tabelle 21: Durchschnittliche Maßnahmedauer für Fortbildung und Umschulung – notwendige Förderung – (in Monaten)

Jahr	Fortbildung		Umschulung	
	ABL	NBL	ABL	NBL
1994	7,5	8,6	22,2	21,9
1995	7,5	9,5	23,1	22,3
1996	7,5	9,6	23,1	22,5

Quelle: BMA

Bei den Fortbildungen in den alten Bundesländern ist die Dauer konstant geblieben, ansonsten ist eine Verlängerung der Maßnahmedauer um bis zu einem Monat eingetreten. Die mit der Frage unterstellte Behauptung einer „erzwungenen Verkürzung“ kann daher nicht nachvollzogen werden.

39. Welche Erkenntnisse über Teilnehmergrößen, Betriebsstrukturen, Branchen sowie Art und Weise von Weiterbildungsmaßnahmen hat die Bundesregierung hinsichtlich der Nutzung von Angeboten der beruflichen Weiterbildung im Rahmen von betrieblicher Kurzarbeit nach dem AFG?

Hinsichtlich der Nutzung von Angeboten der beruflichen Weiterbildung im Rahmen von betrieblicher Kurzarbeit nach dem AFG liegen der Bundesregierung aus der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit die folgenden Informationen vor:

Die Zahl kurzarbeitender Betriebe, in denen Kurzarbeiter anläßlich des Arbeitsausfalls an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilnahmen, hat sich jahresdurchschnittlich wie folgt entwickelt:

1994	26 von 11 930 kurzarbeitenden Betrieben insgesamt
1995	18 von 8 390 kurzarbeitenden Betrieben insgesamt
1996	71 von 11 310 kurzarbeitenden Betrieben insgesamt.

Die jahresdurchschnittliche Zahl der an den Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Kurzarbeiter stellt sich im selben Zeitraum wie folgt dar:

Tabelle 22:

	1994	1995	1996
kurzarbeitende Arbeitnehmer insgesamt	372 288	195 743	277 287
davon: Kurzarbeiter in berufl. Qualifizierung	981	651	2 978

Quelle: BMA

In den genannten Zahlen enthalten sind im Rahmen der „strukturellen“ Kurzarbeit gemäß § 63 Abs. 4 AFG folgende jahresdurchschnittliche Teilnehmerzahlen:

Tabelle 23:

	1994	1995	1996
kurzarbeitende Arbeitnehmer gemäß § 63 Abs. 4 AFG insgesamt	28 443	29 512	20 113
davon: Kurzarbeiter in berufl. Qualifizierung	348	449	1 791

Quelle: BMA

Die erbetenen weiteren Daten liegen nicht vor.

Mit der Geltung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) rechnet die Bundesregierung mit einem Anstieg der Teilnehmerzahlen an Qualifizierung bei Kurzarbeit:

Die neue Vorschrift des § 177 Abs. 1 Satz 3 SGB III macht einen über 6 Monate hinausgehenden Anspruch auf „strukturelles“ Kurzarbeitergeld in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit davon abhängig, daß für die Arbeitnehmer Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung oder andere geeignete Maßnahmen zur Eingliederung vorgesehen sind.

40. Welchen Anteil haben die kommerziellen privaten Träger an der AFG-geförderten Weiterbildung, und wie hat sich dieser Anteil seit 1990 entwickelt?

Bei der Erfassung der Trägerstruktur unterscheidet die Bundesanstalt für Arbeit nach Betrieben, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Sozialhilfeträgern und freien Wohlfahrtsverbänden, öffentlichen und privaten Schulen. Alle Träger, die den genannten Organisationen nicht zugeordnet werden können, werden in der Rubrik „Sonstige Träger“ erfaßt. Der Anteil der Eintritte in Maßnahmen bei einem „Sonstigen Träger“ entwickelte sich wie folgt:

1990	46,5 %
1991	44,6 %
1992	50,8 %
1993	48,8 %
1994	53,5 %
1995	51,7 %
1996	50,8 %
1997 (I. Quartal)	40,4 %

Quelle: BMA

Darüber hinausgehende statistische Unterlagen liegen nicht vor.

41. Wie begründet die Bundesregierung die Umstellung von Förderleistungen im Bereich der Fortbildung und Umschulung auf Kann-Leistungen im Rahmen der AFG-Änderung 1992 und verschärfend im jetzt beschlossenen Arbeitsförderungsreformgesetz?

Im Rahmen des ersten Gesetzes zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms – 1. SKWPG –, das am 1. Januar 1994 in Kraft trat, wurde der bis dahin bestehende Rechtsanspruch auf Unterhaltsgeld in eine Ermessensleistung umgewandelt.

Die Bundesanstalt für Arbeit erhielt dadurch die Möglichkeit, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf eine fiskalisch und arbeitsmarktl. veränderte Lage insgesamt flexibler zu reagieren. Dadurch wurden gleichzeitig die Entscheidungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten für arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzungen vor Ort gestärkt. (Im übrigen wird auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 27 der Großen Anfrage „Erhalt, Nutzung und Weiterentwicklung des hohen Qualifikationspotentials ostdeutscher Frauen“ – Drucksache 13/5481 – vom 2. September 1996 verwiesen.)

Das Arbeitsförderungs-Reformgesetz sieht keine Verschärfung vor.

Durch das Inkrafttreten des Dritten Buches Sozialgesetzbuch am 1. Januar 1998 wird ein effektiver Einsatz des arbeitsmarktpolitischen Instruments der Förderung der beruflichen Weiterbildung möglich. Künftig wird z. B. auf das starre Erfordernis einer einjährigen Zwischenbeschäftigung zwischen zwei Förderungen verzichtet, integrierte Praktika und auch Maßnahmeteile (Bildungsmodule) können in größerem Umfang als bisher anerkannt werden. Diese Verbesserungen werden einen praxisnäheren und flexibleren Instrumenteneinsatz bewirken. Weitere Verbesserungen kommen insbesondere Frauen zugute. So können Berufsrückkehrer unabhängig von der Dauer der Unterbrechung wegen Kindererziehung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger gefördert werden, wenn sie vorher ein Jahr versicherungspflichtig beschäftigt waren. Schließlich wird die Übernahme von Kinderbetreuungskosten von bisher 120,- DM auf bis zu 200,- DM in Härtefällen je Kind und Monat angehoben. Fortbildung und Umschulung wird auch in Zukunft ein unverzichtbares Instrument zum qualitativen und quantitativen Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sein.

42. Wie begründet die Bundesregierung den Wegfall von Ansprüchen auf Leistungen nach dem AFRG, falls arbeitslose Teilnehmer an AFRG-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb von drei Monaten nach deren Abschluß keine Arbeit finden?

Im Arbeitsförderungs-Reformgesetz ist geregelt, daß ab 1. Januar 1998 der Bezug von Unterhaltsgeld nicht mehr einer die Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit begründenden Beschäftigung gleichsteht. Sofern im Anschluß an die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme Arbeitslosigkeit eintritt, wird ein Anschlußunterhaltsgeld für längstens drei Monate gewährt, soweit nicht noch ein Anspruch auf Arbeitslosengeld in entsprechendem Umfang besteht. Restansprüche auf Arbeitslosengeld, die drei Monate übersteigen, können darüber hinaus geltend gemacht wer-

den. Bei Bedürftigkeit besteht im Anschluß daran ein Anspruch auf Arbeitslosenhilfe. Nach geltendem Recht wird nur dann ein neuer Anspruch auf Arbeitslosengeld durch die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme erworben, wenn mindestens ein Jahr Unterhaltsgeld bezogen wird. Das ist in der Mehrzahl der Fälle nicht der Fall. Der Gesetzgeber hat sich für die Abschaffung der Gleichstellung des Unterhaltsbezugs mit Beschäftigungszeiten insbesondere aus der Erwägung heraus entschieden, zu verhindern, daß die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen mit dem Ziel angetreten wird, neue Ansprüche zu erwerben und das eigentliche Ziel der beruflichen Weiterbildung, die (Wieder-)Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, in den Hintergrund gerät.

43. Mit welchen Entwicklungen rechnet die Bundesregierung bei den Weiterbildungsanbietern aufgrund der finanziellen Kürzungen im Bereich von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Rahmen des AFRG?

Das Arbeitsförderungs-Reformgesetz sieht keine Kürzungen im Bereich der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung vor. Über den Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit entscheiden die Selbstverwaltung der Bundesanstalt für Arbeit und die Bundesregierung im Rahmen ihres Genehmigungsrechts.

Im übrigen erhalten die Arbeitsämter künftig einen „Eingliederungshaushalt“, mit dem sie u. a. selbst entscheiden können, wieviel Mittel sie aus ihrem vorhandenen Budget zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Verfügung stellen. Sie können die Mittelverwendung damit noch stärker als bisher von den jeweiligen regionalen arbeitsmarktlichen Bedürfnissen und einer effektiven und effizienten Förderung abhängig machen. Bildungsträger, die sich bei Auswahl und Konzeption von Weiterbildungslehrgängen an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren, werden daher auch künftig mit aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit gefördert Teilnehmern rechnen können.

Vermittlung von Schlüsselqualifikationen

44. Welchen Stellenwert haben nach Ansicht der Bundesregierung Teamfähigkeit, vernetztes Denken, interkulturelle Dialogfähigkeit und nachhaltiges Wirtschaften im Hinblick auf die zukünftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes und des europäischen Binnenmarktes?

Die Bundesregierung mißt Teamfähigkeit, vernetztem Denken, interkultureller Dialogfähigkeit und nachhaltigem Wirtschaften im Hinblick auf die zukünftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes und des europäischen Binnenmarktes hohe Bedeutung bei, handelt es sich doch um Kernkompetenzen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Handelns.

Schlüsselqualifikationen (oder auch fachübergreifende Qualifikationen genannt) erhalten im Zusammenhang mit fachlichen Qualifikationen angesichts des raschen

wirtschaftlichen, technischen und sozialen Wandels und der zunehmenden internationalen wirtschaftlichen Verflechtung in der Berufsbildung eine zunehmende Bedeutung. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Arbeitsmarktfähigkeit und Arbeitsmarktflexibilität und verbessern die Fähigkeit zur Anpassung an und Mitgestaltung von Innovationen im Hinblick auf die Herausforderungen zunehmend höherer beruflicher Flexibilität und Mobilität.

45. Fördert die Bundesregierung die Vermittlung dieser Schlüsselqualifikationen in der beruflichen Weiterbildung?

Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der beruflichen Weiterbildung ist seit vielen Jahren fester Bestandteil von Fördermaßnahmen der Bundesregierung.

Die folgende Übersicht verdeutlicht exemplarisch Fördermaßnahmen im Auftrag oder unter Beteiligung der Bundesregierung:

- Als aktuell laufende bzw. abgeschlossene Projekte/ Vorhaben des BIBB seien beispielsweise genannt:
 - Identifikation, Analyse und Entwicklung beruflicher Handlungsstrategien
 - Förderung von Handlungskompetenz durch planspielgestützte Lernarrangements in der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung
 - Bedeutung von Kompetenz im Umgang mit Menschen in ausgewählten Berufsbereichen
 - Berufliche Qualifikationen im internationalen Kontext
 - Entwicklung und Erprobung von Medienbausteinen zur Förderung berufsbezogener Fremdsprachenkompetenz im gewerblich-technischen Bereich
 - Anforderungen der EG-Öko-Audit-Verordnung
 - Konzepte zur umweltbezogenen Aus- und Weiterbildung
 - Schlüsselqualifikationen in beruflichen Prüfungen und Lernerfolgskontrollen
 - Berufsbezogene Fremdsprachenprüfungen und Fremdsprachenzertifikate.
- Modellversuche zur außerschulischen beruflichen Weiterbildung:
 - Entwicklung von Lernarrangements zum vernetzten Denken und Handeln
 - Förderung kundenorientierten Denkens im Handwerk
 - Umweltschutzqualifizierung in den neuen Bundesländern.
- LEONARDO-Programm: Schwerpunkt ist die interkulturelle Weiterbildung im Aktionsbereich III; berufliche Austauschmaßnahmen für Auszubildende und junge Arbeitnehmer zur Förderung berufsbezogener Fremdsprachenkenntnisse; von deut-

scher Seite werden pro Jahr etwa 10 Mio. DM bereitgestellt.

- Das BMBF-Programm „Standortsicherung durch Kompetenzentwicklung – Strukturveränderungen in der beruflichen Weiterbildung“: Hier wird insbesondere die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen zu deren Vermittlung in Unternehmen angestrebt; die Durchführung dieses Programms erfolgt zusammen mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds.
- Die BMBF-Programme „Produktion 2000“ und „Dienstleistung 2000plus“: Hier werden in verschiedenen programminternen Projektthemen jeweils die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen als integraler Bestandteil von moderner Personal-Organisationsentwicklung für effiziente und innovative Produktion und Dienstleistungen aufgegriffen.

46. Was tut die Bundesregierung, um Fremdsprachen und interkulturelle Kompetenzen in der beruflichen Weiterbildung zu fördern?

Die Bundesregierung mißt der Fremdsprachenförderung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung besondere Bedeutung bei.

Der Hauptausschuß des BIBB hat in seiner Empfehlung zum Thema „Fremdsprachen in der beruflichen Bildung“ vom Februar 1994 die Bedarfslage und die Situation skizziert und Forderungen erhoben bzw. Handlungsfelder benannt, die von besonderer Bedeutung für die Weiterentwicklung des berufsorientierten Fremdsprachenlernens sind.

Die Bundesregierung trägt mit Projekten und Modellversuchen zur Intensivierung der Fremdsprachenvermittlung bei. Beispiele dafür sind einmal die Vorarbeiten zur Entwicklung oder Überarbeitung von Ausbildungsordnungen, bei denen der jeweilige Fremdsprachenbedarf berücksichtigt werden soll, aber auch Forschungs- und Entwicklungsprojekte, Vorhaben und die Vorbereitung von Modellversuchen.

Bei den Verhandlungen der neuen EU-Bildungsprogramme LEONARDO und SOKRATES hat die Bundesregierung erfolgreich die Fremdsprachenvermittlung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung als Förderschwerpunkt verankern können. Das EU-Berufsbildungsprogramm LEONARDO fördert Pilotprojekte zur Entwicklung von innovativen Fremdsprachenmaterialien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Austauschmaßnahmen für Fremdsprachenausbilder in Höhe von jährlich rd. 18 Mio. DM, an denen Deutschland überdurchschnittlich stark beteiligt ist. Neben diesen ausschließlich auf Fremdsprachenvermittlung bezogenen Projekten werden im Rahmen des LEONARDO-Programms Austauschmaßnahmen für jährlich ca. 4 900 Auszubildende, junge Arbeitnehmer und Ausbilder aus Deutschland gefördert (Gesamtfördervolumen für Deutschland: rd. 10,5 Mio. DM pro Jahr).

Das EU-Bildungsprogramm SOKRATES fördert spezifische Fremdsprachenaustausche für Auszubildende und Ausbilder/Berufsschullehrer/Fremdsprachenlehrer (insgesamt jährlich rd. 3 700 deutsche Teilnehmer mit einem deutschen Fördervolumen von rd. 4,8 Mio. DM). Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie erarbeitet z. Z. ein Konzept zum internationalen Austausch in der beruflichen Bildung, in dem die weitere Verstärkung der Fremdsprachenvermittlung besondere Bedeutung hat.

Die beiden EU-Programme LEONARDO und SOKRATES leisten einen beachtlichen Beitrag zur internationalen Öffnung der beruflichen Bildung und zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen. Europäerkenntnisse sind auch in Deutschland zunehmend ein wichtiges Kriterium für die Qualität und Attraktivität beruflicher und allgemeiner Bildung. Europäische Fachkenntnisse, Sprachkompetenzen, Kenntnisse über die unterschiedlichen politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Bedingungen und Systeme in Europa und das Verständnis für die Lebensweise der europäischen Nachbarn sind künftig noch stärker zu fördern und auszubauen.

Über die genannten Konzeptionen und Programme hinaus ist u. a. auf folgende Einzelinitiativen zu verweisen:

- Entwicklung und Erprobung eines Fortbildungskonzeptes für berufserfahrene, professionelle Multiplikatoren und „native speakers“ in der Wirtschaft, um dem steigenden Bedarf an Sprachenkenntnissen in kleinen und mittleren Unternehmen zu entsprechen.
- Einrichtung und Unterstützung der Nationalen Agentur Lingua (NATALI), die die Aufgabe hat, Anträge zum Lingua-Programm der EU zu fördern und zu koordinieren.
- Empirische Studien zum Fremdsprachenbedarf und zur Situation des berufsbezogenen Fremdsprachenlernens.
- Entwicklung und Erprobung von Medienbausteinen zur Förderung der berufsbezogenen Fremdsprachenkompetenz im gewerblich-technischen Bereich.
- Dokumentation und Kategorisierung von berufsbezogenen Fremdsprachenprüfungen und Fremdsprachenzertifikaten sowie Erarbeitung von Materialien zur Prüfungsvorbereitung bei berufsbezogenen Fremdsprachenprüfungen. Hierzu zählen auch Vorschläge für die Standardisierung von berufsbezogenen Sprachleistungsniveaus im Hinblick auf eine europaweite Vergleichbarkeit.
- In Vorbereitung befindet sich ein Modellversuch mit dem Titel „TEMA (TrainingsEinheiten, Medien und Animation) – Orientierung nach Polen“. Er will Sprachkenntnisse, kultur- und branchenspezifisches Wissen für Mitarbeiter in grenznahen Klein- und Mittelbetrieben aufbereiten und vermitteln.
- Im Rahmen der KAW wurde über die Erfassung des Fremdsprachenbedarfs von kleineren und mittleren Betrieben im Hinblick auf den europäischen Binnenmarkt und die Qualitätssicherung in der fremd-

sprachlichen Weiterbildung in Europa ebenso wie Auswirkungen der deutschen Vereinigung auf die fremdsprachliche Weiterbildung und Qualifizierungsbedarf und -bedürfnisse von Fremdsprachenlehrerinnen und Fremdsprachenlehrern in der berufsbezogenen Weiterbildung in den neuen Ländern beraten.

- Gutachten zu „Fremdsprachen in der beruflichen Bildung – Bestandsaufnahme in Klein- und Mittelbetrieben“.
- Das Förderprogramm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ unterstützt die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung durchgeführt haben. Von den Fördermitteln des Jahres 1995 sind 26 Prozent zur Verbesserung von Fremdsprachenkenntnissen verwendet worden.
- Im vom BMBF geförderten Weiterbildungsprojekt „Kunst und Kultur als Mittler zur Begegnung und Verständigung von Ausländern und Deutschen“ entstanden Handreichungen zur interkulturellen Bildungsarbeit. Sie wenden sich an Multiplikatoren aus dem Kultur-, Sozial- und Jugendbereich. Zahlreiche Praxisbeispiele zu allen Kunstsparten und vielen kulturellen Arbeitsfeldern zeigen modellhaft auf, wie das Kennenlernen fremder Kulturen und der Umgang mit den Künsten zur Begegnung und Verständigung beitragen können.

47. Welchen Stellenwert mißt die Bundesregierung der Medienkompetenz als zukünftiger Schlüsselqualifikation bei, und wie fördert sie deren Vermittlung?

Die Bundesregierung mißt der Medienkompetenz als Schlüsselqualifikation große Bedeutung bei.

Medien als Lerngegenstand stehen im Mittelpunkt medienerzieherischer Maßnahmen in Kindergarten, Schule, außerschulischer Jugendbildung, in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und in Ansätzen auch in der allgemeinen Erwachsenenbildung, z. B. der Elternbildung. In all diesen Bereichen hat das BMBW/BMBF bereits seit Mitte der 80er Jahre sowohl Modellversuche im Rahmen der BLK, Wirtschaftsmodellversuche sowie Forschungsvorhaben und Fachtagungen gefördert.

Die Vermehrung des Angebots in Fernsehen, Rundfunk, auf dem Videomarkt und bei den Hörkassetten sowie bei den Computerspielen machte es erforderlich, daß sich die Erziehungsverantwortlichen, Eltern und das Bildungswesen, mit dieser Entwicklung auseinandersetzen und auf pädagogische Hilfen zurückgreifen konnten, damit Kinder und Jugendliche zu einem vernünftigen und kritischen Umgang mit dem ständig wachsenden Angebot befähigt werden. Der Aspekt der eigenen kreativen Gestaltung mit Medien ist dabei von großer Bedeutung.

Im Dezember 1994 hat die BLK den „Orientierungsrahmen zur Medienerziehung in der Schule“ vorgelegt,

auf dessen Grundlage BLK-Modellversuche gefördert werden. Forschungsvorhaben ergänzen diese Maßnahmen zur Entwicklung von Medienkompetenz.

Medienkompetenz als Fähigkeit, neue Informations- und Kommunikationstechniken und Medien in Lern- und Unterrichtssituationen aller Art zur Verbesserung der Lehr- und Lernleistung zu nutzen, wird mit den Modellversuchen in den genannten Bildungsbereichen ebenfalls gefördert. Die vom BMBF und der Deutschen Telekom AG 1996 gestartete Initiative „Schulen ans Netz“ hat sich die Förderung dieser Medienkompetenz im (auch berufs-)schulischen Bereich besonders angenommen. (Siehe auch Antwort der Bundesregierung zur Kleinen Anfrage Drucksache 13/7340.)

48. Welche Maßnahmen beabsichtigt die Bundesregierung zu ergreifen, um den Einsatz Neuer Medien in der beruflichen Weiterbildung zu fördern?

Seit 1990 fördert die Bundesregierung Modellversuche in der außerschulischen, vornehmlich betrieblichen Berufsbildung zum Thema „Arbeitsorientiertes Lernen in der betrieblichen Weiterbildung“. Unter diesem Thema sind Modellversuche zusammengefaßt, die sich mit computerunterstütztem und Telematic-unterstütztem Lernen befassen.

Dazu gehören Modellversuche und Projekte zu folgenden Themen:

- Qualifizierung des Bildungspersonals für die Entwicklung und Anwendung multimedialer Lernsysteme in der Weiterbildung
- Neue Organisationsformen in der Anpassungsfortbildung unter Einsatz multimedialer Lerntechnologien
- Multimediale, arbeitsplatznahe Weiterbildung zur Einführung und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken im Handwerk
- Entwicklung und Erprobung selbstgesteuerter Weiterbildungsformen – Qualifizierung von Bürofachkräften zur PC-gestützten Abwicklung kaufmännischer Aufgaben
- Entwicklung und Evaluation von computer- und gestützten Unterrichtsmodulen für die CAD-Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Multimediale und lernaktive Lernmedien zur Förderung selbständiger und handlungsorientierter Lernprozesse in der metalltechnischen Grundbildung
- Computerunterstütztes arbeitsplatznahes Lernen mit An- und Ungelernten
- Entwicklungsverbund „arbeitsorientiertes CBT für die Instandsetzung technischer Anlagen“
- Interaktives Selbstlernprogramm für Ausbildungsbeauftragte und Lehrlingsbetreuer: „Lernen in der betrieblichen Praxis“
- Qualität von Lernsoftware

- Entwicklung und Erprobung von Medienbausteinen zur Förderung der berufsbezogenen Fremdsprachenkompetenz im gewerblichen Bereich
- Entwicklung und Erprobung eines interaktiven Medienpakets am Beispiel des Fachthemas „Elektrische Schutzmaßnahmen“
- Qualifikationsbedarf und Qualifizierung für Tätigkeiten in der Anwendung multimedialer Systeme
- Lernen in Netzen – Nutzung von Computernetzen als Lehr- und Lernmittel in der Berufsbildung.

Die Bundesregierung wird auch in Zukunft mit Hilfe von Forschungs- und Entwicklungsprojekten das Thema Multimediales Lernen weiterbegleiten und vorantreiben.

Kosten und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

49. Wie hat sich das Gesamtvolumen der Aufwendungen für berufliche Weiterbildung seit 1990 insgesamt entwickelt, aufgegliedert nach Bundesländern?

Die empirische Ermittlung von Aufwendungen für berufliche Weiterbildung ist nach wie vor eine umstrittene und bisher insgesamt noch nicht gelöste Aufgabe. Strittig sind vor allem, welcher Weiterbildungsinhalt der jeweiligen Erhebung zugrunde gelegt wird und welche Kostenarten einbezogen werden. Probleme bereiten auch die Aussagemöglichkeiten und die Bereitschaft der Unternehmen. Die meisten Betriebe erfassen Ihre Weiterbildungskosten kaum oder nur lückenhaft. Repräsentative, längerfristig vergleichbare Daten zu den finanziellen Aufwendungen für berufliche Weiterbildung der Unternehmen und der Bevölkerung in der Bundesrepublik und den Bundesländern liegen, abgesehen von den Daten der Bundesanstalt für Arbeit, nicht vor.

Die Erfassung und Quantifizierung von betrieblicher Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, die in einem integralen Zusammenhang mit Arbeit durchgeführt wird, wirft grundsätzliche Probleme auf, die künftig verstärkt zu bearbeiten sind (siehe auch Antwort zu Frage 24).

Das BMBF hat deshalb das BIBB beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES), die vorhandenen empirischen Daten zu Formen des arbeitsintegrierten und arbeitsplatznahen Lernens aufzuarbeiten und empirisch fundierte Kriterien für die Strukturierung des arbeitsintegrierten Lernens zu entwickeln. In diesem Zusammenhang sollen auch die Möglichkeiten und Grenzen der statistischen Erfassbarkeit und Quantifizierbarkeit dieser betrieblichen Lernformen geprüft werden. Die Ergebnisse der Studie werden im zweiten Halbjahr 1997 erwartet.

Die nachfolgende Darstellung bezieht sich unter Angabe der Kostenträger und Datenquellen auf das zur Zeit vorhandene Datenmaterial mit einem primären Bezug auf das Jahr 1992.

Die vier Kostenträger, die hauptsächlich die Aufwendungen für berufliche Weiterbildung tragen, sind die Betriebe der Privatwirtschaft, die Bundesanstalt für Arbeit, die öffentliche Hand sowie die Privatpersonen. Während die Bundesanstalt für Arbeit ihre Ausgaben für berufliche Fortbildung und Umschulung jährlich dokumentiert, liegt den Aufwendungen der Wirtschaftsunternehmen eine Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) für das Jahr 1992 zugrunde. 1993 wurden die betrieblichen Aufwendungen für berufliche Weiterbildung auch im Rahmen des Aktionsprogramms FORCE in den seinerzeit zwölf Mitgliedstaaten der Europäischen Union erhoben. Der deutsche Teil der Erhebung wurde vom Statistischen Bundesamt und dem Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt. Aufgrund des gewählten Forschungsansatzes und der unterschiedlichen Definitionen von Weiterbildung kommen die beiden Erhebungen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Die Kosten der Privatpersonen für berufliche Weiterbildung wurden 1992 im Rahmen einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung ermittelt. Für die Aufwendungen der öffentlichen Hand gibt es bisher keine Daten, die sich ausschließlich auf die berufliche Weiterbildung beziehen (vgl. Antwort zu Frage 51); auch die finanziellen Aufwendungen für die Weiterbildung der Bediensteten im öffentlichen Dienst sind bisher ebenso nicht dokumentiert, wie die Weiterbildungsaufwendungen der Unternehmen in der Landwirtschaft, den Freien Berufen und den Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Bezogen auf das Jahr 1992 ergibt sich aufgrund empirischer Erhebungen ein Gesamtvolumen der Aufwendungen für berufliche Weiterbildung von 69 Mrd. DM und für 1995, unter Fortschreibung des vorhandenen Datenmaterials mit dem Preisindex des privaten Verbrauchs von 70,1 Mrd. DM.⁵⁾ Eine Darstellung der Aufwendungen für berufliche Weiterbildung kann der Anlage 1 entnommen werden.

Unter Annahme verschiedener Schätzgrößen zu den Kosten der beruflichen Weiterbildung könnten folgende Aufwendungen hinzugerechnet werden: Bis zu 2 Mrd. DM bei der Bundesanstalt für Arbeit für Qualifizierungsanteile bis 20 Prozent der Arbeitszeit in Maßnahmen der Produktiven Arbeitsförderung und in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Auf 6,7 Mrd. DM können die Aufwendungen für die Betriebe der Landwirtschaft, Freie Berufe und Organisationen ohne Erwerbscharakter geschätzt werden, die in der Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft nicht berücksichtigt wurden. Würde man gar den „Freizeitverlust“ der Teilnehmer und Teilnehmerinnen berechnen, dann kämen im Jahr 1992 weitere 36,1 Mrd. DM hinzu. Anstatt der 4,3 Mrd. DM in 1992 können die Ausgaben der öffentlichen Hand auf 10,3 Mrd. DM geschätzt werden. Hierin enthalten sind 8,8 Mrd. DM an Aufwendungen für Bedienstete, deren Kostenfaktor in

5) Für die betriebliche Weiterbildung wurden die Daten des Instituts der Deutschen Wirtschaft einbezogen. Auf der Basis der FORCE-Erhebung beträgt das Gesamtvolumen aus den Erhebungen für 1993 56,4 Mrd. DM und für 1995, unter Fortschreibung des vorhandenen Datenmaterials mit dem Preisindex des privaten Verbrauchs, 58 Mrd. DM.

Analogie zu den Kosten der Privatwirtschaft angenommen wurde.

Bei der Berücksichtigung dieser vom Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelten Daten erhöht sich das Aufwandsvolumen für berufliche Weiterbildung im Jahr 1992 um 51 Mrd. DM auf rd. 120 Mrd. DM.

Die Aufwendungen der Bundesanstalt für Arbeit für berufliche Weiterbildung haben sich von 6,4 Mrd. im

Jahr 1990 auf 15,7 Mrd. DM im Jahr 1996 erhöht. Mit 18,4 Mrd. DM erreichten sie 1992 ihren höchsten Wert. Der Rückgang der Ausgaben seit 1992 ist primär auf verringerte Aufwendungen in den neuen Bundesländern zurückzuführen (Vgl. dazu die Antwort auf die Frage 36). Die Ausgaben in den alten Bundesländern sind im Zeitraum 1996 gegenüber 1990 um rd. 2 Mrd. DM angestiegen.

Tabelle 24: Vorhandene Daten für die Aufwendungen für berufliche Weiterbildung (in Mrd. DM)
– bezogen auf die vier primären Kostenträger

Kostenträger	Datenquelle	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Bundesanstalt für Arbeit	jährliche Erfassung der Ausgaben	6,4	11,4	18,4	17,1	13,4	14,8	15,7
öffentliche Hand (1)	Grund- und Strukturdaten	3,2	3,7	4,3	4,5	4,6	4,7	–
Betriebe der Privatwirtschaft (2)	Erhebung: IW-Betriebsbefragung – nur HWK/IHK	–	–	36,5	38,0	39,1	39,9	–
Privatpersonen	Erhebung: BIBB-Befragung der Teilnehmer (1992)	–	–	9,8	10,2	10,5	10,7	–
Gesamtvolumen (3)		–	–	69,0	69,8	67,6	70,1	–

Quelle: BIBB

Die vorliegenden Daten aus den Erhebungen der Kosten für die Betriebe der Privatwirtschaft und für die Privatpersonen wurden auf der Basis von 1992 unter Zugrundelegung des Preisindex des privaten Verbrauchs fortgeschrieben (1993 4,0 %; 1994 2,8 %; 1995 2,0 %).

- (1) Daten beziehen sich nicht ausschließlich auf berufliche Weiterbildung.
- (2) Die Kostenunterschiede in den beiden Untersuchungen sind zum einen auf die unterschiedliche Stichprobe, zum anderen auf die unterschiedliche Definition von Weiterbildung zurückzuführen.
- (3) Gesamtvolumen wurde mit den IW-Daten errechnet. Werden die Daten aus der FORCE-Untersuchung zugrunde gelegt, so beträgt das Gesamtvolumen im Jahr 1995 z. B. 56 Mrd. DM.

Tabelle 25: Aufwendungen der Bundesanstalt für Arbeit für berufliche Weiterbildung (in 1 000 DM)
– hier: Individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung

Bundesländer	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Schleswig-Holstein	315	353	383	345	318	377	376
Hamburg	302	323	332	296	243	252	271
Mecklenburg-Vorpommern	25	626	1 445	1 502	1 169	1 114	982
Niedersachsen	883	973	1 048	911	836	954	1 046
Bremen	139	162	188	153	114	126	125
Nordrhein-Westfalen	1 856	1 998	2 101	1 971	1 943	2 222	2 394
Hessen	498	506	539	507	418	594	702
Rheinland-Pfalz	333	372	406	402	397	459	478
Saarland	119	143	149	151	144	157	164
Baden-Württemberg	723	755	828	835	809	933	1 127
Bayern	888	897	967	994	946	1 156	1 346
Berlin (West)	194	203	205	204	196	269	327
Berlin (Ost)	30	636	997	685	430	461	449
Brandenburg	24	669	1 549	1 358	898	1 032	1 186
Sachsen-Anhalt	34	757	1 858	1 689	1 220	1 404	1 399
Thüringen	28	775	1 952	1 778	1 148	1 155	1 188
Sachsen	44	1 282	3 481	3 385	2 167	2 146	2 225
Summe (West)	6 250	6 685	7 146	6 769	6 364	7 499	8 356
Summe (Ost)	185	4 745	11 282	10 397	7 032	7 312	7 429
Summe (Gesamt)	6 435	11 430	18 428	17 166	13 396	14 811	15 785

Quelle: BMA

50. Welchen Anteil an diesem Gesamtvolumen machen dabei die direkten Weiterbildungskosten für Betriebe, Teilnehmerinnen und Teilnehmer, öffentliche Hand (Bund, Länder und Gemeinden) sowie Bundesanstalt für Arbeit aus?

Eine Darstellung der direkten Weiterbildungskosten, d. h. der Ausgaben, die unmittelbar mit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung verbunden sind, ist aus den unter Frage 49 genannten Gründen, insgesamt und auch in der erwarteten Gliederung, nicht möglich.

Als Orientierungen können folgende Angaben herangezogen werden:

Der Berechnung der betrieblichen Kosten liegen unterschiedliche Modelle zur Ermittlung der Kostenanteile zugrunde. In der zitierten Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft sind indirekte Kosten, das sind Ausfallkosten (Opportunitätskosten), von rd. 69 Prozent enthalten. D. h. der direkte Kostenanteil, der unmittelbar durch Weiterbildung verursacht wurde, betrug 1992 11,3 Mrd. DM (31 Prozent) für die untersuchten Betriebe im HWK- und IHK-Bereich. In der FORCE-Erhebung sind die direkten Kostenanteile mit rd. 16 Mrd. DM (63 Prozent) zu beziffern.

Ohne Unterhaltsgeld für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung, das als indirekte Kosten gewertet werden kann, hat die Bundesanstalt für Arbeit 1992 7,4 Mrd. DM (40 Prozent der Ausgaben für FuU) und 1996 5,4 Mrd. DM (34 Prozent der Ausgaben für FuU) an direkten Kosten gezahlt.

Bei den Ausgaben der Privatpersonen beträgt der Anteil der direkten Kosten, dies sind u. a. Teilnahmegebühren, Prüfungs- oder Lernmittelgebühren, 1992 6,1 Mrd. DM (62 Prozent der Gesamtkosten).

Die direkten Weiterbildungsausgaben der Bundesanstalt für Arbeit für die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung haben sich wie folgt entwickelt:

1990	2 360,7 Mio. DM
1991	5 137,1 Mio. DM
1992	7 380,0 Mio. DM
1993	6 110,9 Mio. DM
1994	4 460,8 Mio. DM
1995	4 835,9 Mio. DM
1996	5 358,3 Mio. DM

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

51. Welche Anteile an den Aufwendungen entfallen auf die einzelnen Kostenträger?

Von den in Beantwortung der Frage 49 für das Jahr 1992 ausgewiesenen Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Höhe von 69 Mrd. DM erreicht die Bundesanstalt für Arbeit mit 18,4 Mrd. DM einen Anteil von rd. 26 Prozent, die öffentliche Hand etwa 6 Prozent

(4,3 Mrd. DM), die Betriebe des HWK- und IHK-Bereichs rd. 53 Prozent (36,5 Mrd. DM) und Privatpersonen gut 14 Prozent (9,8 Mrd. DM).

Bei Anerkennung der unter Frage 49 auch ausgewiesenen Präzisierungen der Gesamtaufwendungen auf 120 Mrd. DM (1992) verändern sich die Relationen wie folgt:

— Bundesanstalt für Arbeit	17 Prozent
— HWK- und IHK-Bereiche	30 Prozent
— öffentliche Hand	9 Prozent
— Privatpersonen	38 Prozent
— Landwirtschaft, freie Berufe, Organisationen ohne Erwerbscharakter	6 Prozent

Quelle: BIBB

52. Wie setzen sich die Kosten bei den einzelnen Kostenträgern zusammen?

Die Zusammensetzung der Weiterbildungskosten der einzelnen Kostenträger steht im unmittelbaren Zusammenhang mit der unter Frage 49 skizzierten Gesamtproblematik der Kostenerfassung.

In den Kosten der Betriebe für berufliche Weiterbildung sind – fortgeschrieben auf das Jahr 1995 und bezogen auf die Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft nur für die HWK- und IHK-Betriebe (39,9 Mrd. DM) – Kosten für interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen (incl. Personalkosten) von 24,6 Mrd. DM, Kosten für das Lernen in der Arbeit und für das selbstgesteuerte Lernen von 11,6 Mrd. DM sowie Kosten für Informationsveranstaltungen von 1,7 Mrd. DM, für Umschulungskosten 1,4 Mrd. DM und sonstige Kosten in Höhe von 0,3 Mrd. DM enthalten. Bei der FORCE-Erhebung wurden nur die Kosten für interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen, fortgeschrieben auf das Jahr 1995, in Höhe von 17,4 Mrd. DM sowie für das Lernen in der Arbeit und das selbstgesteuerte Lernen von 8,4 Mrd. DM ermittelt.

In den 15,7 Mrd. DM der Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit für berufliche Fortbildung und Umschulung im Jahr 1996 sind enthalten: 10,2 Mrd. DM Unterhaltsgeld für die Teilnehmer an Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung; 5,4 Mrd. DM für Maßnahmekosten sowie rd. 100 Mio. DM für Einarbeitungszuschüsse.

Die mit 10,7 Mrd. DM für 1995 fortgeschriebenen Kosten der Privatpersonen enthalten direkte Kosten in Höhe von 6,1 Mrd. DM für z. B. Teilnahmegebühren, Lernmittel, Fahrtkosten und indirekte Kosten von 4,6 Mrd. DM bei z. B. Einkommensverzicht für die Teilnahme an der Weiterbildung.

53. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über die Verteilung der Aufwendungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen seit 1990 vor?

Aus der Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zu den betrieblichen Weiterbildungskosten im IHK- und HwK-Bereich sind an dem ermittelten Volumen von 36,5 Mrd. DM im Jahr 1992 die HwK-Betriebe mit 5,3 Mrd. DM und die IHK-Betriebe mit 31,2 Mrd. DM vertreten. Dies sind, fortgeschrieben auf das Jahr 1995, 5,8 Mrd. DM im HwK- und 34 Mrd. DM im IHK-Bereich. Im Jahr 1992 entfielen von den 36,5 Mrd. DM 3,5 Mrd. DM auf die neuen Bundesländer.

Eine Differenzierung der Weiterbildungskosten je Mitarbeiter und Mitarbeiterin nach Wirtschaftszweigen zeigt, daß sowohl die Werte zwischen den Branchen als auch zwischen den beiden Untersuchungen (FORCE und IW) erheblich differieren. Übereinstimmung besteht nur bei den Extremwerten. In beiden Untersuchungen rangiert das Baugewerbe am unteren und die „Banken und Versicherungen“ am oberen Ende ihrer Ausgaben je Mitarbeiter und Mitarbeiterin.

Betrachtet man die Kosten je Mitarbeiter für Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, so ergibt sich kein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungskosten. In beiden Untersuchungen werden die Kleinbetriebe mit relativ hohen Kosten ausgewiesen, während die mittleren Betriebe kein einheitliches Schema erkennen lassen. Bei den Großbetrieben weist die IW-Erhebung für die Betriebe ab 5 000 Beschäftigte die niedrigsten Kosten je Mitarbeiter aus.

54. Wie hoch sind die Aufwendungen der öffentlichen Hand für die berufliche Weiterbildung der Bediensteten sowie für die institutionelle und die Projektförderung seit 1990?

Der Bundesregierung liegen empirische Ergebnisse über die Aufwendungen der öffentlichen Hand für die berufliche Weiterbildung sowie für die institutionelle und die Projektförderung seit 1990 nicht vor.

55. Wie hoch sind die steuermindernden Abzüge sowohl der Betriebe als auch der Teilnehmer, die für berufliche Weiterbildung seit 1990 geltend gemacht werden konnten, aufgliedert nach Betrieben und Teilnehmern?

Steuerstatistische Daten liegen nur für die Fälle vor, in denen Lohn- und Einkommenssteuerpflichtige ihre Aufwendungen für die Berufsausbildung oder Weiterbildung in einem nicht ausgeübten Beruf nach § 10 Abs. 1 Nr. 7 Einkommenssteuergesetz geltend gemacht haben.

Nach der letzten Einkommenssteuer-Statistik 1989 haben 678 790 Steuerpflichtige derartige Aufwendungen in Höhe von 439 Mio. DM gegenüber den Finanzämtern nachgewiesen.

56. Welches Stundenvolumen an Freizeit investieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, und welches Arbeitszeitvolumen stellen die Arbeitgeber für die betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung zur Verfügung?

Das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) erlaubt Aussagen über das Weiterbildungsvolumen, in dem es von der Nachfragerseite der Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Volumen der Weiterbildung insgesamt (Gesamtzahl der Teilnehmerstunden), für den Bereich der beruflichen Weiterbildung sowie für verschiedene Personengruppen abbildet. Trägerstatistiken und Teilnehmerbefragungen der Wirtschaft lassen keine umfassende Volumenbetrachtung zu, da sie sich entweder nur auf betriebliche Weiterbildung beziehen oder nicht ohne weiteres auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet werden können.

Die Hochrechnung nach dem BSW ergibt, bezogen auf alle 19–64jährigen Deutschen, für das Jahr 1994 ein Weiterbildungsvolumen von insgesamt 2,79 Mrd. Stunden. Davon entfallen 56 Prozent oder 1,57 Mrd. Stunden auf berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Lehrgänge/Kurse). Auf eine anschauliche Bezugsgröße, etwa das Arbeitsvolumen bezogen, entspricht die berufliche Weiterbildung einem Anteil von 3 Prozent. Insgesamt entfallen mit 948 Mio. Stunden rd. 60 Prozent des beruflichen Weiterbildungsvolumens auf Männer und 625 Mio. Stunden (40 Prozent) auf Frauen.

Dabei handelt es sich ausschließlich um die reine Zeitdauer der Teilnahme an Lehrgängen und Kursen (Unterrichtsstunden). Unberücksichtigt bleibt z. B. der Aufwand für die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsstunden oder für Prüfungen, der vielfach von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern außerhalb der Arbeitszeit erbracht wird. Ebenfalls nicht einbezogen sind die zunehmend wichtiger werdenden vielfältigen Formen der informellen beruflichen Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (sog. „weiche“ Formen), wie Lernen im Arbeitsprozeß bzw. am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder das selbstgesteuerte Lernen.

Die BSW-Erhebungen erlauben die Unterscheidung zwischen Weiterbildung in der Arbeitszeit bzw. Weiterbildung in der Freizeit, da erfaßt wird, ob die Weiterqualifizierung ausschließlich in der Arbeitszeit oder aber teils in und teils außerhalb der Arbeitszeit erfolgt.

Bezogen auf alle erwerbstätigen Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung lag der Zeitaufwand im Jahre 1994 hochgerechnet bei 1 062 Mrd. Stunden. Von diesen fanden 57 Prozent während der Arbeitszeit statt, 32 Prozent außerhalb der Arbeitszeit und 11 Prozent teilweise in der Arbeitszeit bzw. in der Freizeit.

Aus einer Befragung bei Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung 1992 durchgeführt wurde, läßt sich der Zeitaufwand außerhalb betrieblicher Arbeitszeiten für die Gesamtheit der formalisierten und der weniger formalisierten (informellen) Formen beruflicher Weiter-

bildung annähernd schätzen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer investierten danach 1992 in einem zwölfmonatigen Zeitraum im Durchschnitt jeweils 225 Stunden (altes Bundesgebiet) bzw. 574 Stunden (neue Länder) außerhalb der Arbeitszeit in ihre berufliche Weiterbildung. Die BIBB-Berechnung geht einerseits von einem umfassenderen Weiterbildungsbegriff aus, als das in den BSW-Erhebungen der Fall ist. Andererseits ist darin auch der gesamte zeitliche Aufwand der Teilnehmenden eingegangen, der in ihrer Freizeit lag (Teilnahme sowie Vor- und Nachbereitung, Fahrzeiten, für Weiterbildungszwecke verwendete Urlaubszeiten).

Die Frage nach dem Arbeitszeitvolumen, das von den Arbeitgebern sowohl für betriebliche wie für außerbetriebliche Weiterbildung bereitgestellt wird, läßt sich mit aktuellen Daten der BSW-Erhebung 1994 beantworten. Berufliche Weiterbildung kann danach unterschieden werden, ob die jeweiligen Maßnahmen in betrieblicher oder außerbetrieblicher Trägerschaft stattfinden. „Betriebliche Weiterbildung“ umfaßt dort alle Maßnahmen (Lehrgänge/Kurse), bei denen der Arbeitgeber bzw. Betrieb Träger ist und schließt den Öffentlichen Dienst mit ein. „Außerbetriebliche Weiterbildung“ beinhaltet dagegen alle jene Maßnahmen, die von den übrigen Trägern durchgeführt werden. Entsprechend der Frage nach dem Volumen an Arbeitszeit, das die Arbeitgeber für die betriebliche bzw. außerbetriebliche Weiterbildung bereitstellen, geht es im weiteren um die Gruppe der Erwerbstätigen.

Von dem o. g. Gesamtvolumen von hochgerechnet 1,062 Mrd. Stunden für erwerbstätige Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Jahr 1994 entfällt etwas mehr als die Hälfte (557 Mio. Stunden) auf die außerbetriebliche Weiterbildung und 505 Mio. Stunden auf die betriebliche Weiterbildung der Arbeitgeber der Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes.

Erwartungsgemäß fällt der größte Teil der betrieblichen Weiterbildung mit 70 Prozent in die Arbeitszeit, weitere 12 Prozent finden sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit statt und 18 Prozent des Volumens werden von den Erwerbstätigen in der Freizeit erbracht. Dennoch liegt auch der Anteil der außerbetrieblichen Weiterbildung, der während der Arbeitszeit stattfindet, relativ hoch. Die berufsbezogene Weiterbildung der Erwerbstätigen bei außerbetrieblichen Trägern findet zu nahezu gleichen Teilen sowohl ausschließlich in der Arbeitszeit (45 Prozent) als auch ausschließlich in der Freizeit (44 Prozent) statt; weitere 11 Prozent finden zudem teils in und teils außerhalb der Arbeitszeit statt.

Wird für die Hochrechnung der BSW-Ergebnisse der Anteil „teils während, teils außerhalb der Arbeitszeit“ der beruflichen Weiterbildung je zur Hälfte auf die Arbeitszeit bzw. Freizeit aufgeteilt, ergibt sich ein Arbeitszeitvolumen von schätzungsweise 384 Mio. Stunden für die betriebliche Weiterbildung und ein Arbeitszeitvolumen von 281 Mio. Stunden für die außerbetriebliche Weiterbildung, das von Arbeitgebern der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes für die Erwerbstätigen im Jahr 1994 im Bundesgebiet zur Verfügung gestellt worden ist.

Was das von den Arbeitgebern für betriebliche Weiterbildung zur Verfügung gestellte Stundenvolumen angeht, kommt das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) in der Hochrechnung seiner Weiterbildungserhebung der Wirtschaft zu folgendem Ergebnis: Die Unternehmen im Bereich der Industrie- und Handelskammern bzw. der Handwerkskammern stellten 1992 (neuere Daten liegen nicht vor) schätzungsweise insgesamt 402 Mio. Stunden zur Verfügung. Überwiegend entfällt dies auf interne (257,5 Mio.) und externe (80,6 Mio.) Lehrveranstaltungen, gefolgt von Umschulungsmaßnahmen (32,4 Mio.) und Informationsveranstaltungen (31,4 Mio.). Daraus errechnet sich ein Durchschnittswert von 23 Stunden für jeden Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung. Eine Aufteilung dieses Volumens auf die während der Arbeitszeit bzw. außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte betriebliche Weiterbildung ist in der IW-Hochrechnung nicht vorgenommen worden.

Inhalte, Qualitätssicherung und Zertifizierung

57. Welchen Stellenwert hat nach Ansicht der Bundesregierung die berufliche Weiterbildung für die Personal-, Organisations- und Unternehmensentwicklung?

Im Bemühen, sich zu lernenden Organisationen zu entwickeln, setzen viele insbesondere größere Unternehmen auf eine integrierte Personal- und Organisationsentwicklung. Damit wird beruflich-betriebliche Weiterbildung im Sinne organisierter Lehrveranstaltungen in einen größeren Zusammenhang gestellt. Daneben treten gezielte Organisationsentwicklungsbemühungen unter Lerngesichtspunkten, Hilfen zum selbstorganisierten Lernen, job-rotation, Coaching u. a. m. Ziel dieser Bemühungen ist es, den steigenden Lern- und Veränderungsanforderungen in den Unternehmen durch die Ausprägung einer veränderten betrieblichen Lernkultur effizienter und bedarfsorientierter zu entsprechen.

Diese Entwicklungen erfordern ein verändertes Selbstverständnis betrieblicher Weiterbildung, was vielfach mit neuen Organisationsmustern und Abrechnungsverfahren einhergeht. Die Bundesregierung betrachtet diese Entwicklungen als einen zukunftsweisenden Weg für die Erhöhung der Innovationsfähigkeit, der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Erhöhung der Effizienz von Einrichtungen. Angesichts der Bedeutung dynamischer Kompetenzentwicklung für den Standort Deutschland beobachtet die Bundesregierung die Strukturveränderungen in der betrieblichen Weiterbildung mit großer Aufmerksamkeit.

Mit der Vergabe einer Reihe von Gutachten zu diesen Strukturveränderungen leistet sie ihren Beitrag zu einer Intensivierung der Fachdiskussion. Sie wird auch in Zukunft durch Forschung und Entwicklung diese Veränderungen begleiten. Hierbei muß jedoch deutlich herausgestellt werden, daß Personal- und Organisationsentwicklung ordnungspolitisch ureigene Aufgabe der Unternehmen ist.

Die Bundesregierung hat mit Unterstützung der Europäischen Union zwei Programme initiiert, die vor allem auf KMU ausgerichtet sind. In den neuen Bundesländern wurde das „Programm zur Förderung betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung“ für den Zeitraum 1995 bis 1998 aufgelegt. In den alten und neuen Bundesländern wurde mit der Umsetzung des Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Standortsicherung durch Kompetenzentwicklung – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung“ für den Zeitraum 1995 bis 1999 begonnen. Beide Programme sollen KMU verstärkt in die Lage versetzen, eigene zukunftsorientierte Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte zu realisieren bzw. weiterzuentwickeln. Zugleich wird die hierzu notwendige Grundlagenforschung unterstützt. Erwartet werden Multiplikatoreffekte für Unternehmen und Einrichtungen.

Um auch Führungskräfte und Betriebsräte für zukunftsweisende Formen der Personal- und Organisationsentwicklung zu qualifizieren, unterstützt die Bundesregierung die Entwicklung entsprechender Modelle berufsbegleitender Weiterbildung. Am neu gegründeten Institut „Innovationsmanagement und Personalentwicklung“ an der Technischen Universität Chemnitz/Zwickau wurde ein berufsbegleitendes Zusatzstudium für Absolventen unterschiedlicher Fachrichtungen, die sich in ihrer Berufspraxis mit Fragen der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung beschäftigen, begonnen.

In enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften werden spezifische Weiterbildungskonzepte für Betriebs- und Personalräte zu Fragen moderner Personal- und Organisationsentwicklung erarbeitet und erprobt.

58. Ist die Bundesregierung der Auffassung, daß kleine und mittlere Unternehmen diesen Perspektiven gerecht werden können, und inwieweit ist sie bereit, diese Betriebe hierbei zu unterstützen?

Kleine und mittlere Unternehmen verfügen allein von ihrer Größe her nicht über ähnliche Möglichkeiten organisierter institutioneller betrieblicher Weiterbildung wie Großbetriebe. In kleinen und mittleren Unternehmen bestehen vielmehr andere betriebliche Lernstrukturen, die wesentlich näher mit den betrieblichen Problemen und Arbeitsabläufen verzahnt sind. Das arbeitsintegrierte Lernen ist vielfach in KMU deutlicher ausgeprägt. Mangelnde betrieblich-institutionalisierte Weiterbildung muß deshalb auch nicht zwingend zu Kompetenzmangel führen, anders wäre die nachweislich hohe Innovationsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen nicht zu erklären.

Um darüber hinaus großemäßig bedingte Mängel bei der Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen auszugleichen, unterstützt die Bundesregierung im Rahmen ihrer Mittelstandsförderung

- die Anpassung an den Strukturwandel und die Verbesserung ihrer betriebswirtschaftlichen und technischen Kenntnisse durch Maßnahmen zur be-

ruflichen Qualifizierung und Kompetenzentwicklung,

- die Gründung neuer Unternehmen und Existenzen unter Beachtung der Förderung der Selbständigkeit,
- die Stärkung des freien Unternehmertums in wirtschaftspolitischer und gesellschaftspolitischer Sicht,
- durch Finanzierungshilfen nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG),
- durch vielfältige Beratungsprogramme und
- durch die Förderung von Technologiezentren und überbetriebliche Bildungsstätten.

Die Bundesregierung erwartet im übrigen von der Entwicklung neuer Kennzahlen und Maßstäbe zur Kompetenz/Qualifikationsentwicklung auch eine Neubewertung der Lernintensität und der Bedeutung der Lernstrukturen gerade auch in kleinen und mittleren Unternehmen. Allein aus der Betriebsgröße auf Defizite in der Kompetenzentwicklung und Weiterbildung zu schließen, wird der Bedeutung des Sachverhalts nicht gerecht.

59. Wie bewertet die Bundesregierung die Vielfältigkeit bestehender Prüfungsstrukturen, Zertifizierungsmaßstäbe und Qualitätssicherungselemente im Rahmen der beruflichen Weiterbildung?

Nach Auffassung der Bundesregierung bedingt die Vielfältigkeit der Anforderungen aus Wirtschaft und Gesellschaft an die berufliche Weiterbildung eine weitgehend marktmäßig organisierte Weiterbildungsstruktur. Diese notwendige Vielfalt spiegelt sich auch in der daraus erwachsenen Vielfältigkeit von Prüfungsstrukturen, Zertifizierungsmaßstäben und Qualitätssicherungselementen wider.

Zertifizierungen von Maßnahmen in der beruflichen Weiterbildung reichen von einfachen Bestätigungen der Teilnahme an Maßnahmen über detaillierte Beschreibungen der Inhalte bis hin zu Leistungsnachweisen in Form von öffentlich-rechtlichen und staatlichen Prüfungen. Nach der letzten Berufsverlaufsuntersuchung (BIBB/IAB-Erhebung, 1993) hatten 18 Prozent Teilnehmer für ihre letzte relevante Weiterbildung keine Bescheinigung, 34 Prozent eine Teilnahmebescheinigung, 38 Prozent ein Zertifikat und 10 Prozent ein Zertifikat mit staatlicher Anerkennung erhalten.

Für Fortbildungen im Bereich der beruflichen Anpassung sind Teilnahmebestätigungen mit detaillierten Angaben (insbesondere Inhalt und Umfang) in der Regel sinnvoll und ausreichend. Sind diese Maßnahmen jedoch Module, die auf einen Abschluß der Aufstiegsfortbildung angerechnet werden könnten, sollten für diese Fälle Prüfungen vorgesehen werden. Diese Art der Modularisierung in der Weiterbildung gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Die Bundesregierung unterstützt zur Erhöhung der Transparenz des Weiterbildungsmarktes in den letzten

Jahren Einrichtungen von Weiterbildungsberatungsstellen, vor allem in den neuen Ländern. Die Bundesregierung unterstützt ferner die Bemühungen der EU, mit Hilfe eines „persönlichen Portfolios der beruflichen Qualifikationen“/„Qualifikationshandbuchs“ einen Beitrag zur Transparenz beruflicher Befähigungsnachweise zu leisten.

Die Qualitätssicherungselemente bestehen in der beruflichen Weiterbildung sowohl aus Elementen mit gesetzlicher Grundlage, wie z. B. Fortbildungsregelungen, Zulassungskriterien, Qualitätsstandards bei der Förderung und Anerkennungskriterien für Träger als auch aus marktorientierten Elementen wie z. B. Schaffung der Transparenz des Angebotes, Selbstkontrollen der Bildungsträger und trägerinterne Qualitätssicherungssysteme. Erst das Zusammenspiel dieser Elemente verbessert die Qualität der beruflichen Weiterbildung (vgl. dazu die Antworten zu den Fragen 61, 63 und 64).

60. Mit welchen Vorhaben will die Bundesregierung dazu beitragen, die berufliche Erstausbildung mit der beruflichen Weiterbildung enger zu verzahnen?

Der Bedarf der Wirtschaft an qualifiziert ausgebildeten Fachkräften, die hohen Leistungsansprüchen gerecht werden, nimmt weiter zu. Gleichzeitig werden Bildungs- und Berufskarrieren zunehmend differenzierter und teilweise diskontinuierlich. Die Befähigung zum selbstorganisierten lebensbegleitenden Lernen wird immer wichtiger und muß deshalb bereits in der Ausbildung angelegt und gefördert werden. Die Bundesregierung sieht in einem breiten und flexiblen Angebot an Zusatzqualifikationen – auch schon während der Ausbildung – eine wichtige Möglichkeit, bereits vorhandene andere Ansätze zu ergänzen.

Zusatzqualifikationen sind damit auch Bindeglieder zwischen Aus- und Weiterbildung. Sie können im Zusammenhang mit der Erstausbildung zu einem höherwertigen Abschluß führen bzw. bereits Bestandteile einer beruflichen Aufstiegsfortbildung (z. B. zum Meister, Techniker oder Fachwirt) sein oder den Umstieg in andere Berufstätigkeiten ermöglichen.

Zusatzqualifikationen sind Erweiterungen und Vertiefungen berufsfachlicher und fachübergreifender Fertigkeiten und Kenntnisse auf unterschiedlichem Anspruchsniveau, z. B. berufsorientierte Fremdsprachenkenntnisse, Fachkompetenzen aus benachbarten oder verwandten Berufsbereichen. Solche zusätzlichen Qualifikationen können Leistungsstärkeren weitergehende Optionen und Unternehmen Möglichkeiten zur Einrichtung betriebsinterner Karrierewege für beruflich Ausgebildete eröffnen. Der Erwerb von Zusatzqualifikationen kann durch Betriebe, Berufsschulen, Bildungsträger oder durch die für die Berufsbildung zuständigen Stellen zertifiziert und damit transparent und arbeitsmarktverwertbar gemacht werden.

Das BMBF hat zur Umsetzung eine Untersuchung bei Kammern, Gewerkschaften, Bildungsträgern und Un-

ternehmen in Auftrag gegeben, mit der das bereits vorhandene vielfältige Angebot an Zusatzqualifikationen erhoben wurde. Die Untersuchung hat u. a. ergeben, daß nahezu alle befragten Institutionen in der Vermittlung von Zusatzqualifikationen den Hauptweg sehen, um den sich dynamisch verändernden Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem zu entsprechen. Dabei denken die Betriebe teilweise auch an einen Vorgriff auf Qualifikationsinhalte, die bisher typischerweise in der abschlußorientierten Aufstiegsfortbildung vermittelt werden.

Des weiteren wird das BMBF im Verlauf des Jahres 1997 einen umfassenden Informations- und Meinungsaustausch zur Entwicklung und Einführung von Zusatzqualifikationen initiieren. Dazu gehören:

- regionale Fachtagungen mit dem Ziel, Informationen über bereits praktizierte bzw. geplante Angebote auszutauschen und Wege einer breiteren Anwendung und einer regionalen Zusammenarbeit zu finden,
- das Erfassen verallgemeinerungsfähiger Erfahrungen und das Erarbeiten von Empfehlungen für die Nutzung des Instrumentes der Zusatzqualifikationen,
- die Unterstützung von Initiativen der Wirtschaft zur modellhaften Entwicklung und Erprobung neuer, zukunftsorientierter Ansätze für ausbildungs- bzw. berufsbegleitende Zusatzqualifikationen.

In diesem Zusammenhang verdient auch ein Projekt aus dem Bereich des Tischler-Handwerks Beachtung. Nachdem im Januar 1997 die modernisierte Ausbildungsordnung für die Berufsausbildung zum Tischler/zur Tischlerin erlassen wurde, die am 1. August 1997 in Kraft treten wird, erarbeitet das Bundesinstitut für Berufsbildung unter Mitwirkung von Sachverständigen der Sozialpartner gegenwärtig mehrere Bausteine für eine Aufstiegsfortbildung im Tischler-Handwerk. Es wird daran gedacht, daß in einer Erprobungsphase einzelne Handwerkskammern die neuen Fortbildungsmodule zunächst als Regelung nach § 42 Abs. 1 HwO erlassen. Geprüft wird auch, ob die Fortbildungsbausteine so konzipiert werden können, daß sie im Rahmen der Erstausbildung als Zusatzqualifikation für besonders leistungsfähige Auszubildende geeignet sind. Darüber hinaus soll die Frage untersucht werden, ob eine Anrechnung der Fortbildungsbausteine bei der Meisterprüfung in Betracht kommen kann.

Ein weiteres Beispiel für die praktische Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung ist die geplante neue Struktur eines Berufes in der Druck-/Medienvorstufe. Das vom BIBB und den Sozialpartnern vorgeschlagene Modell umfaßt verpflichtende Qualifikationseinheiten sowie frei wählbare Qualifikationseinheiten, die aus einem definierten Pool auszuwählen sind. Die in der Erstausbildung nicht absolvierten Wahlqualifikationseinheiten können aufbauend zur Weiterbildung oder als Zusatzqualifikation genutzt werden. Andererseits können die ausgearbeiteten Wahlqualifikationseinheiten zugleich für die Anpassungsfortbildung von zur Zeit Beschäftigten eingesetzt werden.

61. Welche Mindestanforderungen an die Qualität der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und die Befähigung des Personals in der Weiterbildung hält die Bundesregierung für notwendig?

Die in den wichtigsten gesetzlichen Grundlagen der beruflichen Weiterbildung genannten Qualitätsstandards markieren nach Auffassung der Bundesregierung den Rahmen für die Mindestanforderungen an die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen und die Qualifikationen des Weiterbildungspersonals:

Die auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) basierenden Prüfungsanforderungen (Zugangsvoraussetzungen, Ziel, Gliederung und Inhalt der Prüfung, Bezeichnung des Abschlusses) für Aufstiegsfortbildung und Umschulung setzen Mindeststandards für die Durchführung dieser abschlußbezogenen Maßnahmen. Ähnliche Mindestanforderungen sind in den Landesgesetzen zu den schulischen Weiterbildungsgängen und -abschlüssen durch curriculare Eckwerte und Prüfungsanforderungen festgelegt. Das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) enthält Zulassungskriterien für Fernlehrgänge. Es nimmt Einfluß auf die Inhalte und die didaktische Gestaltung des Lehrgangs, auf die Qualifikation des Lehrpersonals und auf die Rahmenbedingungen, wie Vertragsgestaltung, Werbung und Vertrieb. Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) legt im § 34 (ab 1. Januar 1998 die §§ 86 f. des SGB III) Qualitätsmerkmale fest, die für die Anerkennung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildungsförderung maßgebend sind. Es bestimmt, daß nur die Maßnahme förderungsfähig ist, die nach Dauer, Gestaltung des Lehrplans, Unterrichtsmethode und Qualifikation des Leiters und der Lehrkräfte eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten läßt. Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) enthält im § 2 Abs. 2 eine analoge Regelung.

Der „Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung“ der Bundesanstalt für Arbeit vom Februar 1997 konkretisiert die Qualitätskriterien des § 34 AFG. Der Katalog besteht aus drei Hauptteilen:

- I. Anforderungen an Träger – bezogen auf die Qualität der Institution im Hinblick auf ihr Geschäftsgeschehen, ihre Ausstattung/Einrichtung und ihr Personal,
- II. Anforderungen an die Maßnahmen – formuliert sind vor allem solche Anforderungen, die die Durchführung von Maßnahmen betreffen,
- III. Anforderungen an Erfolgsbeobachtung, -kontrolle und -bewertung – es geht um die kontinuierliche Erfolgsbeobachtung und -kontrolle der Maßnahme und um abschließende Erfolgsbewertung.

Wichtige Qualitätsanforderungen im einzelnen sind u. a.:

- Verwendung trägerinterner Qualitätssicherungsverfahren,
- Kooperation von Bildungsträger und Betrieben,

- arbeitsmarktnahe Betätigung des Trägers in allen Phasen des Weiterbildungsprozesses
- Einsatz qualifizierten Personals,
- Beachtung von Teilnehmer- und Verbraucherschutzaspekten,
- angemessene methodisch-didaktische Ausgestaltung,
- angemessene räumlich-technische Ausstattung,
- Praktikum als integraler Bestandteil der Maßnahme,
- begleitende und abschließende Evaluation.

Die Bundesregierung begrüßt es, daß auf freiwilliger Basis zusätzlich qualitätssichernde Maßnahmen ergriffen werden, sei es durch Träger selbstverpflichtungen im Rahmen von Gütesiegelgemeinschaften oder durch die Einführung von Qualitätsmanagementsystemen und ggf. deren Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000 ff. (Vgl. hierzu auch Antwort zu Frage 64.)

Die Qualität beruflicher Weiterbildung wird durch die pädagogische und fachliche Kompetenz des Weiterbildungspersonals entscheidend bestimmt. Allerdings gibt es keine einheitlichen Zugangsvoraussetzungen und keinen spezifischen Qualifizierungsweg für die Tätigkeit als Weiterbildner. In der Praxis werden bei der öffentlich geförderten Weiterbildung häufig die im § 34 AFG (ab 1. Januar 1998 § 86 SGB III) bestimmten Anforderungen an das Personal als Mindeststandards zugrunde gelegt. So müssen „die Ausbildung und Berufserfahrung des Leiters und der Lehrkräfte der Einrichtung eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten lassen. Die Lehrkräfte müssen fachlich und pädagogisch qualifiziert sein“ (Anforderungskatalog der Bundesanstalt für Arbeit, Teil 1). Dies bedeutet, daß die Eignung der Lehrkräfte vom Träger nachgewiesen werden muß. Pädagogische Eignung kann durch eine Meisterprüfung, Ausbildereignungsprüfung oder ein Studium im Bereich der Erwachsenenbildung nachgewiesen werden. Fachliche Kompetenz bezieht sich auf eine abgeschlossene Ausbildung und einschlägige Berufserfahrung. Der Bildungsträger ist verpflichtet, die fachliche und pädagogische Weiterbildung seiner Lehrkräfte sicherzustellen. Die Relation zwischen haupt- und nebenberuflich eingesetzten Lehrkräften muß dem Maßnahmeziel und der Teilnehmerstruktur entsprechen. Für die Beratung von Teilnehmern/-innen und die externe Maßnahmebetreuung fordert die Bundesanstalt „einschlägig qualifiziertes Personal“ (Anforderungskatalog der Bundesanstalt für Arbeit, Teil 1).

Anforderungen insbesondere zur Fortbildung des Weiterbildungspersonals werden in der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur „Förderung des Personals in der beruflichen Weiterbildung“ aus dem Jahr 1992 genannt.

Danach sollen:

- die Sozialkompetenz und Beratungsfähigkeit des Personals erweitert,
- mehr Fortbildungen zur Planung und Organisation von Weiterbildung angeboten,

- erfolgreiche Fortbildungskonzepte für das Weiterbildungspersonal von Institutionen gesammelt, ausgewertet und den Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung zugänglich gemacht werden und
- Fortbildungskonzepte neben fachspezifischen Inhalten die fachübergreifenden, pädagogisch-psychologischen Anforderungen an das Weiterbildungspersonal zum Schwerpunkt haben.

Darüber hinausgehende neu zu definierende Mindestanforderungen an die Qualität beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen hält die Bundesregierung ggf. nur in Einzelfällen für erforderlich.

62. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über die Anzahl von öffentlich geförderten, aufgrund von Qualitätsmängeln abgebrochenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen vor?

Die Zahl der im Rahmen der individuellen Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung von der Bundesanstalt für Arbeit überprüften Maßnahmen, die aufgrund von gravierenden Qualitätsmängeln abgebrochen werden mußten, ist seit 1992 kontinuierlich gesunken. So wurden 1992 noch 31 Maßnahmen bzw. 5,3 Prozent der überprüften Maßnahmen abgebrochen. In den beiden letzten Jahren mußten lediglich 3 bzw. 7 Maßnahmen abgebrochen werden. Ihr Anteil am Gesamtvolumen der jährlich überprüften Bildungsmaßnahmen betrug nur ca. 0,5 Prozent. Dies ist nicht zuletzt auch auf die Qualitätssicherungsbemühungen der Bundesanstalt für Arbeit zurückzuführen. Aufgrund gravierender Verstöße gegen die Qualitätskriterien wurde die Zusammenarbeit der Arbeitsämter 1992 mit 11 Trägern, 1993 mit 8 Trägern, 1994 mit 4 Trägern und in den letzten beiden Jahren mit jeweils einem Träger gänzlich eingestellt.

63. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen bzw. beabsichtigt sie zu ergreifen, um Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung angemessen vor Qualitätsmängeln und vor Übervorteilung durch unseriöse Anbieterinnen und Anbieter zu schützen?

Die Bundesregierung mißt der Qualitätssicherung und dem Teilnehmer- bzw. Verbraucherschutz in der beruflichen Weiterbildung große Bedeutung bei (vgl. dazu die Antworten auf die Fragen 61, 64, 78); sie unterstützt deshalb den Ausbau eines Qualitätssicherungssystems, das den Bedürfnissen und dem Schutz der Weiterbildungsteilnehmer und -nachfrager gerecht wird.

Nach den bisher vorliegenden Erfahrungen und Erkenntnissen sind die Teilnehmer/innen dann am besten vor unseriösen Angeboten und Anbietern geschützt, wenn unterschiedliche Instrumente der Qualitätssicherung und des Teilnehmerschutzes ineinander greifen und sich in ihren Wirkungen gegenseitig ergänzen. Dazu gehören im einzelnen:

- die Qualitätskontrolle durch den Teilnehmer bzw. durch den Verbraucher,
- die Ansätze zur Selbstkontrolle bei den Bildungsträgern auf der Grundlage von Gütesiegelgemeinschaften und Qualitätsmanagementsystemen,
- die Qualitätssicherung und der Teilnehmerschutz auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen.

Die Bundesregierung unterstützt deshalb die Entwicklung von Instrumenten, die das kritische „Käufer“-verhalten potentieller Weiterbildungsteilnehmer verbessern, wie z. B. die Checkliste Berufliche Weiterbildung des BIBB und die einschlägigen Dienstleistungstests der Stiftung Warentest.

Die Bundesregierung begrüßt ebenfalls die in den letzten Jahren sich verstärkt durchsetzenden Ansätze zur Selbstverpflichtung der Bildungsträger, Qualitätsstandards zu setzen und einzuhalten, sei es im Rahmen von Gütesiegelgemeinschaften oder zertifizierten Qualitätsmanagementsystemen.

Bei der Förderung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des AFG werden insgesamt umfangreiche qualitätssichernde Maßnahmen ergriffen.

Voraussetzung für die Anerkennung der Förderungswürdigkeit einer Maßnahme durch die Arbeitsämter ist, daß die Maßnahme angemessene Teilnahmebedingungen bietet. Zu den angemessenen Teilnahmebedingungen zählen u. a.:

- eine seriöse Teilnehmerwerbung,
- eine umfassende Information und Beratung der Teilnehmer durch den Träger vor Anmeldung zum Lehrgang bzw. Vertragsabschluß,
- vertretbare vertragliche Regelungen im Schulungsvertrag,
- angemessene Rücktritts-, Kündigungs- und Zahlungsmodalitäten.

Aus diesem Grund müssen die Träger den Arbeitsämtern vor Maßnahmebeginn zur Prüfung folgende Unterlagen vorlegen:

- Lehrgangsprospekt, Informationsmaterial für die Teilnehmer,
- Muster des Schulungsvertrages zwischen Teilnehmer und Träger,
- Anerkennung der zuständigen staatlichen Stelle,
- Prüfungsordnung.

Die Anerkennung einer Maßnahme setzt weiter voraus, daß die in § 10 Abs. 3 der Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit für die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung festgelegten Kündigungs- und Rücktrittsbedingungen vom Träger eingeräumt werden.

Eine Maßnahme kann grundsätzlich erst beginnen, wenn die Förderungswürdigkeit der Maßnahme durch das Arbeitsamt abschließend festgestellt wurde. Änderungen im Maßnahmeverlauf dürfen erst nach vorheriger Zustimmung durch das Arbeitsamt erfolgen. Diese werden grundsätzlich nur akzeptiert, soweit

diese notwendig sind und der Maßnahmeerfolg hierdurch nicht beeinträchtigt wird.

Zur Dokumentation des Maßnahmeverlaufs sind die Träger verpflichtet, einen Lehrbericht zu führen. So kann nachvollzogen werden, ob entsprechend dem vorgelegten Lehrplan geschult und welcher Unterrichtsstoff jeweils vermittelt wurde. Einen verbindlichen Stundenplan – für mindestens einen Monat – hat der Träger den Teilnehmern rechtzeitig bekanntzugeben. Darüber hinaus sind regelmäßige Erfolgskontrollen durchzuführen, die dem Teilnehmer ermöglichen sollen, den eigenen Lernerfolg einzuschätzen. Durch Teilnehmerbefragung während des Laufs einer Maßnahme sind die Erfahrungen der Teilnehmer zu erheben und auszuwerten. Sie ermöglichen einerseits die Behebung festgestellter Mängel noch im Lehrgangsverlauf, können aber andererseits auch Anhaltspunkt für mögliche Verbesserungen in zukünftigen Maßnahmen sein.

64. Wie beurteilt die Bundesregierung die Qualitätssicherung der beruflichen Weiterbildung
- a) aufgrund unterschiedlicher Qualitätssicherungsverfahren (private, halb-öffentliche, öffentlich-rechtliche) und
 - b) durch die Selbstverpflichtung von Weiterbildungsträgern nach EN ISO 9000 wie z. B. „Certqua“ oder das Gütesiegel des Vereins „Weiterbildung Hamburg e. V.“?

Die Bundesregierung hält sowohl die unterschiedlichen Qualitätssicherungsverfahren als auch die Selbstverpflichtung von Weiterbildungsträgern nach ISO 9000 für geeignet, um die Qualität der beruflichen Weiterbildung umfassend zu gewährleisten.

Die Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsgesetze der Länder legen in der Regel Anforderungskriterien für die Anerkennung von Bildungsträgern fest. Dabei werden Mindeststandards an die personelle und sächliche Ausstattung gestellt, welche Bildungsträger nicht unterschreiten dürfen.

Das FernUSG ist vom Charakter her ein Verbraucherschutzgesetz. Die Angebote privater Träger werden von staatlichen Institutionen geprüft. (Über die Erfahrungen mit der Qualitätssicherung für den Fernunterricht vgl. Antwort zu Frage 78.)

Zum Qualitätssicherungskonzept der Bundesanstalt für Arbeit siehe Antwort auf Frage 61.

Die privaten Qualitätssicherungsverfahren zielen sowohl auf die Nachfrager- als auch auf die Anbieterseite des Weiterbildungsmarktes. Instrumente, die auf der Nachfragerseite ansetzen, erhöhen die Transparenz des Weiterbildungsmarktes.

Dazu zählen im einzelnen:

- Weiterbildungsdatenbanken/Weiterbildungsberatung,
- Produktvergleiche durch die Stiftung Warentest,
- Checklisten zur Qualität.

Auf der Anbieterseite zielen insbesondere zwei Ansätze auf Qualitätssicherung: Gütesiegelgemeinschaften und Qualitätsmanagementsysteme.

Verfahren zur Selbstverpflichtung von Weiterbildungsträgern, die auf Qualitätssicherung zielen, werden von der Bundesregierung begrüßt. Sie tragen der Selbstverantwortung der Träger im marktwirtschaftlich organisierten Bereich der Weiterbildung Rechnung. Hervorzuheben sind vor allem zwei Formen der Trägerselbstverpflichtung: die Einführung von Qualitätsmanagementsystemen (QMS) und ggf. deren Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000 ff. sowie die Gütesiegelgemeinschaften.

Bei der Einführung eines QMS steht nicht mehr das Produkt Weiterbildung im Vordergrund der Bemühungen, sondern der gesamte Prozeß zum Erbringen der Dienstleistung „Weiterbildung“ (angefangen von der Bedarfsermittlung bis zur Erfolgskontrolle). Qualität im Kontext der ISO-Normen bedeutet nicht die Bewertung nach guter oder schlechter Qualität. Vielmehr geht es um die Gewährleistung der von den Bildungsträgern selbst definierten Anforderungen. Weiterbildungsträger müssen dementsprechend die eigenen kundenorientierten Qualitätsziele definieren und umsetzen. Die Bundesregierung sieht deshalb in der Einrichtung eines Qualitätsmanagementsystems bei Trägern beruflicher Weiterbildung zusätzliche Chancen für Qualitätsverbesserungen.

Bildungsträger lassen sich zunehmend ihr Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9000 ff. zertifizieren. Eine Bedingung für die Zertifizierung ist, daß eine interessenunabhängige, akkreditierte Zertifizierungsgesellschaft (im Unterschied zur Vergabe verbandsinterner Gütesiegel) das Qualitätsmanagementsystem eines Unternehmens beurteilt. Für eine Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000 ff. können unterschiedliche Zertifizierungsgesellschaften gewählt werden. Spezialisiert für den Bereich der beruflichen Bildung hat sich CERTQUA – gegründet von DIHT, BDA und ZDH unter Beteiligung des Wuppertaler Kreises e. V. –

Angesichts der vielfältigen Marktanforderungen unterstützt die Bundesregierung die Pluralität von Zertifizierungsgesellschaften.

Regionale Trägerverbände bzw. Gütesiegelgemeinschaften können durch die Vergabe eines Gütesiegels einen Beitrag zur Markttransparenz und Qualitätssicherung in einer Region leisten. Sie unterstreichen in der Anbieterkonkurrenz die Bedeutung der Qualität durch Selbstverpflichtung der Träger auf eine festgelegte Mindestqualität. Die Einhaltung der Mindestqualität unterliegt der Selbstkontrolle des Verbundes. Diese Trägerverbände können nicht pauschal auf ihre Wirksamkeit eingeschätzt werden.

Beispiel für eine Gütesiegelgemeinschaft ist der Verein „Weiterbildung Hamburg e. V.“, bei dem sich auch Vertreter der öffentlichen Hand beteiligen. Das Konzept der öffentlich gestützten Selbstkontrolle zielt auf Transparenz und Qualität in der Hamburger Weiterbildungslandschaft und damit auf Verbraucherschutz.

Die Bundesregierung begrüßt die skizzierten Initiativen zur Qualitätssicherung. Ein Zusammenspiel von öffentlich-rechtlichen und privaten Instrumenten der Qualitätssicherung steigert die Qualität der Weiterbildung. Qualität ergibt sich insgesamt aus dem Zusammenwirken von in öffentlich-rechtlichen Verfahren festgelegten Qualitätsstandards, professioneller Bildungsarbeit im Wettbewerb der Anbieter und kritischem Verhalten der Weiterbildungsinteressenten. Die Bundesregierung wird weiterhin über Projekte zukunftsweisende Wege zur Qualitätssicherung fördern.

65. Anhand welcher Maßstäbe beurteilt die Bundesregierung Nutzen und Erfolg von beruflicher Weiterbildung für Teilnehmer und Betriebe, und welche Daten und Informationen liegen ihr zur Beurteilung vor?

Ein allgemein gültiger Maßstab oder Kriterienkatalog zur Messung von Erfolg und Nutzen und zur Beurteilung der sehr verschiedenen Formen und Nutzergruppen beruflicher Weiterbildung liegt nicht vor.

Gemäß unterschiedlicher Zielsetzungen betrieblicher, AFG-geförderter bzw. individueller Weiterbildung, läßt sich der Erfolg von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung grundsätzlich anhand verschiedenartiger Kriterien und Perspektiven bewerten. Welche Kriterien im einzelnen der Erfolgsbewertung zugrunde gelegt werden, ist demnach in hohem Maße abhängig von den je unterschiedlichen persönlichen und betrieblichen Interessen und Ausgangsbedingungen.

Wichtige Aufschlüsse über den Nutzen von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen aus der Sicht von Individuen ergeben sich insbesondere aus dem Berichtssystem Weiterbildung (BSW), dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) und verschiedenen Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Nach den aktuellen Ergebnissen des BSW (1994) zeichnen die rd. 11,2 Millionen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (24 Prozent der 19- bis 64jährigen Deutschen) an beruflicher Weiterbildung ein überwiegend positives Bild von deren Verwertbarkeit im Alltag und im Beruf: In vier von fünf Fällen hat die Teilnahme nach der persönlichen Einschätzung beruflich viel oder sehr viel (63 Prozent) oder einiges (29 Prozent) genützt und lediglich 5 Prozent sind der Ansicht, daß sie wenig oder keinen Nutzen davon hatten. Wird die Erfolgsbeurteilung auf „härtere“ Indikatoren bezogen, dann hat ein Viertel der Teilnehmer bereits kurze Zeit nach Besuch der Maßnahme konkrete berufliche Verbesserungen erreicht, und weitere 5 Prozent haben eine neue Stelle erhalten. In den neuen Bundesländern fällt die Einschätzung der Teilnehmenden in fast allen Nutzenaspekten etwas positiver aus; zurückzuführen ist das auf den Besuch meist längerdauernder Weiterbildungsmaßnahmen, die insgesamt günstiger beurteilt werden.

Insgesamt bestätigte sich auch in den anderen Untersuchungen, daß bei den subjektiven Einschätzungen

der Teilnehmenden überaus positive Beurteilungen des Nutzens berufsbezogener Weiterbildung überwiegen. Geringer fallen dagegen die meßbaren beruflichen Veränderungen aus. Demnach gehen in die persönliche Beurteilung des Nutzens der Weiterbildung offenbar nicht nur konkrete berufliche Verbesserungen, sondern auch die mit dem Weiterbildungsbesuch verbundenen subjektiven Erwartungen und Ziele sowie deren tatsächliche Nutzenerfüllung mit ein.

Die hohe Wertschätzung der beruflichen Weiterbildung wurde in der repräsentativen BIBB/IAB-Befragung 1991/92 von Erwerbstätigen und von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Jahres 1992 an beruflicher Weiterbildung aus den neuen und alten Bundesländern in der BIBB-Untersuchung „Individuelle Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung“ so zum Ausdruck gebracht:

Mehr als ein Drittel der Teilnehmenden in Westdeutschland sahen ihre Weiterbildungsziele als voll erreicht an, und über die Hälfte hielt sie für teilweise realisiert; lediglich ein Achtel gab an, daß die Erwartungen bisher kaum oder überhaupt nicht eingetroffen seien. In den neuen Ländern wurde der subjektive Weiterbildungserfolg nicht ganz so günstig bewertet (74 Prozent voll bzw. teilweise erfüllt).

Erfolgreich waren die Individuen vor allem in den für sie wichtigsten Weiterbildungszielen. Das gilt jeweils in neun von zehn der Fälle für das wichtigste Ziel „Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit“ ebenso wie für die Ziele „Verbesserung der Aufstiegschancen“, oder „bessere Aussicht auf eine interessante und anspruchsvolle Tätigkeit“ bzw. „bessere Chancen auf einen höheren Verdienst“.

Der Nutzen der Weiterbildung bemißt sich für den einzelnen nicht nur als Zielerreichung und in Erfolgskategorien, sondern auch in einer angemessenen Relation von finanziellem und zeitlichen Aufwand zum Weiterbildungserfolg. Die Teilnehmenden kommen hier für sich zu einer günstigen Nutzen-Kosten-Bilanz: Drei von fünf der westdeutschen Weiterbildungsteilnehmer (Ostdeutsche: 48 Prozent) bewerten ihren Nutzen im Verhältnis zum Aufwand als hoch bzw. sehr hoch, weitere 30 Prozent (Ostdeutsche: 38 Prozent) als mittel und nur 10 Prozent beurteilen ihn mit gering oder stellen für sich keinen Nutzen fest.

Eine weitere Repräsentativbefragung des BIBB bei rd. 1 100 Absolventen von Industriemeisterkursen und Techniker-Ausbildungsgängen des Jahres 1995 zeigt die hohe Verwertbarkeit dieser für den gewerblichen Bereich typischen Aufstiegsfortbildung. Ein Jahr nach der Fortbildung hat nur rd. ein Drittel der Absolventen, die sich überwiegend auf eigene Initiative fortgebildet hatten, angegeben, daß bisher die erhofften beruflichen Verbesserungen ausgeblieben sind. Inzwischen befinden sich z. B. bereits 38 Prozent der jungen Industriemeister in einer der Qualifikation angemessenen Position (Meister bzw. Technischer Angestellter), und 42 Prozent nehmen eine Vorgesetztenfunktion wahr. Von den fortgebildeten Technikern arbeitet mehr als die Hälfte als Technischer Angestellter und jeder Vierte auf einer Stelle als Vorgesetzter.

Auf der Ebene der Betriebe liegen zur Zeit nur wenige Informationen auf einer breiteren empirischen Basis vor. Insbesondere fehlen repräsentative Daten zum Erfolg und Nutzen berufsbezogener Weiterbildung aus betrieblicher Sicht.

Ergebnis von Expertengesprächen aus Betrieben, die im Rahmen des BSW in 1993 geführt wurden, haben gezeigt, daß in den Betrieben grundsätzlich der Nutzen von Weiterbildung gesehen wird. Allerdings führen die Klein- und Mittelbetriebe eher selten eine systematische Kontrolle des Maßnahmeerfolgs durch, während in den meisten Großbetrieben recht unterschiedliche Ansätze einer Erfolgsbeurteilung und Qualitätskontrolle von Weiterbildung vorliegen.

Die wenig systematische Erfolgsbeurteilung und vor allem der seltene Einsatz von intensiven Verfahren zur Erfassung und Beurteilung des Weiterbildungserfolgs (Bildungscontrolling) fanden sich auch in einer nicht-repräsentativen Befragung von 176 Unternehmen, die das Institut der deutschen Wirtschaft durchgeführt hat. Danach setzen die Betriebe in ihrer Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern bei der Beurteilung des Erfolgs von externen Seminaren vorrangig auf Gespräche mit den Seminar-Teilnehmern bzw. auf Gespräche mit Vorgesetzten und Teilnehmer-Fragebögen. Mit deutlichem Abstand folgten dann qualitativ anspruchsvolle Instrumente der Erfolgskontrolle, wie Maßnahmen zur Transfersicherung, der Messung der Leistungssteigerung, die Überprüfung einer Ergebnisvereinbarung oder die Auswertung von Test- und Prüfungsergebnissen oder der Kosten-Nutzen-Analyse.

Um den Erfolg von aus öffentlichen Mitteln geförderten Maßnahmen anhand objektiver Kriterien bewerten zu können, läßt die Bundesregierung eine Reihe Programme der beruflichen Weiterbildung evaluieren. Das gilt insbesondere für die AFG-geförderte Weiterbildung oder für die Förderung besonders begabter und betrieblich ausgebildeter junger Fachkräfte.

Eine wissenschaftliche Erfolgskontrolle zur Begabtenförderung der beruflichen Bildung ergab, daß die Geförderten den Ertrag der Maßnahmen für ihre berufliche Zukunft am höchsten einschätzen, gefolgt von dem Nutzen für Persönlichkeitsentwicklung und Allgemeinbildung. Statistisch bedeutsame Unterschiede nach Geschlecht und schulischer Vorbildung bestehen nicht.

Die gewonnenen Ergebnisse bestätigen den Erfolg des Förderprogramms; sie liefern zugleich Orientierungshilfen dafür, von welchen Bedingungen der Erfolg beeinflußt wird und wie in einzelnen Fällen der Erfolg gesteigert werden kann.

66. Welche Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung hat die Kultusministerkonferenz seit 1990 erarbeitet, und welche die Verantwortung der Bundesregierung betreffenden Empfehlungen hat die Bundesregierung umgesetzt?

Laut Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder hat die KMK folgende Empfeh-

lungen/Beschlüsse aus dem Bereich Fort- und Weiterbildung verabschiedet:

- Empfehlung zur Gestaltung von Nichtschülerprüfungen zum Nachholen schulischer Abschlüsse (Beschluß der KMK vom 26. April 1996)

Staatliche Abschlüsse allgemeinbildender und beruflicher Schulen können von Bewerbern und Bewerberinnen, die nicht Schüler bzw. Schülerinnen öffentlicher Schulen oder staatlich anerkannter Ersatzschulen sind, durch Ablegen von Nichtschülerprüfungen (Fremdenprüfungen, Privatschülerprüfungen) erworben werden, soweit die Länder solche Prüfungen in den einschlägigen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen vorsehen.

- Leben und Arbeiten in Europa – Welchen Beitrag kann Weiterbildung leisten? (von der KMK am 26. April 1996 zustimmend zur Kenntnis genommen)

Hier handelt es sich um einen Diskussionbeitrag des Ausschusses für Fort- und Weiterbildung der KMK zur europäischen Dimension der Weiterbildung im „Europäischen Jahr lebensbegleitenden Lernens“.

Im Ausbildungsjahr 1995/96 nahmen insgesamt rd. 6 000 deutsche Austauschteilnehmer am Berufsbildungsprogramm LEONARDO und 25 000 deutsche Hochschulangehörige und Teilnehmer an Fremdsprachenförderungsmaßnahmen aus dem Berufsbildungsbereich am SOKRATES-Programm teil.

- Dritte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung (Beschluß der KMK vom 2. Dezember 1994)

Die KMK hat 1964 erstmals Empfehlungen zur Erwachsenenbildung verabschiedet und darin vor allem eine intensivere Förderung der Institutionen der Erwachsenenbildung gefordert. In der Zweiten Empfehlung hat sie 1971 in Übereinstimmung mit dem Strukturplan der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates die Notwendigkeit betont, „die Erwachsenenbildung im herkömmlichen Sinn im größeren Rahmen der Weiterbildung in Beziehung zur Umschulung und Fortbildung zu setzen“. Die Dritte Empfehlung berücksichtigt insbesondere die politischen Entwicklungen zu Beginn der neunziger Jahre. Das rasche Wachstum der Weiterbildung, das sich in der Ausweitung des Angebots öffentlicher, öffentlich geförderter und privater Einrichtungen zeigt, machte eine Verständigung aller an der Weiterbildung Beteiligten über Grundzüge dieses Bildungsbereichs notwendig. Die Empfehlungen sind vor allem eine Anregung für weitere Diskussionen in den Ländern.

- Empfehlung zu qualitativen Anforderungen der Weiterbildungseinrichtungen (Beschluß der KMK vom 5. November 1993)

Für das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen und den Betrieb von Weiterbildungseinrichtungen gibt es keine verbindlichen fachlichen und organisatorischen Vorgaben. Der Betrieb von Weiterbildungseinrichtungen, die keine öffentliche Förderung in Anspruch

nehmen wollen, ist allein von der Erfüllung gewerbe-rechtlicher Bestimmungen abhängig. Kontrollierbare Anforderungen an die Qualität des Angebots, die Qualifikation des Lehrpersonals oder die Information und Beratung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden nur an jene Maßnahmen und Einrichtungen gestellt, die eine Förderung aus Bundes- oder Landesmitteln oder aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit anstreben.

Die KMK empfiehlt daher, daß

- die Weiterbildungsgesetze der Länder, die bereits die Anerkennung förderungsfähiger Einrichtungen regeln, um Bestimmungen ergänzt werden, die auch die staatliche Anerkennung nicht-geförderter Weiterbildungseinrichtungen ermöglichen;
- sich die Weiterbildungseinrichtungen einer Form der freiwilligen Selbstkontrolle unterwerfen, die Qualitätsstandards zugrunde legt, die denen der Weiterbildungsgesetze und der Bundesanstalt für Arbeit entsprechen;
- sich die Weiterbildungsberatungsstellen und Verbraucherschutzorganisationen in verstärktem Umfang der Aufklärung der Bürgerinnen und Bürger über qualitative Merkmale von und Anforderungen an Weiterbildungseinrichtungen widmen.
- Empfehlungen zur Gestaltung der Nichtschülerprüfungen für Fernunterrichtsteilnehmerinnen und -teilnehmer
(Beschluß der KMK vom 4. Juni 1993)

Diese Empfehlungen haben dem Umstand Rechnung getragen, daß nach dem Staatsvertrag über das Fernunterrichtswesen die Länder bei Prüfungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an zugelassenen oder als geeignet anerkannten Fernlehrgängen die Vorbereitung durch Fernunterricht berücksichtigen sollen.

Wie die Aufstellung des Sekretariats der Kultusministerkonferenz zeigt, zielen die Empfehlungen zur Weiterbildung in erster Linie auf die Gestaltungsaufgaben in der Zuständigkeit der Länder ab. Bund und Länder gemeinsam interessierende Fragen werden dann in der Regel in der Bund-Länder-Kommission beraten (vgl. auch Antwort zu Frage 68).

67. Welche Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung hat die Konzentrierte Aktion Weiterbildung seit ihrer Konstituierung erarbeitet, und wie wurden diese umgesetzt?

Die KAW hat sich von Anfang an als Gremium verstanden, in dem sich die Beteiligten an der Weiterbildung wechselseitig besser kennen- und verstehen lernen, Erfahrungen austauschen, voneinander lernen und sich ggf. über gemeinsame Empfehlungen für ihre künftige Arbeit verständigen. Allen Beteiligten steht es frei, ob und ggf. inwieweit im Rahmen der KAW gewonnene Erkenntnisse in die Praxis umgesetzt werden.

Empfehlungen der KAW haben ausschließlich den Charakter von Hinweisen für mögliche Problemlösungsansätze und beschreiben künftige Entwick-

lungen, wie sie von den Mitgliedern des Gremiums gesehen werden. Für Institutionen und Einrichtungen entstehen daraus keinerlei Verpflichtungen zur späteren Umsetzung beschlossener Empfehlungen.

Die KAW hat seit 1989 folgende Empfehlungen verabschiedet, die schwerpunktmäßig Aspekte der beruflichen Weiterbildung betreffen:

- 1/89 Empfehlungen zu Weiterbildungsdatenbanken und zur Weiterbildungsberatung
- 1/90 Empfehlung zur Kinderbetreuung im Rahmen der Weiterbildung
- 2/90 Empfehlung zur inhaltlichen Gestaltung von Weiterbildungszertifikaten mit dem Ziel, Transparenz und Qualität der Weiterbildung zu fördern
- 5/90 Empfehlungen zur Verbesserung und Förderung der Weiterbildung im ländlichen Raum
- 6/90 Empfehlungen zur Integration von Datenbanken in die Weiterbildungsberatung
- 8/90 Empfehlungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung durch Hochschulen in der Region
- 10/90 Empfehlungen zur betrieblichen Weiterbildung von Frauen
- 11/90 Empfehlung zur Weiterbildung von Frauen zur Vorbereitung und Unterstützung des Wiedereinstiegs in das Erwerbsleben
- 1/91 Empfehlung zur wissenschaftlichen Weiterbildung älterer Menschen
- 3/91 Empfehlungen zur AFG-Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen der Hochschulen
- 6/91 Empfehlungen zur zivilberuflichen Qualifizierung von Soldaten der ehemaligen NVA
- 2/92 Empfehlung zur Weiterbildung von Frauen in den neuen Bundesländern
- 6/92 Empfehlungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung von Frauen
- 7/92 Empfehlungen zur Didaktik und Methodik wissenschaftlicher Weiterbildung
- 8/92 Empfehlung zur wissenschaftlichen Weiterbildung in den neuen Bundesländern
- 9/92 Empfehlungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung von Frauen in den neuen Bundesländern

Wie bereits dargestellt, resultiert aus der Mitgliedschaft in der KAW keine Verpflichtung zur Umsetzung verabschiedeter Empfehlungen. Hiervon ist im Interesse der Mitwirkung möglichst aller an der Weiterbildung Beteiligten in den Arbeitskreisen und Gruppen der KAW abgesehen worden. Da die Empfehlungen aber nach einer breiten Diskussion mit allen Beteiligten und überwiegend einstimmig verabschiedet wurden, ist davon auszugehen, daß sie in Verhalten und Vereinbarungen Niederschlag gefunden haben.

68. Welche Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung hat die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung seit 1990 erarbeitet, und wie wurden diese umgesetzt?

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat 1992 Empfehlungen zu ausgewählten Aufgabenschwerpunkten bei der Entwicklung eines pluralen beruflichen Weiterbildungsangebotes in den neuen Ländern verabschiedet. Die Empfehlungen bezogen sich vor allem auf den Auf- und Ausbau bedarfsgerechter beruflicher Weiterbildungsstrukturen, auf die Qualifizierung des in der beruflichen Weiterbildung tätigen Personals, auf die Weiterbildungsberatung und die Weiterführung erhaltenswerter Einrichtungen.

Außerdem hat die BLK die Berichte zur „Wissenschaftlichen Weiterbildung“, insbesondere Nachqualifizierung an den Hochschulen der neuen Länder und zur „Weiterbildung in den Fächern Jura, Wirtschaftswissenschaften, Geisteswissenschaften“ an den Hochschulen der neuen Länder (1993) erarbeitet mit dem Ziel, den Reformprozeß der neuen Länder in diesem Bereich zu unterstützen.

Nachdem die Regierungschefs des Bundes und der Länder den Bericht zur Kenntnis genommen hatten, wurde er den Verantwortungsträgern für die berufliche Weiterbildung zugeleitet.

Die Empfehlungen sind zwischenzeitlich im Grundsatz umgesetzt worden und haben wesentlich zur Schaffung pluraler Weiterbildungsstrukturen und damit eines flächendeckenden Weiterbildungsangebotes in den neuen Ländern beigetragen.

In dem Bericht „Beschäftigungsperspektiven der Absolventen des Bildungswesens – Analysen und Projektionen bis 2010 und Folgerungen für die Bildungspolitik“, den die BLK 1995 den Regierungschefs vorgelegt hat, unterstreicht sie die Notwendigkeit einer gezielten beruflichen Weiterbildung. Am 2. Juni 1997 hat die BLK den Regierungschefs über die „Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmevorschläge der Arbeitsgruppe der Staats- und Senatskanzleien“ „Beschäftigungsperspektiven der Absolventen des Bildungswesens“ berichtet. Als eine wesentliche Voraussetzung für die Weiterentwicklung des Bildungssystems nennt die BLK in ihrem Bericht die Schaffung moderner Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen in flexiblen Weiterbildungsstrukturen.

Darüber hinaus hat die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung einen ständigen Arbeitskreis „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ eingerichtet, der unterschiedlichste Lösungsvorschläge zu aktuellen Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung erarbeitet. Die BLK hat Empfehlungen zur Aus- und Weiterbildung zur unternehmerischen Selbständigkeit für Absolventen des beruflichen Bildungswesens am 2. Juni 1997 verabschiedet. Der Bericht mit Maßnahmevorschlägen wird in der zweiten Hälfte des Jahres 1997 vorliegen.

In ihrem Anfang 1997 verabschiedeten Bericht „Perspektiven für das Studieren in der Informationsgesellschaft durch Weiterentwicklung des Fernstudiums“ hat die BLK betont, daß das Ziel einer effizienten Nutzung von Multimedia und deren Rechnernetzen zur Verbesserung der Qualität von Lehre und Studien nur dann erreicht werden kann, wenn einschlägige Kenntnisse und Fähigkeiten akademischer Lehrer und Mitarbeiter erweitert werden. Sie hat daher empfohlen, für das Personal an Hochschulen Weiterbildungsangebote für den Umgang mit der Hard- und Software zu entwickeln.

Weiterbildung der Weiterbildner

69. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über die Ausbildung, Berufserfahrung, Stellung und Funktion des nebenberuflichen und hauptamtlichen Personals in der Weiterbildung, dessen Einkommens- und Karrierechancen?

Das Personal in der Weiterbildung hat von seinen Berufsabschlüssen und -erfahrungen her sehr heterogene Qualifikationen, sowohl in fachlicher als auch in pädagogischer Hinsicht. Die in der Theorievermittlung tätigen Dozenten (Referenten, Kursleiter, Weiterbildungslehrer) sind in der Regel Fachleute mit Unterrichtserfahrungen, meist ohne pädagogische Ausbildung. Die vorwiegend im Praxisbereich tätigen Ausbilder oder Meister haben neben ihrer Fachqualifikation pädagogische Grundkenntnisse durch ihre AEVO-/Meisterprüfung. In der Weiterbildung von Problemgruppen sind darüber hinaus Sozialpädagogen oder Sozialarbeiter als Betreuer tätig.

Veränderte Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation mit mehr Eigenverantwortung und kooperativen Arbeitsformen schlagen sich in stärker handlungsorientierten Formen der Lernorganisation sowie in veränderten Funktionen des Weiterbildungspersonals nieder: es wird mehr zum Begleiter, Berater und Moderator von Lernprozessen. Mit dieser Entwicklung ist eine Funktionserweiterung in Richtung Bildungsmanagement und -marketing, verbunden mit Aufgaben wie Bedarfserhebung, Qualitätssicherung und Evaluation, Zusammenarbeit mit Betrieben und anderen potentiellen Arbeitgebern von Bildungsabsolventen.

Das Personal in der beruflichen Weiterbildung besteht aus einem kleineren Teil hauptberuflicher und einem größeren Teil nebenberuflicher Mitarbeiter; aktuelle Zahlenangaben liegen nicht vor.

Bei der Einkommensentwicklung gibt es Hinweise auf Angleichungen in der bislang häufig unterschiedlichen Bezahlung der o. g. Berufsgruppen; konkrete Zahlenangaben liegen nicht vor.

70. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um die Qualifikation des Personals in der beruflichen Weiterbildung zu verbessern?

Das BMBF unterstützt gemeinsam mit den beteiligten Ressorts sowie dem BIBB zahlreiche Aktivitäten, um die Qualifikation des Personals in der beruflichen Weiterbildung zu verbessern. In einer Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB „Zur Förderung des Personals in der beruflichen Weiterbildung“ (1992) werden die veränderten Anforderungen an das Weiterbildungspersonal beschrieben und Vorschläge gemacht, sie in die Praxis umzusetzen. Hauptpunkte für die Erweiterung der Qualifikationen sind: die Anwendung neuer Technologien, die Vermittlung nicht fachgebundener Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen), die veränderte Rolle des Personals, mit weniger Stoffvermittlung und mehr Lernbegleitung, -beratung und Moderation, sowie zusätzliche Aufgaben der Betreuung in der Arbeit mit Problemgruppen. Ein Kernpunkt der Vorschläge ist, die Bildungsträger zur Entwicklung von Fortbildungskonzepten für ihr Personal mit fachlichen und pädagogischen Fortbildungsangeboten anzuregen.

Neben vielfältigen fachlichen Fortbildungen wurden u. a. folgende fachübergreifenden Fortbildungskonzeptionen für das Personal in der außerbetrieblichen Weiterbildung in Modellversuchen und anderen Projekten entwickelt und erprobt:

- Unter dem Titel „Lernberatung“ wurde eine Fortbildungskonzeption für Lehrpersonal in der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation mit den Akzenten Lerndiagnostik, Lernberatung und Lernförderung aufgebaut und als Langzeitform in unterschiedlichen Seminartypen erprobt.
- Im Modellversuch Qualifizierung (MVQ) wurde eine teamorientierte gemeinsame Langzeitfortbildung für Ausbilder, Lehrkräfte und Sozialpädagogen aus mehreren Bildungseinrichtungen durchgeführt, die in der Bildungsarbeit mit Problemgruppen tätig sind. Der Schwerpunkt lag auf der Verbesserung der Zusammenarbeit und der Erweiterung der pädagogischen Kompetenz des Bildungspersonals.
- In einem anderen Modellversuch wurde eine Fortbildungskonzeption für Gruppenleiter und Meister in der Werkstatt für Behinderte realisiert, der Aufbau einer klientenorientierten Berufshaltung wurde durch spezielle Organisations- und Arbeitsformen gefördert; einschlägige Materialien wurden entwickelt und für den Transfer bereitgestellt.
- Zur Verbesserung der Qualifikation des Weiterbildungspersonals werden auch größere Teile der vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen Materialien zur „Ausbildnerförderung“ eingesetzt, da es – vor allem im betrieblichen Bereich – keine klare Trennung zwischen dem in der Aus- und dem in der Weiterbildung tätigen Personal gibt.

Darüber hinaus wurden unterschiedlichste Materialien zur Qualifizierung von Personal in der beruflichen Weiterbildung erarbeitet, wie

„Aus der Situation lernen“. Ein Trainingskonzept für Weiterbildungner.

„Motivation zu lebenslangem Lernen“.

„Leittexte – ein Weg zu selbständigem Lernen“.

Seit 1990 werden im Programm zur Förderung der Qualifizierung des Personals der beruflichen Bildung (PQO) Qualifizierungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert. Ziel ist es, die Überleitung der Berufsbildung der ehemaligen DDR in das duale System nach dem Berufsbildungsgesetz zu begleiten und damit zugleich die strukturellen Veränderungen in Wirtschaft und Verwaltung zu unterstützen.

Im Zentrum der Aktivitäten des Programms PQO stehen Personen, die mit der Planung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben den Prozeß der Strukturveränderung unmittelbar gestalten. Inhaltliche Schwerpunkte der Qualifizierungsmaßnahmen liegen vor allem im fachlichen Bereich. Dazu gehört vor allem die kaufmännische Qualifizierung, die Qualifizierung für neue Technologien und die Qualifizierung im Managementbereich.

Im Rahmen dieses Programms wurden auch Weiterbildungner (Dozenten in der Weiterbildung, Verantwortliche für Aus- und Weiterbildung in Unternehmen, Weiterbildungner in Unternehmen) qualifiziert.

Tabelle 26: Gesamtübersicht der durchgeführten Veranstaltungen

	1992	1993	1994	1995	1996
Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen	793	1 331	1 823	2 158	1 900
Stundenvolumen der durchgeführten Veranstaltungen	33 103	33 270	35 958	34 721	29 985
Anzahl der Teilnehmer	11 322	18 387	24 525	26 951	27 218

Quelle: BIBB

Alle Teilnehmer an den Veranstaltungen im Programm PQO werden zu Multiplikatoren qualifiziert, deshalb zählen gerade Ausbilder und Dozenten in der Weiterbildung zu wichtigen Adressaten. Der Anteil der Dozenten und der hauptberuflichen Ausbilder, die in der Regel im Unternehmen auch als Weiterbildungner fungieren, betrug bisher durchschnittlich 35 Prozent, das heißt, über ein Drittel aller im PQO-Programm qualifizierten Teilnehmer sind im Bereich der Weiterbildung tätig.

Daneben wurde für die neuen Bundesländer in den Jahren 1991 bis 1994 ein spezifisches Bausteinsystem zur Qualifizierung von Weiterbildungnern entwickelt und eingesetzt. Die Erfahrungen wurden für die Entwicklung eines postgradualen Zusatzstudiums zur Personalentwicklung an der Technischen Universität Chemnitz/Zwickau genutzt.

71. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über die Teilnahme von Weiterbildungspersonal an Weiterbildungsmaßnahmen und über den Bedarf an Weiterbildungsangeboten für diese Zielgruppe?

Statistische Daten über die Teilnahme von Weiterbildungspersonal an Weiterbildungsmaßnahmen liegen der Bundesregierung nicht vor. Aus den verschiedenen von der Bundesregierung geförderten Programmen und Projekten/Modellversuchen zur Qualifizierung des Weiterbildungspersonals gibt es die Erkenntnis, daß nach wie vor im pädagogischen Feld Weiterbildungsbedarf für diese Zielgruppe besteht. Entsprechend den sich ändernden Funktionen des Weiterbildungspersonals (vgl. Antwort zu Frage 69) wird Weiterbildungsbedarf aber auch verstärkt im Bereich Bildungsmanagement und -controlling sowie im Bereich Bildungsmarketing als Innovationsberatung im Kontext von Organisationsentwicklung und Personalentwicklung gesehen. Ferner wird zunehmend internationale Kompetenz und darauf gerichtete Weiterbildung benötigt (vgl. Antwort zu Frage 72).

Gleichfalls ist zu betonen, daß für die Weiterbildung des Weiterbildungspersonals selbstverantwortetes selbstorganisiertes lebensbegleitendes Lernen in besonderem Maße gilt.

Das BMBF hat mehrere Modellprojekte im Bereich der Fortbildung des pädagogischen Personals gefördert, mit der Zielsetzung, Fortbildungsseminare auch abschlußbezogen durchzuführen (Zertifikate) und insbesondere Fortbildungen „vor Ort“ zu intensivieren. Das Spektrum der Angebote reicht von Seminaren für das leitende Personal (Wirtschaftlichkeit, Marketing, Qualitätssicherung, Organisations- und Personalentwicklung) bis hin zur Supervision und zur Vermittlung von Gesprächsführungs- und Beratungskompetenzen sowie zur Einführung von Berufsanfängern. Die entwickelten Fortbildungskonzepte stellen einen Beitrag zur Qualitätssicherung der Weiterbildungsangebote dar.

Die Fortbildung des Personals in der beruflichen Weiterbildung ist von der Funktion her betriebliche Fortbildung. Sie fällt damit ordnungspolitisch in die Verantwortung der Weiterbildungseinrichtungen. Die Bundesregierung appelliert an die Weiterbildungsträger, dieser Verantwortung zu entsprechen.

Im übrigen weist die Bundesregierung darauf hin, daß vom Weiterbildungspersonal auch die Fähigkeit zum selbstorganisierten Lernen erwartet werden muß.

72. Hält die Bundesregierung es für erforderlich, den internationalen Austausch des Personals in der Weiterbildung besonders zu fördern, und wenn ja, wie?

Berufsbezogene Auslandsaufenthalte fördern nach Ansicht der Bundesregierung die Fach- und Methodenkompetenz, berufsübergreifende Kompetenzen wie beispielsweise interkulturelle Kommunikationsfähigkeit, Selbständigkeit, Flexibilität, Problemlösungsfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit und tragen zur Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse bei. Deshalb ist es sinnvoll und wichtig, entsprechende Austauschmaßnahmen auch für das Personal in der Weiterbildung anzubieten.

Das BMBF fördert seit etwa 20 Jahren internationale Austausche für das Personal der beruflichen Bildung im Rahmen des auf Gegenseitigkeit mit den Partnerländern angelegten, weltweiten Programms „Internationaler Fachkräfteaustausch“ (IFKA). Das Programm richtet sich auf deutscher Seite vornehmlich an Ausbilder, Weiterbildner und Aus- und Weiterbildungsberater. Der Austausch dient der Erweiterung der Kenntnisse über das Berufsbildungssystem und die Berufsbildungspraxis anderer Staaten. Seit 1978 haben bisher rd. 4 500 Teilnehmer, davon über 2 000 Deutsche, am Programm teilgenommen. Die jährliche Teilnehmerzahl beträgt rd. 300, davon 170 bis 200 Deutsche. Bisher waren insgesamt 36 Staaten beteiligt. Für 1997 bzw. 1998 ist eine Beteiligung von 23 bzw. 25 Staaten aus den fünf Regionen Afrika, Amerika, Asien/Australien, EU/EWR und MOE/NUS geplant.

Darüber hinaus unterstützt die Bundesregierung die erfolgreichen Bemühungen der Europäischen Union zur Förderung und Durchführung europäischer Bildungsprogramme wie LEONARDO DA VINCI und SOKRATES. Diese Programme, die neben Pilotprojekten und Studien zu einem erheblichen Teil Austauschmaßnahmen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung beinhalten, ermöglichen jährlich ca. 9 000 deutschen Teilnehmern aus dem Bereich der Berufsbildung eine Auslandsqualifizierung in insgesamt 17 europäischen Partnerstaaten.

Berufliche Weiterbildungsberatung / Transparenz

73. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen bzw. beabsichtigt sie zu ergreifen, um sicherzustellen, daß an beruflichen Weiterbildungsangeboten Interessierte eine verbrauchergerechte Beratung über Maßnahmen, Träger und Inhalte erhalten?

Die Bundesregierung trägt mit vielfältigen Aktivitäten dazu bei, daß an beruflicher Weiterbildung Interessierte eine verbrauchergerechte Beratung erhalten. Hierzu zählen insbesondere:

1. Das AFG verpflichtet die Bundesanstalt für Arbeit zu aktiver Arbeitsmarktpolitik im Rahmen der Wirtschafts- und Sozialpolitik der Bundesregierung. Hierbei hat sich die Dienstleistung „Arbeitsberatung“ (§ 15 AFG) unter wechselnden wirtschaftlichen Verhältnissen stetig verändert. Sie geht über die genannte „verbrauchergerechte Beratung über Maßnahmen, Träger und Inhalte der beruflichen Weiterbildungsangebote“ hinaus und ergänzt die Dienstleistungen „Arbeitsvermittlung“ und „Berufsberatung“ in beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitisch bedeutsamer Weise. Hierfür wurde die Datenbank „Kurs“ entwickelt (siehe Antwort zu Frage 76).
2. Neben den Arbeitsämtern sind in den letzten Jahren eine Reihe von kommunalen Beratungsstellen im Bereich der Weiterbildungsberatung tätig geworden; sie tragen zur verbrauchergerechten Beratung von Weiterbildungsinteressenten bei (vgl. dazu Antwort zu Frage 74). Das BMBF hat den Aufbau

einer Infrastruktur zur Weiterbildungsberatung mit dem Projekt „Aufbau von kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen mit integrierter Weiterbildungsdatenbank in den neuen Bundesländern“ gefördert (vgl. dazu Berufsbildungsberichte 1996 und 1997). Weiterbildungsberatungsstellen und Weiterbildungsdatenbanken tragen mit Informationen zur Transparenz des Weiterbildungsangebotes und zur individuellen Entscheidungsfindung für Weiterbildung bei.

3. Die Entwicklung regionaler Weiterbildungsdatenbanken als notwendiges Mittel zur Information und Beratung der Weiterbildung wurde vom BMBF seit ca. 7 Jahren durch Modellprojekte unterstützt. Für die Entwicklung und Erprobung regionaler Weiterbildungsdatenbanken in verschiedenen Ländern wurden bisher ca. 6,5 Mio. DM eingesetzt. Die Kooperation zwischen den regionalen Weiterbildungsdatenbanken untereinander sowie mit der überregionalen Datenbank KURS DIREKT der Bundesanstalt für Arbeit hat das BMBF durch das Projekt „Norddeutscher Verbund Weiterbildungsdatenbanken“ initiiert und unterstützt.
4. Außer den Informations- und Beratungsangeboten sind Maßnahmen zum Verbraucherschutz erforderlich. Sie sollen die Interessierten an beruflicher Weiterbildung vor unseriösen Angeboten und Anbietern schützen. Verbraucherschutz ist damit ein spezieller Aspekt der Qualitätssicherung (vgl. dazu Antwort zu Fragen 61 und 63). Den Verbraucherinnen/Verbrauchern muß Hilfe in Form von Beurteilungskriterien zur Verfügung gestellt werden. Entsprechende Materialien sind z. B.
 - die „Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung“,
 - die „Beurteilungskriterien für die Weiterbildung von Frauen“,
 - die „Kriteriensammlung Qualität beruflicher Umweltweiterbildung“,
 - die Broschüre „Berufliche Weiterbildung – Tips für Klein- und Mittelbetriebe“,
 - verschiedene Veröffentlichungen aus dem mit Bundesmitteln geförderten Projekt „Entscheidungshilfen für den Vergleich von Angeboten in der beruflichen Weiterbildung“,
 - verschiedene Berichte der Stiftung Warentest zur Qualität und Vergleichbarkeit von Bildungsangeboten, (z. B. in der Zeitschrift „Test“), die im Rahmen eines vom BMBF geförderten Projekts erarbeitet wurden.
5. Wegen der besonders schwierigen Lage in den neuen Ländern, in denen ein extrem hoher Bedarf an Informationen und Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten besteht, förderte das BMBF in den Jahren 1991 bis 1993 die Einrichtung von sechs kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen mit Datenbanken. Dafür wurden insgesamt 1,2 Mio. DM Fördermittel eingesetzt.
6. Das BIBB berät im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben (§ 6 Abs. 2, Satz 5 e Berufsbildungsförde-

rungsgesetz) Veranstalter (Fernlehrinstitute) bei der Entwicklung und Durchführung berufsbildender Fernlehrgänge und gibt Weiterbildungsinteressentinnen/Weiterbildungsinteressenten Auskunft über berufsbildende Fernlehrgänge.

7. Im Rahmen der BLK wurde ein Konzept für einen Bildungsserver verabschiedet. Es ist vorgesehen, auf diesem Bildungsserver auch Informationen über Weiterbildungsangebote einzurichten.

74. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über den Vermittlungserfolg regionaler Weiterbildungsberatungsstellen vor, und inwieweit ist sie bereit, sich an deren Finanzierung zu beteiligen?

Regionale Weiterbildungsberatungsstellen informieren und beraten die Bürger über Bildungsmöglichkeiten und -angebote – vor allem der beruflichen Weiterbildung – und über damit zusammenhängende Fragen. Sie haben aber, im Gegensatz zur Beratung des Arbeitsamtes, keinen „Vermittlungsauftrag“ und werden nicht systematisch über Stellenangebote informiert. Der Erfolg bzw. die Wirksamkeit von Beratungsstellen ist deshalb nicht in erster Linie an einem „Vermittlungserfolg“ zu messen, sondern an anderen Ergebnissen ihrer Arbeit.

Kontinuierliche Datenauswertungen über die Arbeit regionaler Weiterbildungsberatungsstellen in den neuen Bundesländern zeigen die positiven Auswirkungen/Erfolge der Arbeit, insbesondere

- die Akzeptanz der Beratungsstellen durch die Bürgerinnen und Bürger und die gute Auslastung der Stellen,
- die verbesserte Transparenz über regionale Weiterbildungsangebote durch laufende Aktualisierung einschlägiger Datenbanken und die Herausgabe von Weiterbildungskatalogen/Kursverzeichnissen,
- die zunehmende Kooperation von Beratungsstellen mit Weiterbildungseinrichtungen, Ämtern und Behörden, Initiativen und anderen Institutionen,
- die Übernahme von Dienstleistungen für die regionale Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik.

Eine über die Dokumentation ihrer Tätigkeit hinausgehende Wirkungskontrolle der Arbeit von Beratungsstellen liegt nicht vor.

Über die Weiterentwicklung von regionalen Weiterbildungsberatungsstellen muß im Rahmen des Ausbaus der regionalen Infrastruktur entschieden werden (vgl. hierzu Antwort zu Frage 29). Hier stehen die regionalen Akteure in der Pflicht.

75. Welchen Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung im Hinblick auf die Qualitätssicherung der beruflichen Weiterbildungsberatung?

Die berufliche Weiterbildungsberatung ist Bestandteil der Dienstleistung „Arbeitsberatung“ der Bundes-

anstalt für Arbeit und macht eine ständige Anpassung an wechselnde – in der Regel erhöhte – Anforderungen notwendig. Dies bezieht sich vor allem auf methodische und fachliche Kompetenzen. Die Bundesanstalt für Arbeit leistet ihren Beitrag durch qualifizierte und laufende Fortbildung der Fachkräfte und Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Berufsinformationen unter Verwendung moderner Technik.

Die Qualität der Weiterbildungsberatung anderer Einrichtungen ist vor allem abhängig von

- der kontinuierlichen Arbeit einer Beratungsstelle,
- der Qualifikation des dort tätigen Personals und
- der intensiven Zusammenarbeit der Beratungsstelle mit den für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaftsfragen zuständigen regionalen Institutionen.

An diesen Punkten muß auch Qualitätssicherung ansetzen.

In den meisten neuen Beratungsstellen ist die Aufgabenwahrnehmung aufgrund der kommunalen Finanzierungsengpässe nicht dauerhaft abgesichert. Die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen bedarf jedoch einer dauerhaften Aufgabenwahrnehmung. Die spezielle Qualifikation des Personals in der Weiterbildungsberatung muß in der Regel durch gezielte Fortbildung aufgebaut werden. Sie geht aber in vielen Stellen durch unfreiwilligen Personalwechsel wieder verloren: bedingt durch Zeitverträge aufgrund einer fehlenden langfristigen Finanzierung der Stellen. Die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen bedarf einer kontinuierlichen Aufgabenwahrnehmung und festen Arbeitsperspektive der Beratungsstellen, um als Kooperationspartner akzeptiert zu werden.

Darüber hinaus steht die berufliche Weiterbildungsberatung im Spannungsverhältnis von weiterbildungsträgerunabhängiger und trägerabhängiger Beratung. Dies ist eine Gestaltungsaufgabe auf regionaler Ebene. Eine flächendeckende trägerunabhängige Weiterbildungsberatung ist nicht sinnvoll, da sie zu wenig die regionalen bzw. kommunalen Gegebenheiten berücksichtigt. In zahlreichen Regionen haben sich erfolgreich Beratungsnetzwerke zwischen Kammern, Arbeitsverwaltung, kommunalen Stellen und freien Initiativen gebildet.

76. Welche überregionalen Weiterbildungsdatenbanken sind der Bundesregierung bekannt, und wie beurteilt sie deren Qualität und allgemeine Zugänglichkeit?

Die Unterscheidung nach regionalen und überregionalen sowie sektoralen Datenbanken ist nicht möglich, da die Datenbestände untereinander ausgetauscht werden.

Der Bundesregierung sind folgende überregionale Datenbanken bekannt:

- Informationssystem Aus- und Weiterbildung der Bundesanstalt für Arbeit

Im Informationssystem der Bundesanstalt für Arbeit werden folgende Bildungsangebote gespeichert: Berufliche Weiterbildung, Berufsausbildung und Umschulung, Ausbildung sowie Fortbildung und Umschulung Behinderter, Angebote zur Erlangung allgemeinbildender Abschlüsse und der beruflichen Grundbildung sowie Bildungsmaßnahmen in Justizvollzugsanstalten.

Differenzierte Informationen können über die Bildungsstätte (u. a. über Ort, Träger, Wohnmöglichkeiten), die Zugangsvoraussetzungen (betriebliche/schulische Ausbildung, Art und Dauer der geforderten Berufspraxis, Zielgruppe und sonstige Aufnahmemodalitäten), die Bildungsschwerpunkte (nach Inhalt, Form, Dauer, Kosten und Förderungsfähigkeit) und Art des Abschlusses (Zertifikat, prüfende Stelle, Erwerb von Zusatzqualifikationen) abgerufen werden.

Das Informationsangebot ist für verschiedene Nutzergruppen entwickelt worden. In den bundesweit 184 Arbeitsämtern, sowie in den Berufsinformationssystemen (BIZ) steht die Datenbank KURS den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berufsberatung und Arbeitsberatung zur Verfügung. Sie bieten Lösungen zur Berufswahl, zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung an.

Für die Beratungsstellen der Länder und Kommunen steht die Datenbank KURS PC zur Verfügung. Die Beratungseinrichtungen der Wirtschaft, der Arbeitnehmerorganisationen, die Träger und Verbände nutzen die Online-Datenbank KURS DIREKT. Beide Datenbanken stehen auch auf CD-ROM zur Verfügung und sind seit 1996 auch über das Internet zugänglich. Das Informationssystem der Bundesanstalt enthält 260 000 Bildungsangebote von über 33 000 Anbietern.

- Für die Nutzung von KURS PC sind Rahmenleitlinien (u. a. für Leistung, Nutzung und Kosten) aufgestellt worden, die vom Deutschen Städtetag, Kultusministerkonferenz und BA empfohlen werden. Die Nutzerstruktur von KURS PC wird weitgehend durch öffentliche Einrichtungen der Kommunen und Städte bestimmt, wie Bildungsberatungsstellen, Studienberatungen an Fachhochschulen und Universitäten, Beratungsstellen an Volkshochschulen und Rehabilitationseinrichtungen. Darüber hinaus wird KURS PC auch an einigen Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern eingesetzt. Momentan sind über 250 Anwendungen installiert.

Ein wesentliches Merkmal von KURS PC ist der Datenaustausch mit den kommunalen und regionalen Einrichtungen, d. h. der Rückfluß von Informationen (über Veranstaltungen und Anbietern) zur zentralen Datenpflege in Nürnberg. Durch die Erfassung der Angebote auf kommunaler und regionaler Ebene ist ein wesentlicher Gesichtspunkt einer vollständigen Erhebung des bundesweiten Weiterbildungsangebotes verwirklicht worden.

Die Aus- und Weiterbildungsdatenbank wird noch ergänzt durch einen Datenpool „Interaktive Medien“, der über KURS PC erreichbar ist. Hier sind u. a. 3 200 Angebote zur Lernsoftware (auf Videos oder CD etc.) dokumentiert und mit detaillierten

Angaben zu Herstellern, aktuellen Versionen und Systemvoraussetzungen aufgelistet.

— **Kammersystem WIS**

Die Weiterbildungsdatenbank WIS der Kammern (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer), kann im Rahmen der IHK-Weiterbildungsberatung der örtlich zuständigen Kammern genutzt werden. Über 17 000 Bildungsmaßnahmen von über 500 Bildungsträgern sind in dieser Datenbank zentral gespeichert. Dabei können vier Datenpools unterschieden werden, Seminare und Lehrgänge, Trainer- und Dozentendatei, IHK-Weiterbildungsprüfungen und Wirtschaftsförderungsinstitute Österreichs mit ihren Leistungen.

Über die Weiterbildungsberatung von 83 Industrie- und Handelskammern, den 56 Handwerkskammern, über T-online und Datex-P, Internet und Intranet und über CD-ROM sind die Datenbestände abrufbar. Jährlich sind über 80 000 Zugriffe zu verzeichnen, wobei externe Nutzer über T-online mit ca. 10 Prozent an diesen Zugriffen beteiligt sind.

Weiterhin weist die Bundesregierung auf folgende Entwicklungen und Initiativen im Bereich der Weiterbildungsdatenbanken in Europa hin:

Überregionale und regionale Weiterbildungsdatenbanken in der Bundesrepublik Deutschland haben ihre Datenbestände zum einen um Weiterbildungsangebote aus Nachbarländern erweitert, zum anderen sind Kooperationsbeziehungen zu Datenbanken in diesen Ländern aufgebaut worden.

In der überregionalen Datenbank KURS PC und in der sektoralen Datenbank Mikrosystemtechnik sind Weiterbildungsangebote aus dem deutschsprachigen Ausland enthalten.

Eine weitere Europäische (geförderte) Initiative im Bereich der Information und Beratung gibt es bei der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg. Die Bundesanstalt hat für die Mitgliedsländer der Europäischen Union in der Bundesrepublik Deutschland „Europäische Berufsberatungszentren“ eingerichtet und regionalen Zuständigkeiten zugeordnet.

So ist z. B. das nationale Europäische Berufsberatungszentrum Flensburg für das Partnerland Dänemark zuständig, Frankfurt/Main für Spanien und Rosenheim für Österreich. Auf diese Weise sind 14 Berufsberatungszentren den entsprechenden europäischen Partnerländern zugeordnet und können über Internet – soweit vorhanden – die Datenbanken zur beruflichen Bildung dieser europäischen Länder nutzen.

Nach Auffassung der Bundesregierung werden Qualität und allgemeine Zugänglichkeit der Datenbanken positiv beurteilt.

Seit 1991 wird im BSW auch nach der Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken gefragt. Danach wurden

sie im Jahr 1994 von 3 Prozent aller Deutschen im Alter von 19 bis 64 Jahren genutzt. Gegenüber 1991 hat sich der Prozentsatz zwar um das dreifache erhöht (1991 Nutzung: 1 Prozent), insgesamt ist die Nutzungsquote aber noch sehr gering.

Während die Nutzung von Datenbanken durch Einzelinteressenten eher eine mäßig steigende Tendenz aufweist, hat die Nutzung durch Betriebe stärker zugenommen. Dies geschieht zum einen durch firmeninterne Netze (Intranet) und zum anderen durch die zunehmende Nutzung des Internets. Der DIHT spricht in diesem Zusammenhang von einer Nutzerrate der Datenbanken durch die Betriebe von etwa 24 Prozent. Hier sind Zugangsformen eröffnet worden, die in Zukunft den Informationsmarkt der Weiterbildung nachhaltig prägen werden.

Fernunterricht

77. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über die Zusammensetzung des Teilnehmerkreises an Fernunterrichtsmaßnahmen seit 1990 vor, aufgliedert nach Schulabschlüssen und Berufen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

Die jährliche Fernunterrichtsstatistik, die seit 1983 vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wird, enthält zur o. g. Frage keine Angaben.

Die Erhebung, die auf freiwilliger Basis bei den Anbietern der von der Zentralstelle für Fernunterricht zugelassenen Fernlehrgänge durchgeführt wird, gibt Auskunft über die Entwicklung der Zahl der Teilnehmer differenziert nach Themenbereichen, Alter und Geschlecht (siehe Tabellen 25 und 26).

1995 haben rd. 142 000 Bundesbürger vom Angebot der Fernlehrinstitute Gebrauch gemacht. Der Frauenanteil betrug 47 Prozent. Dies ist der höchste Stand seit Einführung der Statistik.

Ein Blick auf die Altersverteilung der Teilnehmer macht deutlich, daß diese Form der Weiterbildung stärker von jüngeren Leuten gewählt wird: Circa zwei Drittel der Teilnehmer sind zwischen 20 und 35 Jahren alt, 4 Prozent sind jünger und 14 Prozent älter als 40 Jahre. Einschränkend muß zu diesen Zahlen gesagt werden, daß ein Teil der befragten Institute hierzu keine Angaben machen konnte.

Da die Teilnahme am Fernunterricht eine hohe Eigenmotivation erfordert und die Fähigkeit zu selbstorganisiertem Lernen voraussetzt, kann vermutet werden, daß die 1988 festgestellte höhere Schulbildung von Fernunterrichtsteilnehmern gegenüber anderen Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen weiterhin besteht.

Tabelle 27: Teilnehmer an Fernlehrgängen 1983 bis 1995 nach Themenbereichen
Stichtag: 31. Dezember

Themenbereich		Früheres Bundesgebiet					Deutschland						%	Zu-/Abnahme gegenüber 1994 in %
		1983	1985	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995		
Sozialwissenschaften	Zeitgeschehen, Politik, Zeitgeschichte, Geschichte	814	4 017 ^{*)}	2 385	2 205	2 813	4 361	4 116	3 750	2 763	3 328	3 709	2,6	11,4
	Soziologie, Recht													
Erziehungs- und Schulfragen, Pädagogik, Psychologie, Gruppendynamik/Verhaltenstraining, Eltern- und Familienbildung		1 493	2 167	1 356	1 719	2 080	3 711	4 714	4 783	4 073	2 949	2 157	1,5	- 26,9
Geisteswissenschaften	Philosophie, Theologie, Religion, Weltanschauung	2 310	3 107	1 674	2 524	3 036	2 737	2 904	7 778 ^{*)}	6 636	3 866	4 398	3,1	13,8
	Literatur, Kunst/Kunstgeschichte, Musik, Massenmedien, Länder- und Heimatkunde													
Sprachen		12 691	12 084	11 844	10 913	12 056	19 900	17 792	19 525	16 689	14 883	13 996	9,9	- 6,0
Wirtschaft und kaufmännische Praxis		23 138	27 857	33 421	32 093	28 080	48 325	66 386	67 328	66 246	71 168	62 740	44,2	- 11,8
Mathematik, Naturwissenschaften, Technik		10 162	10 545	11 832	11 040	11 879	17 960	21 110	20 134	16 355	11 554	10 233	7,2	- 11,4
Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung	Kreatives Gestalten, Freizeitaktivitäten	6 485	13 805	8 222	9 354	8 122	11 781	15 338	12 123	17 904	12 709	16 640	11,7	30,9
	Gesundheit, Gymnastik, Körperpflege, Haushaltsführung													
Schulische und sonstige Lehrgänge (z. B. Hauptschulabschluß, Realschulabschluß, Abitur)		15 968	15 008	21 679	24 276	26 508	30 353	32 333	12 250	11 105	11 454	10 713	7,5	- 6,5
Staatlich geprüfte Betriebswirte, Techniker und Übersetzer									23 527	22 585	20 715	17 469	12,3	- 15,7
Insgesamt		73 061	88 590	91 482	95 055	94 574	139 128	164 693	171 198	164 356	152 626	142 055	100	- 6,9
Fernlehrinstitute mit Angaben zur Teilnehmerzahl		73	67	77	37	88	90	94	94	115	106	115	x	8,5

Quelle: Umfrage bei den Fernlehrinstituten (lt. Grund- und Strukturdaten des BMBF)

*) Zahl wegen der Änderung des Berichtskreises nur bedingt vergleichbar.

Tabelle 28: Teilnehmerinnen/Teilnehmer an Fernunterrichtslehrgängen nach Geschlecht und Alter 1990 bis 1995

Jahr	insgesamt	Teilnehmer/-innen			Im Alter von . . . bis unter . . . Jahren						
		männlich	weiblich	Geschlecht unbekannt	unter 20	20–25	25–30	30–35	35–40	40 und mehr	Alter unbekannt
Anzahl											
1990	139 128	82 619	48 406	8 103	2 751	27 254	32 061	22 985	16 033	19 303	18 741
1991	164 693	90 619	61 665	12 409	3 149	32 935	38 211	26 019	17 270	20 747	26 362
1992	171 198	91 274	63 313	16 611	3 678	33 437	41 286	29 207	17 913	19 732	25 945
1993	164 356	74 693	51 348	38 315	3 149	24 321	31 811	24 049	14 708	18 752	47 566
1994	152 626	71 081	55 341	26 204	3 305	28 728	33 791	22 388	13 885	15 172	35 357
1995	142 055	64 331	56 825	20 899	4 731	22 627	29 523	22 496	15 108	15 822	31 748
Prozent											
1990	100	59,4	34,8	5,8	2,0	19,6	23,0	16,5	11,5	13,9	13,5
1991	100	55,0	37,4	7,5	1,9	20,0	23,2	15,8	10,5	12,6	16,0
1992	100	53,3	37,0	9,7	2,1	19,5	24,1	17,1	10,5	11,5	15,2
1993	100	45,4	31,2	23,3	1,9	14,8	19,4	14,6	8,9	11,4	28,9
1994	100	46,6	36,3	17,2	2,2	18,8	22,1	14,7	9,1	9,9	23,2
1995	100	45,3	40,0	14,7	3,3	15,9	20,8	15,8	10,6	11,1	22,3

Quelle: Umfrage bei den Fernlehrinstituten (lt. Grund- und Strukturdaten des BMBF)

78. Welche Erfahrungen hat die Bundesregierung hinsichtlich der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung mit der Anwendung des Fernunterrichtsschutzgesetzes gemacht?

Heute zeichnet sich der Fernunterricht durch eine gesicherte Qualität des Lehrmaterials, dem Verbraucherschutz entsprechende Vertragsbedingungen, durch seriösen Vertrieb und seriöse Werbung und Information sowie durch die Gewährleistung der pädagogischen Betreuung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus.

Auflagen und Empfehlungen im Rahmen der Begutachtung der Lernmaterialien führten zu einer Qualitätsverbesserung der Fernlehrgänge.

Darüber hinaus wird die auf der Grundlage des Berufsbildungsförderungsgesetzes (§ 5 c) erfolgende Beratung von „Veranstaltern bei der Entwicklung und Durchführung berufsbildender Fernlehrgänge“ zunehmend in Anspruch genommen und führt in den meisten Fällen bereits in der Phase der Planung und Entwicklung von neuen Fernlehrgängen zu Verbesserungen der Lehrgangskonzeptionen und des Lehrmaterials.

Ein Erfordernis der Qualitätssicherung, die Transparenz des Angebots, ist beim Fernunterricht erfüllt. Eine Übersicht aller geprüften und zugelassenen Fernlehrgänge liegt vor, und Interessenten können sich weitgehend informieren und die Eignung für ihre Weiterbildung selbst beurteilen.

79. Wie gliedert sich der Markt der Anbieter von Fernunterrichtsmaßnahmen in den alten und neuen Bundesländern, aufgegliedert nach Betriebsgrößen und jährlichen Umsätzen seit 1990?

Der Ratgeber für Fernunterricht weist 1997 insgesamt 181 Fernlehrinstitute aus, von denen elf ihren Sitz in den neuen Bundesländern haben, sieben ihren Sitz im deutschsprachigen Ausland.

Angaben zu den Betriebsgrößen und Umsätzen der Fernlehrinstitute liegen der Bundesregierung nicht vor. Anhaltspunkte können über die in der Fernunterrichtsstatistik 1995 erhobene Anzahl der Teilnehmer der befragten Institute gewonnen werden:

Der Hauptanteil der Teilnehmer konzentriert sich auf wenige Einrichtungen.

Von den antwortenden Instituten hatten

- 8 Institute mehr als 5 000 Teilnehmer,
- 15 Institute zwischen 1 000 und 5 000 Teilnehmern,
- 32 Institute zwischen 100 und 1000 Teilnehmern,
- 35 Institute zwischen 10 und 100 Teilnehmern,
- 8 Institute zwischen 1 und 10 Teilnehmern,
- 17 Institute hatten zum Befragungszeitpunkt keine Teilnehmer, da sie zur Zeit oder auf längere Sicht keine Lehrgänge anbieten.

Schätzungen gehen davon aus, daß ca. 20 Prozent der Institute 90 Prozent der Teilnehmer betreuen.

Die Kosten der Fernlehrgänge variieren erheblich:

Nach Auswertungen der Zentralstelle für Fernunterricht erfordern

- 211 Lehrgänge monatliche Raten von bis zu 100 DM
- 563 Lehrgänge monatliche Raten von 100 bis 200 DM
- 193 Lehrgänge monatliche Raten von 200 bis 300 DM
- 73 Lehrgänge monatliche Raten von 300 bis 400 DM
- 23 Lehrgänge monatliche Raten von über 400 DM.

80. Welche Entwicklung des Fernunterrichtsangebots erwartet – insbesondere auch im Hinblick auf die Fortschritte bei den IuK-Technologien – die Bundesregierung im Lauf der nächsten 10 Jahre?

Im derzeitigen Fernunterricht überwiegt nach wie vor das schriftliche Lernmaterial. Bei insgesamt 760 Lehrgängen (66,5 Prozent) werden ausschließlich schriftliche Lernmaterialien eingesetzt. Zusätzlich zu den schriftlichen werden auditive Medien (in der Regel Tonkassetten) in 290 Lehrgängen eingesetzt, audiovisuelle Medien sind Bestandteil in acht Lehrgängen.

Experimentiermaterialien werden in 18 Lehrgängen und Arbeitsgeräte in 52 Lehrgängen angeboten. Mit Anteilen von computergestütztem Lernen sind 32 Lehrgänge ausgestattet. Dies sind in der Regel Lehrgänge zu computerbezogenen Themen.

Erste Lehrgänge unter Nutzung der gegenwärtig verfügbaren neuen Technologien sind bereits von der Zentralstelle für Fernunterricht der Länder (ZFU) geprüft und zugelassen, wie z. B. die Weiterentwicklung des im Rahmen des EU-Programms Telematikanwendungen geförderten Projekts „Multimedia Teleschool“.

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien dürften künftig insbesondere bei der Betreuung der Lernenden über Telekommunikationsnetze erhebliche Vorteile bieten und stärker genutzt werden. Die Rückantwortzeiten sind kürzer, und es kann ein unmittelbarer Kontakt zwischen Lernendem und Tutor/Institut hergestellt werden. Darüber hinaus wird eine Kommunikation unter den Lernenden allein oder auch gemeinsam zum Tutor möglich. Dies bedeutet, daß auch im Fernunterricht Gruppenarbeiten und andere Formen des gemeinsamen Lernens ohne Anreise an einem gemeinsamen Ort organisiert werden können.

Diese Möglichkeiten werden zunächst in der betrieblichen Weiterbildung, die unter Nutzung von Fernlehrelementen arbeitet, eingesetzt und erprobt, da hier die erforderliche technische Ausstattung zumeist gegeben ist.

Insgesamt wird der Fernunterricht von der Angebotsstruktur, den Organisationsformen, den Methoden und Zugangsmöglichkeiten offener und flexibler werden.

Die Veränderung des Fernunterrichtsangebots wird dabei nach Einschätzung von Experten allerdings relativ langsam erfolgen.

81. Welche Hemmnisse bestehen nach Ansicht der Bundesregierung, die einem verstärkten Ausbau des Fernunterrichts entgegenstehen?

Der Fernunterricht steht in Konkurrenz zu anderen, öffentlichen wie privaten Bildungsangeboten und muß sich über die Teilnehmergebühren refinanzieren.

Es ist ein gutes, komplementäres Angebot. Allerdings kann es den neuen Formen des Lernens (Selbstbestimmung der Lernzeiten, individuelle Modularisie-

rung, elementorientiertes Lernen) nur bedingt entsprechen.

Hauptthemnis ist, daß der Fernunterricht erhebliche Anforderungen an die Motivation der Teilnehmer und die Fähigkeit zur selbständigen Organisation und Gestaltung der Lernprozesse in bestimmten Ablauf- und Zeitrahmen stellt. Daneben ist die finanzielle Verpflichtung zu nennen. Ein anderes vielfach genanntes Hemmnis der Notwendigkeit der Teilnahme an Externenprüfungen stellt ein generelles strukturelles Problem dar. Im Bereich der beruflichen Weiterbildungsabschlüsse etwa auf Kammerebene sind Externenprüfungen vorherrschend. Im nichtberuflichen Bereich hat die KMK-Empfehlung vom 4. Juni 1993 zur Gestaltung der Nichtschülerprüfungen das Ziel, bestehende Nachteile abzubauen.

82. Wie bewertet die Bundesregierung die Zielerfüllung des derzeitigen Fernunterrichtsschutzgesetzes, und sieht sie Veränderungsnotwendigkeiten?

Das Fernunterrichtsschutzgesetz hat seine am Ergebnis (geschlossenes Angebot, def. Ergebnis/Abschluß) und am Verbraucherschutz orientierten Ziele im wesentlichen erreicht: Der Fernunterrichtsmarkt in Deutschland ist seit Inkrafttreten des Gesetzes transparenter und kundenfreundlich, und die Lehrangebote sind auf einem hohen qualitativen Niveau, das sich auch international sehen lassen kann (siehe auch Antwort zu Frage 78).

Die Entwicklungen im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien werden langfristig auch den Fernunterricht verändern (siehe auch Antwort zu Frage 80). Von diesen Veränderungen dürfte hauptsächlich der Staatsvertrag der Länder über das Fernunterrichtswesen betroffen sein.

Es ist allerdings davon auszugehen, daß durch die neuen Kommunikationsmedien neue, bisher nicht wirtschaftliche Lehrangebote entstehen, die den Markt der Fernlehreangebote verändern. Hier ist sorgsam darauf zu achten, daß zukunftssträchtige Innovationen nicht behindert werden und ein ausreichender Verbraucherschutz gewährleistet bleibt. Zur Änderung des Fernunterrichtsschutzgesetzes besteht nach Auffassung der Bundesregierung jedoch gegenwärtig noch kein Anlaß.

Internationale Dimension

83. Welche Strukturen der beruflichen Weiterbildung existieren in den EU-Mitgliedstaaten, und welchen Stellenwert hat sie
- a) im jeweiligen Bildungssystem,
 - b) bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern?

Zu a)

Die Strukturen der beruflichen Weiterbildung und die ihnen zugrunde liegenden Weiterbildungskonzepte

können in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten nicht all-gemeingültig eingegrenzt und definiert werden.⁶⁾ Die berufliche Weiterbildung ist stark kontextbezogen und ist eng mit dem jeweiligen nationalen Bildungssystem und mit dem nationalen Arbeitsmarkt verzahnt. Beispielsweise ist es in einigen EU-Mitgliedstaaten schwierig, die Berufsausbildung von der Weiterbildung abzugrenzen.

Datensituation

Die Datensituation in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten ist je nach Teilbereich der beruflichen Weiterbildung unterschiedlich.

- Die Datensituation für die Weiterbildung von Arbeitslosen ist relativ günstig. International vergleichende Angaben über Teilnehmer, Ausgaben etc. sind sowohl in EU- als auch in OECD-Publikationen vorhanden.
- Für die betriebliche Weiterbildung wird sich im Laufe des Jahres 1997 die Datensituation verbessern. Mit der umfassenden Veröffentlichung der Ergebnisse der FORCE-CVTS Erhebungen der betrieblichen

Weiterbildung in 12 EU-Mitgliedstaaten durch EU-ROSTAT werden demnächst international vergleichbare statistische Angaben über Weiterbildungsangebot und -nachfrage, Teilnehmer, Teilnahme-stunden, Weiterbildungskosten usw. vorliegen.

- Über die individuelle Aufstiegsweiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten gibt es keine ausreichende Datenbasis. International vergleichende Angaben sind daher nur für wenige EU-Mitgliedstaaten möglich.

Regulierung der beruflichen Weiterbildung

- Die nachfolgende Tabelle 27 illustriert die Rahmenbedingungen für die Durchführung der beruflichen Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten. Dargestellt wird das Vorhandensein von Weiterbildungsgesetzen, Steuerungsmechanismen über staatliche Subventionen oder andere Finanzierungsquellen und Weiterbildungsregelungen auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen. Deutlich wird, daß in den meisten EU-Mitgliedstaaten sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen und Instrumente zur Steuerung der beruflichen Weiterbildung gegeben sind.

Tabelle 29: Gesetzliche Strukturen, Steueranreize und kontraktuelle Vereinbarungen nach Weiterbildungsmechanismen.

	B	DK	D	E	F	GR	IRL	I	L	NL	P	UK
Betriebliches Weiterbildungsgesetz		x		x	x	x		x			x	
Gesetz zu Qualifizierungsverpflichtungen		x	x	x	x	x	x		x	x	x	x
Bildungsurlaubsgesetz	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x
Tarifvereinbarungen mit Weiterbildungsklauseln	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Betriebsvereinbarungen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Finanzielle oder steuerliche Anreize	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x

Quelle: Europäische Kommission

Hauptfunktionen der beruflichen Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung hat im wesentlichen vier Hauptfunktionen, die in allen EU-Mitgliedstaaten vorhanden sind:

- Wichtigster Bereich der (aktiven) Arbeitsmarktpolitik in allen EU-Mitgliedstaaten ist die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen (Umschulung).
- Defizite der Erstausbildung können von der Weiterbildung aufgefangen werden. Diese kompensatorische Funktion der beruflichen Weiterbildung ist in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten unterschiedlich ausgeprägt und zum Teil eng mit der (aktiven) Arbeitsmarktpolitik vernetzt.
- Die betriebliche Weiterbildung dient der Anpassung des Qualifikationspotentials an die Erfordernisse des Marktes. Meistens ist diese Hauptfunktion beruflicher Weiterbildung nicht mit der (aktiven) Arbeitsmarktpolitik verbunden.

— Die individuelle Weiterbildung (Aufstiegsfortbildung) dient der Sicherung und Steigerung der individuellen Qualifikationen auf den zwischenbetrieblichen und innerbetrieblichen Arbeitsmärkten.

— Zu b)⁷⁾

— Unter dem Aspekt von Staatsbeteiligung und -einfluß einerseits und Beteiligung und Einfluß der Sozialpartner andererseits läßt sich die berufliche Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten ebenfalls unterscheiden. In vergleichenden Darstellungen werden die EU-Mitgliedstaaten folgenden Typen zugeordnet:

— eher staatlich dominiert (z. B. Dänemark und Frankreich),

— eher sozialpartnerschaftlich dominiert (z. B. Spanien),

6) Eine systemisch-deskriptive Darstellung findet sich in der Veröffentlichung der Europäischen Kommission 'Tableau de Bord on Continuing Vocational Training' Brüssel 1994, das im Rahmen des FORCE-Programmes erarbeitet wurde.

7) Eine ausführliche Darstellung der Rolle der Sozialpartner in der beruflichen Weiterbildung wurde im Rahmen des FORCE-Programmes erstellt. Die Ergebnisse wurden veröffentlicht in W. Heidemann (Hg.), 'Berufliche Weiterbildung in Europa. Materialien zum Sozialen Dialog', Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 1996

- eher Mischsysteme unter Beteiligung von Staat und Sozialpartnern (z. B. Deutschland und die Niederlande),
- eher marktmäßig organisiert (z. B. Großbritannien) und
- eher durch regionale Einflüsse und Verschiedenheiten bestimmt (z. B. Italien).⁸⁾

Ergebnisse mehrerer nationaler und europäischer Studien und Erhebungen zeigen in den letzten Jahren den Bedeutungsgewinn von beruflicher Weiterbildung als gesamteuropäische Tendenz, u. a. hervorgerufen durch grundlegende Modernisierungen in der Wirtschaft. In allen EU-Mitgliedstaaten gibt es betriebliche und/oder tarifvertragliche Vereinbarungen über berufliche Weiterbildung mit allerdings sehr unterschiedlicher Gewichtung.

Zunehmend beeinflussen Modelle und Erfahrungen aus anderen EU-Mitgliedstaaten den jeweiligen nationalen sozialen Dialog. Die internationalen Erfahrungen mit der Aushandlung der Bedingungen für eine sozialverträgliche berufliche Weiterbildung zwischen Betriebsräten/Gewerkschaften und Unternehmen/Arbeitgeberverbänden werden nach Einschätzung vieler Experten ein zentrales Thema der künftigen beruflichen Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten werden.

84. In welchem Umfang fördert die EU die berufliche Weiterbildung, und wie beurteilt die Bundesregierung dies?

Ein wichtiges gemeinschaftliches Instrument zur Förderung der beruflichen Weiterbildung ist der Europäische Sozialfonds (ESF). Er dient gemäß Artikel 123 EG-Vertrag dazu, „innerhalb der Gemeinschaft die berufliche Verwendbarkeit und die örtliche und berufliche Mobilität der Arbeitskräfte zu fördern sowie die Anpassung an die industriellen Wandlungsprozesse und an Veränderungen der Produktionssysteme, insbesondere durch berufliche Bildung und Umschulung, zu erleichtern.“ Rechtsgrundlage für die Umsetzung der ESF-Förderung sind die Strukturfonds-Verordnungen.

Von den im Förderzeitraum 1994 bis 1999 vorgesehenen Strukturfondsmitteln in Höhe von rd. 150 Mrd. ECU entfallen etwa 40 Mrd. ECU auf den Europäischen Sozialfonds. Mit diesen Mitteln werden zwei Grundtypen von Maßnahmen finanziert, Qualifizierungsmaßnahmen einerseits sowie Einstellungsbeihilfen andererseits.

Da der Europäische Sozialfonds ein arbeitsmarktpolitisches Instrument ist, sind generell Problemgruppen des Arbeitsmarktes förderfähig, und zwar

- Langzeitarbeitslose,
- jugendliche Arbeitslose,

8) J. Brandsma, F. Kessler und J. Münch. Berufliche Weiterbildung in Europa. Stand und Perspektiven. FORCE, Bielefeld 1995, S. 30

- Personen, die von der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt bedroht sind,
- Frauen, insbesondere solche, die über keine berufliche Qualifikation verfügen oder die nach einer Phase der Nichterwerbstätigkeit wieder in das Berufsleben zurückkehren wollen,
- von infolge des technischen Wandels und der Veränderungen der Produktionssysteme von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte.

In bestimmten prioritären Fördergebieten, und zwar in

- Regionen mit Entwicklungsrückstand, das sind Gebiete, in denen das Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt weniger als 75 v. H. des Gemeinschaftsdurchschnitts beträgt,
- Regionen, die von der rückläufigen industriellen Entwicklung besonders schwer betroffen sind sowie
- strukturschwachen ländlichen Gebieten

sind darüber hinaus auch Arbeitskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen sowie in Forschung, Wissenschaft und Technologie förderfähig.

In den Gebieten mit Entwicklungsrückstand können auch Maßnahmen „zum Ausbau und zur Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, insbesondere durch Ausbildung von Lehrkräften, Ausbildungspersonal und Verwaltungspersonal, durch Förderung von Verbindungen zwischen Ausbildungsstätten oder Hochschuleinrichtungen und Unternehmen sowie durch die Finanzierung der Bildungsangebote im Rahmen der einzelstaatlichen Sekundarbildungssysteme oder gleichwertiger Bildungsangebote und einer Hochschulausbildung, die in deutlicher Beziehung zum Arbeitsmarkt, zu den neuen Technologien oder zur wirtschaftlichen Entwicklung steht“, gefördert werden. (Artikel 1 Abs. 4 der ESF-Verordnung).

Für Deutschland stehen im Förderzeitraum 1994 bis 1999 rd. 13,5 Mrd. DM an ESF-Mitteln zur Verfügung. Auf den Bund entfallen davon rd. 4,2 Mrd. DM; rd. 9,3 Mrd. DM werden den Bundesländern zugewiesen, die damit auf ihre besonderen Belange und Bedürfnisse ausgerichtete arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitische Maßnahmen finanzieren.

Die ESF-Maßnahmen stellen eine wichtige Ergänzung zu den insbesondere nach dem Arbeitsförderungsgesetz finanzierten Maßnahmen dar. Mit diesen Mitteln können Personen und Maßnahmen gefördert werden, die sonst mit den zur Verfügung stehenden nationalen Instrumenten nicht förderfähig wären.

Bei der 1999 anstehenden Revision der Strukturfonds wird die Bundesregierung darauf drängen, die Effizienz der Förderung zu verbessern. Die Aktivitäten der Strukturfonds müssen unter strikter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips auf den geographischen und sachlichen Kern ihrer Aufgaben konzentriert werden. Großzügiger Mitteleinsatz, eine zu große Förderkulisse, zu hohe Fördersätze, zu viele Förderziele und -instrumente, übermäßiger Verwaltungsaufwand und ein zu geringer Gestaltungsspielraum für die Mit-

gliedstaaten und Regionen behindern derzeit die Wirksamkeit der Europäischen Strukturpolitik.

In der Ratsentschließung vom 6. Dezember 1994 wurde festgelegt, daß die Förderung durch das Programm Leonardo da Vinci ausschließlich für Projekte erfolgen soll, die grenzüberschreitend und partnerschaftlich von Einrichtungen der beruflichen Bildung durchgeführt werden. Für die Ausschreibungen zur Förderung solcher Projekte stehen jährlich rd. 125 Mio. ECU zur Verfügung; hiervon müssen lt. Ratsentschließung rd. 45 Prozent für die berufliche Weiterbildung verwendet werden. Die Förderung der Projekte erfolgt auf der Grundlage des Artikels 127 des Unionsvertrags, wonach die Verantwortung für die Entwicklung der Berufsbildung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union liegt und gemeinschaftlich Aktionen nach dem Subsidiaritätsprinzip erfolgen.

85. Welche Maßnahmen und Projekte wurden in der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen des „Europäischen Jahres des lebensbegleitenden Lernens 1996“ durchgeführt und bzw. finanziell gefördert, was waren die Ergebnisse, und welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung hieraus für
- a) die Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland,
 - b) die Politik der Europäischen Union?

In zwei Ausschreibungsrunden wurden insgesamt 60 Projekte mit einer EU-Zuschußhöhe von rd. 1,4 Mio. DM bewilligt. Eine genaue Projektauflistung ist dem nationalen Bericht zum Europäischen Jahr des lebensbegleitenden Lernens 1996 zu entnehmen.

„Lebensbegleitendes Lernen“ wurde durch das EU-Jahr in den Mittelpunkt wichtiger bildungspolitischer Grundsatzthemen gerückt. Es wurden in verschiedensten Foren auf Bundes-, Landes- und Regionalebene verstärkt wahrgenommen. Dies gilt auch langfristig und in besonderer Weise durch die von elektronischen Medien aufgenommenen Schwerpunktsendungen. Das Europäische Jahr hat das Bewußtsein für die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens und in diesem Zusammenhang auch für eine EU-weite Kooperation und Kommunikation in der Bevölkerung gestärkt. Es ist davon auszugehen, daß es eine breite und nachhaltige Wirkung der Aktivitäten im Rahmen des Jahres und der anderer EU-Mitgliedstaaten auch über das Kalenderjahr 1996 hinaus geben wird. Dies spiegelt sich in den zahlreichen Projekten auf Bundes-, Länder-, regionaler und lokaler Ebene wider, die durch das Jahr des lebensbegleitenden Jahres „angeschoben“ und nun auf vielfältige Weise hinaus fortgesetzt werden.

Die gemeinsame Beschlußfassung des Bundes und der Länder in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Bildungsförderung (BLK) „gemeinsame Position zur europäischen Berufsbildungspolitik“ vom 17. Juni 1996 spricht sich dafür aus, daß die Beförderung des Bewußtseins für Weiterbildung und lebenslanges Lernen in allen Maßnahmen der Europäischen

Union weiterhin eine tragende Rolle spielt. Leitvorstellung muß dabei bleiben, die allgemeinen, politischen, beruflichen und kulturellen Kompetenzen der Bürger zu stärken, damit sie aktiv und verantwortlich an den wirtschaftlichen sozialen Wandlungsprozessen teilnehmen können.

In der innerdeutschen Bildungsdiskussion zeichnen sich neue Wege für die Grundlegung des lebenslangen Lernens bereits in schulischer und beruflicher Erstausbildung ab, insbesondere durch Notwendigkeiten, die sich durch die Informations- und Kommunikationstechnologien ergeben.

Durch die Entwicklung zur Wissens- und Informationsgesellschaft wird sich die notwendige Weiterentwicklung des Konzeptes für ein lebenslanges Lernen in Deutschland in hohem Maße auch orientieren an den Schlußfolgerungen des EU-Bildungsministerrates vom 20. Dezember 1996 und in dem Diskussionspapier „Ansätze zu einer Strategie für die lernende Gesellschaft“, das unter der irischen EU-Präsidentschaft auf dem informellen Rat der Bildungs- und Sozialminister am 6. Dezember 1996 in Dublin vorgelegt wurde.

Die Kommission beabsichtigt den Bericht über das Europäische Jahr des lebensbegleitenden Lernens 1997 dem Rat und dem Parlament bis Ende Juli 1997 zuzuleiten. Die Kommission beabsichtigt, daß die Ergebnisse in die politischen Leitlinien, die im Herbst 1997 dem Rat und der Kommission vorgelegt werden sollen, zu machen. Die Ergebnisse sollen darüber hinaus bei der Weiterentwicklung der EU-Bildungsprogramme Berücksichtigung finden.

86. Wie beabsichtigt die Bundesregierung auf europäischer Ebene die Vergleichbarkeit von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und deren gegenseitige Anerkennung zu erreichen?

Die berufliche Weiterbildung ist in Deutschland, aber auch in vielen europäischen Staaten, wenig reglementiert und unterliegt dem Wettbewerb verschiedener betrieblicher und außerbetrieblicher Anbieter (siehe Antwort zu Frage 83). Auch liegt die Verantwortung für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern und deren Anpassung an neue Qualifikationsbedarfe im beruflichen Weiterbildungsbereich stärker bei den Unternehmen und den Arbeitnehmern selbst als beim Staat. Dementsprechend ist seitens der Bundesregierung eine Reglementierung der Anerkennung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen durch Rechtsinstrumente auf europäischer Ebene nicht beabsichtigt.

Die deutschen und europäischen Bemühungen zur Verbesserung der Vergleichbarkeit und Vermarktbarkeit von Qualifikationen richten sich statt dessen auf praxisbezogene Instrumente wie das sog. Transparenzverfahren. Das Transparenzverfahren, das Berufsabschlüsse durch mehrsprachige Beschreibungen nach einheitlichen Kriterien vergleichbar macht, soll Arbeitgebern wie Arbeitnehmern praktische Erleichterungen bei der Bewertung von Qualifikationen bieten. Für Berufsabschlüsse werden in Deutschland

seit kurzem zu jedem neu geordneten Beruf Berufsprofile in drei Sprachen erarbeitet, die die Absolventen mit dem Abschlußzeugnis ausgehändigt erhalten.

Das europäische Transparenzverfahren sollte aus Sicht der Bundesregierung auf Qualifizierungsmaßnahmen in der beruflichen Weiterbildung erweitert werden.

87. An welcher Stelle im internationalen Vergleich (EU, OECD-Mitgliedsländer) rangiert die Bundesrepublik Deutschland im Hinblick auf die Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung
- der öffentlichen Hand,
 - der Unternehmen,
 - der Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

Verlässliche Daten zur Einordnung der Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich liegen der Bundesregierung nicht vor.

Ein Vergleich der Aufwendungen der Unternehmen für berufliche Weiterbildung aller Mitgliedsländer wird im Rahmen der FORCE-Erhebung von EUROSTAT vorbereitet. Mit der Veröffentlichung der Ergebnisse ist noch im Jahr 1997 zu rechnen.

Weiterbildungsforschung

88. Welche Forschungsvorhaben zur beruflichen Weiterbildung wurden durch die Bundesregierung seit 1990 unterstützt?

Eine vollständige Auflistung aller seit 1990 durch die Bundesregierung unterstützten Forschungsvorhaben ist wegen der großen Zahl von Einzelprojekten und der Kürze der Bearbeitungszeit im Rahmen dieser Großen Anfrage an die Bundesregierung nicht möglich.

Die Bundesregierung verweist in diesem Zusammenhang auf die jährliche „Forschungsdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung“ und das jährliche Arbeitsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Die Bundesregierung konzentriert Forschungsvorhaben zur beruflichen Weiterbildung auf folgende Schwerpunkte:

Schwerpunkt: Berufliche Weiterbildung für Zielgruppen

- Berufliche Weiterbildung von Frauen
- Grundlagenforschung Begabtenförderung
- Begleitforschung zum Förderprogramm Begabtenförderung
- Aus- und Weiterbildungsinstitutionen für die Qualifizierung von Mitarbeitern, Hochschulangehörigen bzw. sonstigen Personen zum Unternehmer unter besonderer Berücksichtigung von MBO/BMI

- Bedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten der Kurzarbeit zur Nutzung für berufliche Qualifizierung
- Arbeitsmarkt für Pflegeberufe, Situation und Entwicklung der Fachberufe in der Kranken- und Altenpflege
- Integration von Sicherheits- und Gesundheitsschutz in Aus- und Fortbildung von Meistern
- Umwelterziehung in der Lehreraus- und -fortbildung
- Entwicklung eines Curriculums für die Fortbildung zum Fachjournalisten für Umweltfragen
- Berufsfeld- und Qualifikationsanalyse für Umweltfachleute
- Entwicklung einer Lehrerhandreichung zum Thema Ökologie/Umweltschutz für das Berufsfeld Agrarwirtschaft

Schwerpunkt: Berufliche Weiterbildung in den neuen Bundesländern

- Berufliche Weiterbildung von Frauen in den neuen Ländern
- Projekt „Qualifikations-Entwicklung-Management“ (QUEM) zur Anpassung der Qualifikationen bei Umbau von Plan zum Markt in den neuen Bundesländern
- Förderung des Aufbaus von fünf „Regionalen Qualifikationsentwicklungszentren“ (RQZ) als wissenschaftliche und praxisorientierte Serviceeinrichtungen für die Träger der beruflich-betrieblichen Weiterbildung
- Programme zur Förderung von Multiplikatoren in der beruflichen Bildung

Schwerpunkt: Berufliche Weiterbildung und wirtschaftlicher Wandel

- Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung“
- Förderung von Projekten im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative „ADAPT“
- Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Bildungs-, Aus- und Fortbildungs- sowie Qualifizierungsmaßnahmen
- Das lebenslange Lernen – Leitlinien einer modernen Bildungspolitik
- Projekte zur Statistik in der beruflichen Weiterbildung
- Der deutsche Markt für berufliche Weiterbildung
- Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Bildungs-, Aus- und Fortbildungs- sowie Qualifizierungsmaßnahmen
- Aus- und Weiterbildungsinstitutionen für die Qualifizierung von Mitarbeitern, Hochschulangehörigen bzw. sonstigen Personen zum Unternehmer unter besonderer Berücksichtigung von MBO/BMI

Schwerpunkt: Berufliche Weiterbildung und Neue Medien

- Literaturdokumentation „Berufliche Bildung“

— Entwicklung und Vernetzung von regionalen Weiterbildungsdatenbanken sowie Kooperation mit überregionalen Informationssystemen

89. Welche Institute und Projekte (Forschungsvorhaben und Modellversuche) werden zur Zeit von der Bundesregierung mit welchem finanziellen Aufwand gefördert?

1. Institutsförderung

Bei der institutionellen Förderung zur beruflichen Weiterbildungsforschung sind drei Formen zu unterscheiden:

1.1 Förderung auf gesetzlicher Grundlage (z. B. BIBB)

1.2 Förderung auf der Grundlage von Staatsverträgen (z. B. Max-Planck-Institute, Blaue Liste)

1.3 Institutsfinanzierung über Projektförderung

Eine Aufschlüsselung der Finanzaufwendungen für diese Institute ist nicht möglich, da sich diese Institute vielfach nicht nur mit der beruflichen Weiterbildungsforschung befassen, sondern auch vielfältige andere Forschungs- und Entwicklungsfragen bearbeiten.

2. Projektförderung

2.1 In der folgenden Aufschlüsselung wird auf die Darstellung der durch institutionelle Förderung finanzierten Forschungsvorhaben und Modellversuche verzichtet. Hierzu wird auf die Arbeitsprogramme des BIBB, MPG u. a. verwiesen.

Als z. Z. laufende im Wege der Projektförderung finanzierten Projekte (Forschungsvorhaben und Modellversuche) sind zu nennen:

2.2 Projekte im Rahmen laufender Programme

- BMBF-Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung“, darunter insgesamt 70 Betriebsprojekte sowie 4 Grundlagenforschungsprojekte (seit 1996 für 5 Jahre BMBF, ESF und Eigenbeteiligung der Betriebe ca. 40 Mio. DM)
- BMBF-Programm „Lernen im sozialen Umfeld“ (1996/97 ESF rd. 1,1 Mio. DM, BMBF rd. 0,7 Mio. DM)
- BMBF-Programm „Arbeit und Technik einschließlich Schwerpunkt „Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert“ (6 Projekte 1,4 Mio. DM)
- Förderung von 9 Projekten im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative „ADAPT“ durch Kofinanzierung des BMBF von 1996 bis 1998 in Höhe von rd. 4,5 Mio. DM

2.3 An Einzelprojekten sind folgende Projekte zu nennen:

- Postgradualer Studiengang Personalentwicklung
496 037,- DM

— Programm zur Förderung betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung; Teil: wissenschaftliches Beratungs- und Begleitprogramm
535 952,- DM

— Programm zur Förderung betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung; Teil: Unternehmensprogramm
1 229 136,- DM

— Unterstützung organisationaler Lernprozesse
495 383,- DM

— „QUEM“
718 499,- DM

— Arbeits- und Lerngestaltung als strategische Einheit – Anpassung an KMU der alten Bundesländer an den industriellen Wandel
330 000,- DM

— Gutachten und Jährlicher Bericht zur beruflichen Kompetenzentwicklung
250 000,- DM

— Analyse der Qualifikations- und Beschäftigungsstrukturen sowie Erwerbsverläufe von Frauen
925 205,- DM

— Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen
343 345,14 DM

— Der strukturelle Wandel – Risiken und Chancen für die Qualifikation und Beschäftigung von Frauen – ein Gutachten zur Chancengleichheit von Frauen
224 088,56 DM

— Frauen im Ingenieurstudium an Fachhochschulen, geschlechtsspezifische Aspekte in Lehre und Studium
545 248,- DM

— Praxiskontakte von Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen
481 595,- DM

— Praxiskontakte von Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen
306 467,- DM

— Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur Vernetzung der Frauenforschung in der Bundesrepublik Deutschland
149 477,- DM

— Verbesserung der Karrierechancen von Frauen an Hochschulen durch Analyse und Evaluation von Frauenförderinstrumenten sowie durch Auf- und Ausbau zentraler Arbeitsstrukturen (Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten)
454 049,- DM

— Pilotprojekt zur Information und Motivation von Frauen und Mädchen für das Informatikstudium; Motto: Das Informatikstudium ist anders!
105 955,- DM

— Konferenz „Women work and computerization“
50 250,- DM

- Erstellung eines Plakates und einer Begleitbroschüre „Berühmte Naturwissenschaftlerinnen“
187 817,21 DM
- Technologie- und Beratungszentrum für Frauen
379 104,- DM
- Individualisierung und Flexibilisierung von Lernprozessen in der beruflichen Bildung
276 895,50 DM
- Übertragung DACH auf die neuen Länder
308 554,- DM
- Situation und Zukunft von Frauen in der Politik als Aufgabe politischer Bildungsarbeit
259 123,- DM
- Expertinnen-DIB
197 915,- DM
- Koordinierungsstelle „Frauen geben Technik neue Impulse“
1 199 600,- DM
- Netzwerk neue Berufsbilder für Frauen in Europa (LEONARDO)
282 790,- DM
- Präsentation TOP 97
35 000,- DM
- Anstoß zur Unternehmensgründung
100 000,- DM
- Anstoß zum Aufstieg
200 000,- DM
- Entwicklung und Erprobung eines integrativen Weiterbildungskonzepts für Informationsverarbeitung
543 354,- DM
- Entwicklung und Erprobung eines integrativen Weiterbildungskonzepts für Informationsverarbeitung
57 500,- DM
- Modellversuch „Qualitätsmanagement und berufliche Bildung (QMB). Notwendige Veränderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Folge der schlanken Produktion und des integrativen Qualitätsmanagements“
688 439,- DM
- Modellversuch „Berufsbegleitende Weiterbildung „Finanzdienstleistungen““
179 174,- DM
- Modellversuch „Die Integration einer Fachrichtung: Holzgestaltung an der Fachschule Technik-Holz-Hildesheim“
311 260,- DM
- Modellversuch „Die Integration einer Fachrichtung: Holzgestaltung an der Fachschule Technik-Holz-Hildesheim“
20 200,- DM
- Modellversuch „Weiterbildung für umwelt-schonend orientierte Bauausführung und Gebäudesanierung im Rahmen einer einjährigen Fachschule (Entwicklung und Evaluation einer besonderen methodisch-dialektischen und organisatorischen Konzeption)
181 143,- DM
- Die Zukunft des Facharbeiters im Kontext neuer betrieblicher Produktions- und Ausbildungskonzepte
797 518,93 DM
- Entwicklung, Erprobung und Einführung attraktiver Zusatzqualifikationen für lernstarke Nachwuchskräfte im Handwerk
948 207,02 DM
- Berufliche Kompetenzentwicklung bei Führungskräften und Mitarbeitern in KMU/IreWis
1 274 360,31 DM
- Verknüpfung von beruflicher Qualifizierung und Strukturentwicklung in regionalen Netzwerken am Beispiel der Textilindustrie in Bayern und dem sächsischen Vogtland
352 996,76 DM
- Entwicklung eines Curriculums für den berufsbezogenen Fremdsprachenunterricht in ausgewählten Berufsfeldern auf der Grundlage binationaler Ausbildungsprojekte
579 520,50 DM
- Vorbereitung und Weiterbildung der Beauftragten des Deutschen Hausfrauen-Bundes (DHB) sowie der Mitgliedsverbände der Bundesstelle für hauswirtschaftliche Berufsbildung in den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen
742 340,14 DM
- Vorbereitung und Weiterbildung der Beauftragten der Arbeitnehmer in den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen bei den zuständigen Stellen
274 275,41 DM
- Maßnahmen zur Vorbereitung und Weiterbildung von Beauftragten der Arbeitnehmer, die Multiplikatorenfunktionen ausüben, in den Ausschüssen der beruflichen Bildung nach dem BBiG
9 003 292,63 DM
- Maßnahmen zur Vorbereitung und Weiterbildung von Beauftragten der Arbeitnehmer, die Multiplikatorenfunktionen ausüben, in den Ausschüssen der beruflichen Bildung nach dem BBiG
2 098 705,30 DM
- Fortbildungsveranstaltungen für Mitglieder von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen bei den zuständigen Stellen nach dem BBiG (Hauswirtschaftsmeisterinnen)
299 353,46 DM
- Förderung der Schulung und Weiterbildung von Mitgliedern in den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen der AK, ZÄK, TÄK
503 795,00 DM
- Maßnahmen zur pädagogischen und fachdidaktischen Weiterbildung von Ausbildern, Weiterbildungspersonal und Prüfungsausschußmitgliedern in ausgewählten Handwerken
4 255 399,00 DM

- Interaktives Selbstlernprogramm – Maßnahme zur Weiterbildung von nebenberuflichen Ausbildern und Ausbildungsbetreuern
902 129,10 DM
- Fortbildung des pädagogischen Personals in Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten
1 314 500,00 DM
- Verbesserung der Weiterbildung für Hörgeschädigte unter besonderer Berücksichtigung der beruflichen Bildung
423 620,00 DM
- Abschlußbezogene Qualifizierung für Langzeitarbeitslose Sozialhilfeempfängerinnen
912 270,00 DM
- Qualifizierung betrieblicher und überbetrieblicher Ausbilder zur Durchführung von Lehrgängen für Fach- und Führungskräfte zum Thema Umweltschutz als Marktchance für KMU
328 900,00 DM
- Systemische und integrierte Qualifizierung des Ausbildungspersonals für den Umweltschutz in der Berufsbildung einschließlich Praxisberatung und Organisationsentwicklung
160 714,00 DM
- Qualitätsmanagement im Handwerk
178 110,00 DM
- 3 Projekte zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung
442 117,00 DM
- Meisterfrauen im Handwerk
160 159,00 DM
- Konzeption, Entwicklung und Erprobung von Lehr- und Lernarrangements zur Förderung des vernetzten Denkens und Handelns
64 126,50 DM
- Vermittlung von Fähigkeiten für eine gruppenorientierte Arbeitsorganisation
213 018,00 DM
- Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgelitetes Arbeiten in der chemischen Industrie
188 030,00 DM
- Differenzierte Wege zum Nachholen von Berufsabschlüssen
188 266,00 DM
- Gestaltungselemente eines multimedial-basierenden, auf Transfer ausgelegten Informationssystem – Gesteigerte Transferqualität über Mediengestaltungskonzepte
401 455,00 DM
- Integrative Qualifikationen für integrierte Qualitäts-Sicherungs-Systeme (IQSS)
32 415,00 DM
- Handeln und Lernen im Betrieb – Entwicklung und Erprobung eines Konzeptes betrieblicher Berufsbildung für kleine und mittlere Betriebe
169 436,25 DM
- Selbstorganisiertes Lernen älterer Erwerbspersonen und arbeitsplatzbezogenes Lernen (SELA)
174 322,00 DM
- Qualifikation zur Qualität
102 276,00 DM
- Qualifizierung von bildungsungewohnten Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben
183 544,00 DM
- Das integrierte Arbeits- und Lernkonzept – ein zielgruppenspezifischer Weg zum Nachholen von Berufsabschlüssen
172 449,00 DM
- Qualifizierungskonzepte für Anwendungsprototypen der rechnergestützten Fertigung, Gruppenarbeit am Beispiel von FFI, FFS, FFZ und Einzel-CNC Werkzeugmaschinen, QAF
88 730,00 DM
- Entwicklung einer Qualifizierungsstrategie zur Errichtung und Pflege eines Umweltmanagementkonzeptes in Klein- und Mittelbetrieben des Handwerks
226 442,00 DM
- Qualitätssicherung in der Weiterbildung
109 242,00 DM
- Berufskarrieren im Betrieb
170 840,00 DM
- Systematisierung und Strukturierung von Erfahrungswissen an Gruppenarbeitsplätzen in der Fertigung
2 000,00 DM
- Neue Organisationsformen in der Anpassungsfortbildung unter Einsatz multimedialer Lerntechnologien
81 600,00 DM
- Einsatz anwendungsspezifischer integrierter Schaltungen in den Elektroberufen
263 317,00 DM
- Einsatz anwendungsspezifischer integrierter Schaltungen in den Elektroberufen
119 942,00 DM
- Arbeit und Qualifizierung – eine integrierte Maßnahme für junge Erwachsene, die bisher ohne Berufsausbildung geblieben sind
118 474,17 DM
- Kundenorientiertes Denken und Handeln bei Mitarbeitern aus Handwerksbetrieben in den neuen Bundesländern
750,00 DM
- Innovationstransfer Berufsausbildung „Umqualifizierung von Frauen zur Landschaftsgärtnerin“
42 952,20 DM
- Umschulung von Frauen in Berufe der Bauwirtschaft
59 427,00 DM
- Arbeitsplatznaher Aus- und Weiterbildungsverband in der Textilindustrie
237 562,00 DM
- Qualifizierung von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in den neuen Bundesländern aus der Metall- und Elektroindustrie
223 412,00 DM

- Lernen im Arbeitsprozeß – Qualifizierung an- und ungelernter junger Erwachsener mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses
69 704,00 DM
- Lernen im Arbeitsprozeß – Qualifizierung an- und ungelernter junger Erwachsener mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses
75 485,00 DM
- Wirkung und Nutzen des Förderprogramms Begabtenförderung berufliche Bildung
271 407,00 DM
- Gutachten zur a) Stipendiatenstruktur; b) Maßnahmestruktur im Förderprogramm Begabtenförderung berufliche Bildung
395 939,00 DM
- Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Bildungs-, Aus- und Fortbildungs- sowie Qualifizierungsmaßnahmen
91 900,00 DM
- Aus- und Weiterbildungsinstitutionen für die Qualifizierung von Mitarbeitern, Hochschulangehörigen bzw. sonstigen Personen zum Unternehmer unter besonderer Berücksichtigung von MBO/BMI
192 000,00 DM
- FuE-Vorhaben „Ermittlung, Analyse und Evaluation von Aktivitäten kommunaler Umwelt-erziehung“
250 000,00 DM
- FuE-Vorhaben „Ermittlung, Analyse und Evaluation berufsqualifizierender Weiterbildungsmöglichkeiten im Umweltschutz“
300 000,00 DM
- FuE-Vorhaben „Sustainable Development und Umweltbildung“ – Sozialökologische Kartographie als Instrument zur Förderung der Nachhaltigkeit
175 000,00 DM
- FuE-Vorhaben „Entwicklung einer Lehrerhandreichung zur Behandlung der Umweltproblematik aus sozial-ökonomischer Sicht für den Unterricht der Sekundarstufe 1“
200 000,00 DM
- FuE-Vorhaben „Grundlagen der Naturschutzvermittlung in Großschutzgebieten und im ländlichen Raum auf der Basis des/der „Fachwirt/in Naturschutz und Landschaftspflege“
100 000,00 DM

90. Welche weitergehenden Forschungsbedarfe im Bereich der beruflichen Weiterbildung, insbesondere im Bereich des Einsatzes Neuer Medien und der IuK-Technologien, sieht die Bundesregierung?

Die Bundesregierung geht davon aus, daß die berufliche Weiterbildung vor weitreichenden Veränderungen steht. Nicht nur der Einsatz Neuer Medien und der Informations- und Kommunikationstechnologien, sondern auch der Übergang zum lebenslangen kom-

petenzentwickelnden Lernen beginnen, diesen Bereich zu prägen. Die Bundesregierung beobachtet die sich abzeichnenden Veränderungsprozesse mit großer Aufmerksamkeit und hat bereits genannte Programme zur Sicherung von Erkenntnisfortschritten auf konkreten Themenfeldern eingeleitet und wird Forschung und Entwicklung in diesem Bereich weiterhin konzentriert fördern.

Das Ziel der Bundesregierung ist es, optimale Rahmenbedingungen für den Weg Deutschlands in das Zeitalter der Informationsgesellschaft zu schaffen. Hierzu hat die Bundesregierung das Programm „Information als Rohstoff für Innovation“ beschlossen in deren Zentrum die Nutzung von Informationen steht. Die Bundesregierung ist überzeugt davon, daß die inhaltliche Ausgestaltung der Informationsgesellschaft, worin die berufliche Weiterbildung einen hohen Stellenwert besitzt, Gegenstand privater Initiativen, wissenschaftlichen Forscherdrangs, persönlicher Kreativität und dynamischen Unternehmertums sein und bleiben muß. Die Förderung der Informationsnutzung ist dabei erklärte Absicht der Bundesregierung, die Deutschlands Position in der globalen Informationsgesellschaft sichern soll.

Insgesamt ist eine Weiterentwicklung der Lernkultur erforderlich, um den Standortvorteil Qualifikation und Kompetenz zu erhalten. Hierzu sind für die Zukunft verstärkte Forschungs- und Entwicklungsarbeiten notwendig, die sich vor allem auf folgende Felder beziehen:

- Optimierung des Lernens im Prozeß der Arbeit
- Ausbau virtueller Lernmöglichkeiten
- Qualifikationspotentialerhalt und Lernen im sozialen Umfeld
- Weiterentwicklung institutioneller Weiterbildung

Hierbei kommt es darauf an, die dargestellten Teilbereiche zu einem Netzwerk unterschiedlicher Lernmöglichkeiten zu verflechten.

Im Rahmen der Technologien für die Informationsgesellschaft wird der neue Förderbereich Multimedia und Informationsdienstleistungen an Bedeutung gewinnen. Es geht einerseits um die notwendigen Rahmenbedingungen für Multimedia in Deutschland. Das beginnt bei der Forschungsförderung und reicht bis zur Gestaltung der Rechtsordnung, vor allem mit dem Multimediagesetz des Bundes. Andererseits müssen Impulse zum Aufbau der notwendigen Infrastruktur gegeben werden. Ebenso wichtig wie die Nutzung der weltweit vorhandenen Information ist aber auch die Aufbereitung, Vermarktung und der Schutz des in Deutschland entstehenden Wissens. Wesentlicher Aspekt hierbei ist, daß die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien das Lernen ortsunabhängiger und individueller machen werden. Moderne Lehr- und Lernmethoden werden überall gebraucht.

Für den Bereich der beruflichen Weiterbildung werden Forschungsbedarfe insbesondere im Bereich des Einsatzes Neuer Medien und der IuK-Technologien auf folgenden Themenfeldern gesehen:

- Eröffnung neuer Perspektiven zur globalen Vernetzung für die Entwicklung komplexer Lernstrukturen
- Ansätze für die Entwicklung einer offenen und dynamischen Lernkultur zum Aufbau neuer Strukturen der Kompetenzentwicklung, z. B. Nutzung der Neuen Medien und der IuK-Technologien zum Aufbau regionaler Weiterbildungsstrukturen
- Möglichkeiten und Grenzen digitaler Informations- und Kommunikationstechnik im Unternehmen, im sozialen Umfeld und in privaten Haushalten für selbstorganisiertes selbstgesteuertes mediales Lernen
- ordnungspolitische Konsequenzen aus dem Einsatz Neuer Medien und der IuK-Technologien
- Spezialisierung und Professionalisierung durch vernetzte Lernprozesse in betrieblichen und außerbetrieblichen neuen Arbeitsfeldern
- Beschäftigungs- und Weiterbildungseinrichtungen im Netzwerk regionaler Lernstrukturen

Es ist zu beobachten, daß Veränderungen des Arbeitslebens durch den Großcomputer und seit Beginn der 80er Jahre auch durch den Personalcomputer zunehmend die Lerninhalte des Weiterbildungsmarktes bestimmen. Für die nächsten Jahre ist abzusehen, daß der Computer auch die Bildungstechnologie selbst stärker verändern wird. Dozenten könnten in einigen Bereichen ersetzt, in anderen Bereichen zumindest unterstützt werden. Es ist zu vermuten, daß der vermehrte Einsatz von computergestütztem Lernen (CBT) die bisherige Struktur des Marktes für berufliche Weiterbildung verändern wird.

Der wesentliche Vorteil von CBT ist, daß es sich hierbei um eine Form des selbstbestimmten Lernens handelt. Dadurch kann der Lernende selbst das Lerntempo bestimmen. Insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung scheinen vielfach Lernbarrieren aufgrund des Lernens in der Gruppe vorhanden zu sein, die durch CBT überwunden werden können. Mit multimedialen Lernprogrammen kann die Aufnahme des Lernstoffs deutlich erhöht werden. Die Lernzeit könnte sich gegenüber dem herkömmlichen Seminarbetrieb um ca. 40 Prozent verkürzen. Dadurch, daß CBT-Programme überall und jederzeit einsetzbar sind, ist just-in-time-Lernen möglich. Zusätzlich kann CBT kostengünstiger als konventioneller Seminarbetrieb sein: Die Kosten für den Trainer, für Lehrräume und die Anreise der Seminarteilnehmer entfallen oder verringern sich doch zumindest. Einer Kostenersparnis stehen allerdings hohe Entwicklungskosten der entsprechenden Software ge-

genüber. Für den CBT-Markt als Segment des Marktes für Weiterbildung ist eine ähnliche Entwicklung zu erwarten, wie die, die bereits auf dem gesamten EDV-Markt stattgefunden hat, d. h. es wird zu einer Standardisierung der Produkte kommen.

91. Wie beabsichtigt die Bundesregierung, die nationalen Einrichtungen der Weiterbildungsforschung in die europäische und internationale Zusammenarbeit einzubinden?

Die europäische und internationale Zusammenarbeit der Einrichtungen der Weiterbildungsforschung (Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) wurde in den letzten 5 bis 10 Jahren systematisch – orientiert am Netzwerkgedanken – aufgebaut und weiterentwickelt.

Das BIBB hat auf institutioneller Ebene u. a. Kooperationsverträge mit den CEREQ in Frankreich, dem ISFOL in Italien und dem CINOP in den Niederlanden abgeschlossen, die durch konkrete Projekte auf europäischer Ebene mit Leben erfüllt und durch die projektbezogene Partnerschaft mit den Forschungseinrichtungen anderer europäischer Staaten (z. B. Berufsbildungsinstitute deutschsprachiger Länder) ergänzt werden.

Eine langjährige Kooperationsbeziehung verbindet das BIBB auch mit dem „Europäischen Zentrum für Berufsbildung“ (CEDEFOP).

Eine Erweiterung der „Netzwerkbeziehungen“ aus projektbezogenen Kooperationen hat sich durch die intensive Beteiligung des BIBB an den Aktionsprogrammen der EU zur beruflichen Bildung der ersten (PETRA, FORCE, usw.) und der zweiten Generation (LEONARDO) ergeben. Darüber hinaus gibt es vielfältige internationale wissenschaftliche Kooperationen zwischen einzelnen Forschungsinstituten der Hochschulen und privater Forschungseinrichtungen. Diese Kooperationen werden insbesondere auch durch laufende EU-Initiativen wie ADAPT und andere gefördert, in denen die internationale Kooperation zwingend vorgegeben ist.

Die genannten Aktivitäten im Bereich der EU-Mitgliedstaaten werden durch gemeinsame Forschungs- und Entwicklungsarbeiten mit anderen europäischen Staaten, insbesondere in Mittel- und Osteuropa, sowie Kontakte und Projekte mit Staaten des außereuropäischen Raumes ergänzt.