

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Große Anfrage der Abgeordneten Maritta Böttcher, Dr. Heinrich Fink, Angela Marquardt, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der PDS
– Drucksache 14/2813 –**

Situation und Perspektiven der beruflichen Ausbildung und des Systems der Weiterbildung als Stufen eines lebenslangen Lernens

Als Stufen eines lebenslangen Lernens haben die berufliche Ausbildung und eine breit angelegte Weiterbildung entscheidende Bedeutung für die Entwicklung eines jeden Menschen. Sie schaffen wesentliche Voraussetzungen dafür, dass der Einzelne sich seinen Anlagen, erworbenen Fähigkeiten und Bedürfnissen gemäß möglichst allseitig entfalten und auf dieser Grundlage für eine demokratische, sozial gerechte, tolerante und effiziente Gesellschaft wirksam werden kann. Sowohl für die Selbstverwirklichung als auch für die demokratische Mitgestaltung bilden Kompetenz und Erfolg im beruflichen Leben eine wesentliche Grundlage. Diese das Individuum in den Mittelpunkt stellende Umgestaltung des Bildungswesens erhält im Übergang zu einer auf nachhaltiger Entwicklung beruhenden Wissensgesellschaft eine noch größere Berechtigung und Dringlichkeit.

Koalitionsvereinbarung, Regierungserklärung und eine Reihe von Verlautbarungen der Bundesministerin für Bildung und Forschung vermitteln in großen Teilen den Eindruck, dass die Bundesregierung ebenfalls der Auffassung ist, dass die anstehende Reform des Bildungswesens nicht auf die Bewältigung der Anforderungen zu reduzieren ist, die sich aus der sog. Standort-Debatte ergeben. Stichworte wie Chancengleichheit, Demokratisierung der Bildungsinhalte und Bildungsstrukturen, Sicherung einer breiten Allgemeinbildung, die politische Bildung einschließt, weisen in diese Richtung. Die gegenwärtige Situation in der beruflichen Ausbildung und im Bereich der Weiterbildung entspricht allerdings noch keineswegs den an solche Ankündigungen geknüpften Erwartungen und lässt teilweise sogar eine gegenläufige Entwicklung befürchten.

Trotz Sofortprogrammen und anderer Fördermaßnahmen festigt sich der Trend, dass betriebliche Ausbildungsangebote zurückgehen, der Anteil von Altbewerberinnen und Altbewerbern steigt, höher qualifizierte Schulabgängerinnen und Schulabgänger Hauptschulabsolventinnen und -absolventen verdrängen, überbetriebliche, außerbetriebliche und schulische Ausbildungen zu einer erheblichen finanziellen Beteiligung des Staates an der beruflichen Erstausbildung und damit zur ungerechtfertigten Subventionierung vor allem gro-

ber Unternehmen führen. In der Diskussion befindliche Ausbildungsmodelle wie etwa das „Satellitenmodell“ gefährden nach Auffassung der Gewerkschaften das Prinzip der Berufsbilder und damit das darauf aufbauende Tarifsystem.

Mit der seit Jahren bestehenden Erkenntnis, dass angesichts des Strukturwandels der Gesellschaft, der den Menschen in immer kürzeren Zeitabständen neue Kenntnisse und Kompetenzen abverlangt, lebenslanges Lernen zunehmend an Bedeutung gewinnt, halten die bisher erreichten tatsächlichen Veränderungen im Bereich der Weiterbildung keineswegs Schritt. In diesem Zusammenhang muss sich die Bundesregierung auch an den Ambitionen der sie tragenden Parteien messen lassen, die diese als Opposition in einer Reihe von parlamentarischen Initiativen (Drucksachen 13/8527, 13/8899, 13/10814) zum Ausdruck gebracht haben.

Solche Fragen wie Umfang und planmäßige personelle Absicherung von Lernzeitansprüchen, Durchlässigkeit zwischen den und innerhalb der einzelnen Stufen des Weiterbildungssystems, Mitbestimmung der Lernenden und Sicherung von Transparenz und Qualität der Weiterbildung harren noch immer einer überzeugenden Beantwortung, mit der die chancengleiche Teilnahme aller an der Weiterbildung gewährleistet würde. Besonders muss sichergestellt werden, dass der Bereich der Weiterbildung im Zuge seiner Aufwertung nicht zum Einfallstor für eine zunehmende Privatisierung des gesamten Bildungswesens wird.

Vorbemerkung

Bildung zielt darauf, Jugendliche und Erwachsene zur selbständigen Lebensführung und zur Übernahme von Verantwortung im persönlichen und gesellschaftlichen Leben, in Arbeit, Beruf, Kultur und Politik zu befähigen. Dies soll es ihnen ermöglichen, sich auch auf neue Herausforderungen, insbesondere auf den Strukturwandel in Gesellschaft und Wirtschaft, besser vorzubereiten und sich auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft behaupten und die Gesellschaft mitgestalten zu können.

Das Bildungssystem sieht sich durch die Wandlungsprozesse und ihre Folgen nicht nur zur Anpassung gezwungen, es kann zugleich zur Gestaltung des Strukturwandels beitragen. So ist der Trend zu höheren Qualifikationen hervorzuheben, der die flexible Anpassung der Arbeitsmärkte und der Produktion von Gütern und Dienstleistungen an internationale Entwicklungen überhaupt erst möglich gemacht hat. Insgesamt hat das Bildungssystem auch künftig seinen Beitrag zu leisten, den Strukturwandel ökonomisch, ökologisch und sozial zu gestalten, unter der Voraussetzung, dass es sich den Herausforderungen stellt und sie als Chance begreift.

Das einmal Erlernte reicht für ein ganzes Berufsleben nicht mehr aus. Der Einzelne muss sich mehr als früher auf Tätigkeits- und Berufswechsel einlassen, internationale Kompetenzen, insbesondere Fremdsprachenkenntnisse, erwerben, technisches Wissen und Medienkompetenz erlangen sowie seine beruflichen, aber auch personellen und sozialen Kompetenzen ständig weiterentwickeln. Zudem steigt der Wunsch vieler Menschen, durch Bildung und Qualifizierung den Arbeitsplatz zu sichern, neue Aufstiegschancen und gesellschaftliche Anerkennung zu gewinnen oder auch parallel zur Familienarbeit einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Nicht zuletzt erhöht sich für gering Qualifizierte die Notwendigkeit, Defizite aus der allgemeinen und beruflichen Erstausbildung mittels Weiterbildung abzubauen, weil ansonsten ihr Risiko, arbeitslos zu werden, größer wird. Für den Einzelnen ist somit ständige Weiterbildung nicht nur hinsichtlich beruflicher Qualifikationen, sondern auch in Bezug auf gesellschaftliches Wissen und Orientierungsvermögen, selbständiges Handeln und Eigenverantwortung unverzichtbar geworden.

Eine qualitativ hohe Ausbildung möglichst vieler Bürgerinnen und Bürger und ihre kontinuierliche Weiterbildung dienen somit der Entfaltung der Persönlichkeit, der aktiven Bewältigung des Strukturwandels sowie der Sicherung der Innovationsfähigkeit der Gesellschaft. Sie ist zugleich das wichtigste Kapital für Wachstum und Beschäftigungsförderung. Der Beitrag der Bildung ist dabei vielfältig. Bildung trägt zur Sicherung bestehender und der Schaffung neuer Arbeitsplätze bei und verringert zugleich das Risiko, arbeitslos zu werden bzw. verkürzt Zeiten der Arbeitslosigkeit. Nur mit gut ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann es gelingen, neue und innovative Produkte und Techniken zu entwickeln, die im internationalen Wettbewerb Bestand haben. Bildung und eine lernförderliche Arbeitsorganisation verbessern zugleich partizipative Strukturen in Arbeitswelt und Gesellschaft.

Dabei liegt eine große Chance im bereits hohen Qualifikationsniveau der großen Mehrheit unserer Bürgerinnen und Bürger. Unsere Gesellschaft kann diesen Vorteil jedoch nur dann offensiv nutzen und gleichzeitig die neuen Herausforderungen bewältigen, wenn sie sich zu einer lernfähigen, zukunftsorientierten Gesellschaft weiterentwickelt und lebensbegleitendes Lernen aller Menschen fördert. Eine solche Gesellschaft zeichnet sich dadurch aus, dass Bildung und Ausbildung nicht mit einer Lebensphase abgeschlossen sind, sondern als ständige persönliche und gesellschaftliche Aufgabe angesehen werden.

Voraussetzung für lebenslanges Lernen ist eine solide Erstausbildung, in der auch die Befähigung zum selbständigen Weiterlernen erworben werden muss. Dies stellt Anforderungen an die Schulen und erfordert in der dualen Berufsausbildung eine ausreichende und auswahlfähige Zahl an Ausbildungsplätzen sowie eine verbesserte Abstimmung von Angebot und Nachfrage, eine entsprechende Ausgestaltung der Lehr- und Lern-Prozesse sowie darüber hinausgehend zusätzliche Anstrengungen, um den Anteil der jungen Erwachsenen ohne abgeschlossene Ausbildung weiter zu senken.

Viele Menschen haben bereits erkannt, wie wichtig es angesichts der schnellen Veränderungen unserer Berufs- und Lebensbedingungen ist, sich ständig weiterzubilden. So hat sich der Anteil derer, die formalisierte Weiterbildungsangebote wahrnehmen, zwischen 1979 (23 %) und 1997 (48 %) mehr als verdoppelt. Besonders gestiegen ist das Interesse an beruflicher Weiterbildung, es hat sich im gleichen Zeitraum mehr als verdreifacht. Noch deutlicher ist der Anstieg bei informellen Formen der beruflichen Weiterbildung; 72 % der 19- bis 64-Jährigen erweiterten 1997 ihre Kenntnisse und Kompetenzen durch informelle Lernaktivitäten.

Trotz dieser insgesamt erfreulichen Entwicklung darf nicht übersehen werden, dass nicht alle Bevölkerungsgruppen die Möglichkeit zum Erhalt und zur Erweiterung ihrer Qualifikationen gleichermaßen nutzen. Vor allem gering Qualifizierte, ältere Menschen und nicht erwerbstätige Personen sind unterrepräsentiert.

Diese unterschiedliche Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten birgt die Gefahr einer sich vergrößernden Kluft zwischen „bildungsnahen“ und „bildungsfernen“ Gruppen in der Gesellschaft. Nichtbeteiligung am kontinuierlichen Lernen kann zur Ausgrenzung aus vielen gesellschaftlichen Bereichen führen, nicht nur des Einzelnen, sondern in aller Regel auch der betroffenen Familien. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Aufgabe an Bedeutung, insbesondere diesen Personengruppen Zugang zu lebensbegleitendem Lernen zu ermöglichen. Eine Strategie lebensbegleitenden Lernens muss deshalb auch zweite und dritte Chancen bieten, um Tendenzen der Ausgrenzung abzubauen und auch bildungsferne und -benachteiligte Gruppen an kontinuierliches Lernen heranzuführen.

Der Strukturwandel unserer Gesellschaft und Wirtschaft kann nur mit Hilfe einer alle Gruppen einschließenden Entwicklung lebensbegleitenden Lernens sozialverträglich gestaltet werden. Hiervon hängt die Innovationsfähigkeit, aber auch der soziale Zusammenhalt unserer Gesellschaft ab.

Bei der Weiterentwicklung unseres Bildungssystems müssen deshalb die Grundlagen dafür geschaffen werden, dass alle Menschen

- die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen entwickeln,
- die für lebensbegleitendes Lernen erforderlichen Kompetenzen erwerben und
- institutionalisierte, aber auch neue, z. B. informelle Lernmöglichkeiten im täglichen Lebens- und Arbeitszusammenhang in Anspruch nehmen und nutzen.

Aus allgemein gesellschaftspolitischen, bildungs- und sozialpolitischen sowie beschäftigungspolitischen Gründen lautet daher die Kernfrage: Wie kann unser Bildungssystem so weiterentwickelt werden, dass eine neue Lernkultur, eine „lernende Gesellschaft“ Wirklichkeit wird?

Aus Sicht der Bundesregierung sollen bei der Weiterentwicklung des Bildungssystems in Richtung „lernende Gesellschaft“ zwei sich ergänzende Zielsetzungen verfolgt werden:

- eine Stärkung und Integration der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung in das gesamte Bildungssystem,
- eine bessere Abstimmung aller Bildungsbereiche und Bildungswege.

Dies schließt ein, dass insbesondere die Übergänge von beruflicher Erstausbildung in Weiterbildung fließender und damit die Bildungsbereiche und Bildungswege insgesamt durchlässiger gestaltet, Fortbildungsmöglichkeiten kontinuierlich weiterentwickelt und neue Qualifikationserfordernisse frühzeitig erkannt werden. Ziel ist ein möglichst flexibles, für kontinuierliche Reformen offenes Berufsbildungssystem mit Verknüpfungen zwischen Ausbildung, Berufserfahrung und Weiterbildung anstelle starrer und von einander getrennter Strukturen.

Eigenverantwortung, Selbstorganisation, dezentrale Steuerung und Subsidiarität sind wichtige Elemente des Weiterbildungsbereichs. Sie allein reichen jedoch nicht aus, sie müssen – durch Förderung und Anreize – ergänzt werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei auch, dass die Wirtschaft entsprechende Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung bietet.

Ziel der Bundesregierung ist es nicht, die Weiterbildung zu einem staatlich reglementierten Bereich zu entwickeln. Vielmehr soll in Kooperation mit den Verantwortlichen und Interessierten eine spürbare Verbesserung der Infrastruktur für das angestrebte lebenslange Lernen aller Menschen realisiert werden. Im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) wurde daher ein Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ erarbeitet, durch das die vielfältigen Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundes im Bereich lebensbegleitenden Lernens stärker gebündelt sowie Innovationen und Konzepte zur Realisierung einer „lernenden Gesellschaft“ breiter und nachhaltiger als bisher umgesetzt werden sollen. In dieses Aktionsprogramm sind auch Anregungen aus Besprechungen des Entwurfs mit den Ländern sowie den Trägern und Verbänden in der Konzentrierten Aktion Weiterbildung eingeflossen.

Der Verbesserung der Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen dienen ferner die einschlägigen Erörterungen im Forum Bildung sowie im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Alle an Weiterbildung Interessierten, die Länder, Träger und Verbände, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

sollen an der Entwicklung tragfähiger Konzepte zur Realisierung lebensbegleitenden Lernens und bei der Umsetzung der Reformen mitwirken.

1. Wie steht die Bundesregierung zu der Forderung, das Recht auf Bildung in Form eines lebenslangen Lernens als ein Grundrecht mit Individualanspruch ins Grundgesetz und in die Länderverfassungen aufzunehmen?

Wie soll nach Ansicht der Bundesregierung dieses Recht auch für Menschen mit Behinderungen rechtlich und materiell, d. h. versehen mit Leistungsansprüchen, gewährleistet werden?

In der Gemeinsamen Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat wurde im Zusammenhang mit der Erörterung sozialer Staatsziele (u. a. Staatsziel „Bildung und Kultur“) zur Frage sozialer Grundrechte im Allgemeinen – und damit auch zur Frage eines Grundrechts auf Bildung – mit großer Mehrheit die Position festgehalten, „dass einklagbare soziale Grundrechte in der Verfassung nicht normiert werden sollen, da der Staat damit überfordert wäre und sich solche Rechte nur unter den Bedingungen einer zentralen Verwaltungswirtschaft und damit ‚um den Preis der Freiheit‘ einführen ließen“ (Bericht der Gemeinsamen Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat, Bundestagsdrucksache 12/6000, S. 77).

Dem Sozialstaatsprinzip folgend hat der Deutsche Bundestag eine Reihe von Gesetzen verabschiedet, die auf eine gleichberechtigte Teilnahme von Behinderten an einer Berufsausbildung, in der Arbeitswelt sowie am gesellschaftlichen Leben abzielen. Beispielhaft ist hier auf das Schwerbehindertengesetz sowie die im Sozialgesetzbuch III (SGB III) enthaltenen umfangreichen Leistungen für Behinderte nach dem Arbeitsförderungsrecht zu verweisen (vgl. Antwort auf Frage 39).

2. Wie ist in Deutschland der Erfüllungsstand bei der Umsetzung einer Forderung der „Agenda für die Zukunft des Lernens im Erwachsenenalter“ (verabschiedet von der Fünften Internationalen UNESCO-Konferenz über die Erwachsenenbildung), wonach „mindestens 6 % des Bruttosozialprodukts der Mitgliedstaaten in Bildung zu investieren“ sei?

Welchen Anteil haben daran die berufliche Ausbildung und die Weiterbildung?

Die Ausgaben für Bildung in Deutschland einschließlich Forschung an Hochschulen betragen 1997 gemäß Bildungsfinanzbericht 1999 6,8 % des Bruttonationaleinkommens.¹⁾

Der Anteil der beruflichen Ausbildung an den Bildungsausgaben betrug 13,8 %, der der Weiterbildung ohne Kosten der Teilnehmenden und Personalkosten in den Betrieben 7,1 %.

3. Mit welchen Projekten unterstützt die Bundesregierung auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung die notwendige qualitative Weiterentwicklung der Umweltbildung in eine von der Agenda 21 der UNCED-Konferenz von

¹⁾ Vor Übergang auf das Europäische System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen (ESVG) 1995: Bruttosozialprodukt

Rio de Janeiro im Kapitel 36 geforderte „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“?

Maßnahmen für den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Kontext der „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ sollen insbesondere an den bereits vorhandenen Lernzielen zur ganzheitlichen Handlungsorientierung unter Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Lernziele anknüpfen. Bei der Ordnung bzw. Neuordnung von Ausbildungsberufen werden die Belange des „Umweltschutzes“ sowie der „Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit“ bereits seit Jahren in die Ausbildungsordnung als Standardberufsbildpositionen aufgenommen. Auch in Fortbildungsprüfungsverordnungen gehören entsprechende Inhalte aber auch kostenbewusstes Handeln, bezogen auf das jeweilige Tätigkeitsfeld, zu den Prüfungsinhalten. Gegenwärtig wird – in Abstimmung mit den Sozialpartnern – eine Ausweitung dieser Standards geprüft, die die Ausbildungsinhalte, die auf die Nachhaltigkeit der ökologischen, ökonomischen und sozialen Entwicklung zielen, stärker hervorhebt und ihnen damit einen größeren Stellenwert bei der Vermittlung einräumt.

Seit 1987 wurden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 78 Modellvorhaben zur Umweltbildung im beruflichen Schulwesen und in der berufsbildenden Wirtschaft mit einem Umfang von insgesamt 33,5 Mio. DM durchgeführt. Diese Maßnahmen sollen insbesondere im Hinblick auf eine verstärkte Umsetzung der bisherigen Ergebnisse fortgesetzt werden. Das Thema „nachhaltiges Wirtschaften“ spielt auch bei einer Vielzahl anderer Modellvorhaben eine Rolle, z. B. bei der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen.

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat 1998 einen Orientierungsrahmen zur „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ verabschiedet, der Empfehlungen zur Umsetzung bis zum Jahr 2003 gibt. Ein Bericht der BLK über den Stand der Umsetzung des Orientierungsrahmens an die Regierungschefs wird im Jahr 2001 zeitnah zum Bericht der Bundesregierung zur Bildung für nachhaltige Entwicklung vorgelegt. Ein Bund-Länder-Kongress zur Bilanzierung des bislang Erreichten und zur Diskussion der Perspektiven der Bildung für nachhaltige Entwicklung findet ebenfalls 2001 statt.

4. Mit welchen Aktivitäten nimmt die Bundesregierung, ähnlich wie bei der Aktion „Schulen ans Netz“, darauf Einfluss, dass die neuen Medien als Instrumente einer grundlegenden kulturellen Umwälzung stärker in die berufliche Ausbildung und in die Weiterbildung einbezogen werden?

Das von der Bundesregierung im Herbst 1999 vorgelegte Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ enthält eine Reihe gezielter Aktivitäten, um die Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen und gleiche Chancen von Frauen und Männern an der umfassenden Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechniken zu gewährleisten und die Bereiche schulische Bildung, berufliche Aus- und Weiterbildung und Hochschulen zu modernisieren. Ziele sind:

- Jedem Schüler und jeder Schülerin ein Basiswissen für den verantwortungsbewussten Umgang mit modernen IuK-Techniken zu verschaffen und Lehrkräften eine multimediale Wissensvermittlung zu ermöglichen.
- Die Ausstattung aller Schulen, beruflichen Ausbildungsstätten, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung mit multimediafähigen PC und Internetanschlüssen bis zum Jahr 2001.

- Die Erreichung einer weltweiten Spitzenposition bei Bildungssoftware bis zum Jahr 2005 mit dem Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“ (für das Förderprogramm stehen für die nächsten fünf Jahre ca. 400 Mio. DM zur Verfügung).
- Die flächendeckende Nutzung vernetzter Computer an Hochschulen in Präsenzlehre und Selbststudium.
- Die Integration der neuen Medien in sich verändernde Formen lebensbegleitenden Lernens.
- Der Aufbau eines nationalen Bildungsservers zusammen mit den Ländern bis zum Jahr 2005, um eine Orientierung zu verfügbaren Multimedia-Angeboten zu geben. Auf internationaler Ebene geschieht dies durch die Beteiligung an der Initiative European School Net.

Um die Beteiligung von Frauen zu steigern, werden u. a. die folgenden Projekte unterstützt:

- Ausweitung der Aktion „Frauen ans Netz“ in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit, der Deutschen Telekom AG/T-Online und der Zeitschrift „Brigitte“;
- Aufbau eines Kompetenzzentrums „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“ in Zusammenarbeit mit Verbänden, dem Land Nordrhein-Westfalen, der Wirtschaft, der „Initiative Deutschland 21“, der Bundesanstalt für Arbeit, Hochschulen und Forschungseinrichtungen;
- Neuer Schwerpunkt „Lehrerinnen und Schülerinnen ans Netz“ im Rahmen der Aktion „Schulen ans Netz“, um diese Zielgruppen stärker als bisher an das Internet heranzuführen.

Darüber hinaus werden Vorhaben gefördert, die durch den Einsatz der neuen Techniken die Potenziale von Frauen in der beruflichen Aufstiegsfortbildung stärker nutzen wollen. Dazu gehören die Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen sowie die Entwicklung und Erprobung eines internet-basierten Meistervorbereitungskurses.

Weiterhin wurde im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit der Aufbau eines IT- und medienpezifischen Weiterbildungssystems auch durch Entwicklung geregelter IT-Fortbildungsverordnungen gestartet. Bei der Modernisierung von Ausbildungsordnungen bestehender Berufe sowie der Schaffung neuer staatlich anerkannter Ausbildungsberufe wird der Umgang mit den neuen Medien in den Qualifikationskatalog mit aufgenommen. Um betriebsspezifischen Besonderheiten und möglichen künftigen technischen Neuerungen Raum geben zu können, werden die entsprechenden Lernziele dabei technikoffen und verfahrensneutral formuliert.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) hat einen Wettbewerb „LERNET – Netzbasiertes Lernen in Mittelstand und öffentlichen Verwaltungen“ gestartet. Gefördert werden bis zu zehn der besten Projektskizzen, die von einer unabhängigen Jury ausgewählt werden. Für die Realisierung der Projekte stehen bis zu 30 Mio. DM zur Verfügung.

Für den Bereich der „Kulturellen Bildung“ hat die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung das Programm „Kulturelle Bildung im Medienzeitalter“ beschlossen, durch das bis 2004 11 Modellvorhaben mit über 8 Mio. DM gefördert werden. Damit sollen für den schulischen und außerschulischen Bereich sowie für künstlerische Hochschulen neue technologische Möglichkeiten für die ästhetische Bildung erprobt und Bildungsangebote im Bereich künstlerischen Arbeitens entwickelt werden. Außerdem fördert das BMBF modellhafte Weiterbildungsprojekte zur Einbeziehung neuer Medien in

die künstlerische Arbeit von kulturellen Jugendeinrichtungen und Volkshochschulen.

5. Wie beurteilt die Bundesregierung die Chancen, am dualen System der Berufsausbildung festzuhalten?

Die Bundesregierung hält in Übereinstimmung mit den Sozialpartnern das duale System für eine zukunftsfeste Form der Berufsausbildung. Dafür sprechen rund 500 000 Ausbildungsbetriebe mit wieder steigender Tendenz und ca. 1,7 Millionen Auszubildende, ganz überwiegend in betrieblicher Ausbildung (vgl. Antwort auf die Fragen 16 bis 18).

Das duale System muss sich jedoch ständig daran messen lassen, wie es neue Aufgaben bewältigt, die sich vor allem aus den sich verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den damit verbundenen qualifikatorischen Herausforderungen ergeben.

Um das duale System vor diesem Hintergrund auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten, haben sich die Bundesregierung und die Sozialpartner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Oktober 1999 auf Ziele, Grundprinzipien und Gestaltungsmerkmale für eine mittelfristige strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung verständigt. Dabei sind folgende Eckpunkte von Bedeutung, zu deren Realisierung in dem entsprechenden Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ konkrete Schritte vereinbart wurden:

- Ausbildungsberufe müssen sich an für Arbeitsprozesse typischen Qualifikationsbündeln für fachlich zusammenhängende Tätigkeiten orientieren. Sie sind unter Wahrung des Berufsprinzips so zu gestalten, dass neue Entwicklungen der Arbeitswelt in der Ausbildung dynamisch nachvollzogen werden können und spezifische Ausprägungen in der Ausbildung möglich sind (vgl. Antwort auf Frage 15).
- Die Kombination von Lernen und Arbeiten ermöglicht die Herausbildung von beruflicher Handlungsfähigkeit (Berufsbefähigung), die auf der Grundlage umfassender Qualifikationen einen möglichst reibungslosen Übergang in das Erwerbsleben gestattet. Selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren muss dabei schon während der Ausbildung durch die Anwendung des fachlichen Wissens und Könnens und anhand konkreter beruflicher Aufgaben und Prozesse gelernt werden.
- Berufsausbildung schafft die Voraussetzungen für Mobilität im Beruf und am Arbeitsmarkt durch die Vermittlung von beruflicher Handlungskompetenz sowie die Förderung der Bereitschaft und Fähigkeit zum lebensbegleitenden Weiterlernen.
- Die neuen Herausforderungen erfordern eine stärkere inhaltliche und organisatorische Kooperation von Betrieb und Berufsschule.
- Aufgrund der veränderten Anforderungen müssen auch die Prüfungen im dualen System weiterentwickelt werden. Sie sollen mehr als bisher die betriebliche und berufliche Realität widerspiegeln. Dabei sind der öffentlich-rechtliche Charakter der Abschlussprüfung, eine unabhängige Qualitätskontrolle der Ausbildung und bundeseinheitliche Standards zu gewährleisten.
- Die Schaffung von Ordnungsmitteln muss durch Maßnahmen zur zügigen Implementierung in die Ausbildungspraxis vor Ort begleitet werden.

Das Bündnis hat damit erfolgversprechende gemeinsame Grundlagen für eine umfassende Modernisierung der dualen Berufsausbildung vereinbart, die es umzusetzen gilt. Im Kern werden die Strukturen des Ausbildungssystems so weiterentwickelt, dass sie den Erhalt und die Schaffung leistungsfähiger betrieblicher Ausbildungsplätze, auch in wachsenden und neuen Beschäftigungsfeldern sowie in innovativen Bereichen, fördern und Anknüpfungspunkte für berufliche Weiterbildung bieten. Vor allem werden auch für Jugendliche mit schlechteren Startchancen zukunftsfähige Ausbildungsmöglichkeiten eröffnet und so die Jugendarbeitslosigkeit weiter verringert.

6. Welche Gründe sieht die Bundesregierung für den Rückzug der Unternehmen aus der dualen Ausbildung und wie soll dieser gestoppt werden?

Nach den im Berufsbildungsbericht 2000 (Bundestagsdrucksache 14/3244) veröffentlichten repräsentativen Ergebnissen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit war 1998 der Anteil der Ausbildungsbetriebe nur unter den sehr kleinen Betrieben (bis 9 Beschäftigte) gering (alte Länder rund 21 %; neue Länder rund 18 %).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass nach der Beschäftigtenstatistik 1998 der Bundesanstalt für Arbeit in den alten wie in den neuen Ländern rund 68 % dieser Betriebe nur bis zu 3 Beschäftigte haben. Diese Kleinstbetriebe erfüllen häufig nicht die gesetzlichen Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb und das Ausbildungspersonal. Die oben genannten Durchschnittswerte sind daher nur bedingt aussagekräftig.

Bereits bei den Betrieben mit 4 Beschäftigten liegt die Ausbildungsbeteiligung über diesen Durchschnittswerten (alte Länder rund 28 %, neue Länder rund 22 %). Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten bilden bereits zu knapp 38 % (alte Länder) bzw. knapp 32 % (neue Länder) aus (Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik 1998).

In den anderen Betriebsgrößenklassen bildeten nach den Ergebnissen des Betriebspanels 1998 – mit nur geringen Unterschieden zwischen alten und neuen Ländern – rund 50 % der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, mehr als 68 % der Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten sowie rund 85 % der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten aus.

Der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten (Ausbildungsquote) lag nach den Ergebnissen der Beschäftigtenstatistik 1998 in den alten Ländern bei 5,7 %, in den neuen Ländern bei 6,7 %, allerdings bei erheblichen Anteilen außerbetrieblicher Ausbildung (vgl. Antwort auf die Fragen 16 bis 18). Das Betriebspanel des IAB weist etwas geringere Werte aus.

Die Bundesregierung hat deshalb kurz nach ihrem Amtsantritt das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher – beschlossen. Parallel dazu wurden seit Anfang 1999 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit mit Wirtschaft und Gewerkschaften eine Reihe von Vereinbarungen zur Steigerung der Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze getroffen, darunter insbesondere der bundesweite Ausbildungskonsens, die Vereinbarungen zur Steigerung der betrieblichen Ausbildungsplätze in den IT- und Medienberufen von 14 000 Plätzen (1998) auf insgesamt 60 000 Plätze bis zum Jahr 2003 sowie die nachhaltige Modernisierung der dualen Berufsausbildung (vgl. Antwort auf Frage 5).

Anhand der Daten über die neu eingetragenen Ausbildungsverträge, die das Statistische Bundesamt zum 31. Dezember 1999 ermittelt hat, ergibt sich 1999 per Saldo im Vorjahresvergleich in den alten Ländern ein Zuwachs der neuen betrieblichen Ausbildungsverträge von rund 1,2 % (plus rund 6 000). In den

neuen Ländern, die von der Negativentwicklung im Baubereich besonders betroffen waren, gab es hingegen einen Rückgang von rund 4 % (minus rund 3 400).

Gegenüber der Zählung der neuen Ausbildungsverträge zum 30. September 1999, die noch die Negativtrends aus dem Jahr 1998 erfasst hat (Rückgänge der betrieblichen Verträge um schätzungsweise rund 0,5 % in den alten bzw. schätzungsweise um bis zu rund 10 % in den neuen Ländern), spiegelt sich im Ergebnis der Dezemberzählung des Statistischen Bundesamts bereits eine leichte Verbesserung der Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsengagements.

Eine Analyse der Daten aus der Zählung der bei den zuständigen Stellen am 30. September 2000 eingetragenen neuen betrieblichen Ausbildungsverträge durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) bestätigt diesen positiven Trend. Danach hat die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge bundesweit im Vorjahresvergleich um rund 14 400 zugenommen (zur Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge insgesamt vgl. Antwort auf Frage 8).

Von einem Rückzug der Betriebe aus der dualen Berufsausbildung – wie noch in den 90er Jahren – kann deshalb keine Rede mehr sein. Die Bundesregierung erwartet vielmehr, dass sich die in Gang gekommene Aufwärtsentwicklung bei den betrieblichen Ausbildungsplätzen – gestützt auf die Vereinbarungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sowie den erreichten wirtschaftlichen Aufschwung – fortsetzen wird.

7. Wenn am dualen System festgehalten werden soll, wie soll dessen Umsetzung in Ostdeutschland erfolgen angesichts der Tatsache, dass dort immer weniger Betriebe existieren, die Auszubildende aufnehmen können?

Ziel der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung in den neuen Ländern ist es, ein von den Betrieben, Praxen und Verwaltungen selbst getragenes und finanziertes betriebliches Ausbildungsplatzangebot zu erreichen, das ausreicht, um jeden ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen im dualen System auszubilden und den für die wirtschaftliche Entwicklung in den neuen Ländern notwendigen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Aufgrund der wirtschaftlichen Ausgangslage in den neuen Ländern wird dieses Ziel allerdings nur schrittweise erreicht werden können. Die Bundesregierung hat deshalb mit den neuen Ländern am 9. Juni 2000 erneut ein „Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost“ zur Finanzierung von 17 000 zusätzlichen Ausbildungsangeboten vereinbart.

Die Wirtschaft stellte in den neuen Ländern 1999 nur knapp 60 % der notwendigen Ausbildungsplätze für Jugendliche aus den neuen Ländern zur Verfügung. Rund 40 % wurden über das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit der Bundesregierung, das Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999, in den Sonderprogrammen der neuen Länder, über Benachteiligtenförderung nach SGB III oder in Betrieben der alten Länder ausgebildet.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass in den neuen Ländern Kapazitäten für eigenständige betriebliche Ausbildung durch öffentlich geförderte „betriebsnahe“ außerbetriebliche Ausbildungen mit hohen betrieblichen Praktikumsteilen – aber ohne betrieblichen Ausbildungsvertrag – gebunden werden, in denen viele Betriebe eine kostengünstigere Alternative zur eigenen Ausbildung sehen.

Daher werden die im Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom August 1999 sowie im Anschluss daran in einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe im März 2000

vereinbarten Maßnahmen zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern umgesetzt. Schwerpunkt sind dabei Maßnahmen zur Gewinnung neuer Ausbildungsbetriebe bzw. zur Herstellung der Ausbildungsbefähigung kleiner und mittlerer Betriebe. Ferner sollen die Chancen neuer Tätigkeitsfelder für die Ausweitung betrieblicher Ausbildung intensiver genutzt werden.

Die Bundesregierung unterstützt dies mit den Regionalprojekten zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsangebotes nach dem Sofortprogramm, mit der Fortsetzung des Sonderprogramms „Ausbildungsplatzentwickler“ sowie durch das 1999 gestartete Projekt „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“, in dessen Mittelpunkt die Entwicklung sowie die Verbesserung der regionalen Kooperation und Ausweitung der regionalen Aktivitäten zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsangebotes stehen. Zu den darüber hinaus im Bündnis getroffenen Vereinbarungen zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsangebotes wird auf die Antwort auf Frage 6 verwiesen.

Wesentliche weitere Ziele der genannten Vereinbarungen sind eine stärkere Arbeitsmarktorientierung sowie eine bessere Abstimmung des Einsatzes der Ausbildungsplatzprogramme und anderer Qualifizierungsmaßnahmen auf regionaler Ebene. Ferner wird eine Neuausrichtung „betriebsnaher und wirtschaftsnaher“ Ausbildungsplatzprogramme angestrebt, die sich zum Teil auch nach Auffassung der Organisationen der Wirtschaft zu Formen einer besonders hohen Subventionierung betrieblicher Ausbildung entwickelt haben und zur Substitution betrieblicher durch öffentlich geförderte betriebsnahe Ausbildungsplätze führen. Schließlich sollen die „Pro-Kopf-Prämien“ für die Einrichtung von Ausbildungsplätzen in der Wirtschaft bis zum Jahre 2002 schrittweise zurückgeführt werden. Sie haben nach Auffassung aller Beteiligten erhebliche Mitnahmeeffekte und eine für das duale System abträgliche Subventionsmentalität bewirkt und im Gesamtergebnis nicht zur Erhöhung der angebotenen Zahl von betrieblichen Ausbildungsplätzen geführt.

Die eingeleiteten Maßnahmen beginnen zu greifen. Das bei den Arbeitsämtern gemeldete Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen hat erstmals seit Jahren auch in den neuen Ländern gegenüber dem Vorjahr wieder zugenommen (vgl. Antwort auf Frage 6).

8. Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus der Umsetzung des 100 000-Stellen-Programms zur nachhaltigen Bewältigung der Ausbildungskrise ziehen und wie sollen diese künftig umgesetzt werden?

Die unmittelbar auf die Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes zielenden Maßnahmen nach dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (Artikel 2 und 4) haben 1999 insgesamt zu einer deutlichen Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher beigetragen. Vor allem infolge des Sofortprogramms stieg die Zahl der bis zum 30. September 1999 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber 1998 um rund 18 500 oder 3 % (alte Länder: plus 2,9 % bzw. plus 13 882; neue Länder: plus 3,6 % bzw. plus 4 604).

Angesichts des damit 1999 erreichten Entlastungseffektes am Ausbildungsstellenmarkt und der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Stärkung der eigenständigen betrieblichen Ausbildung wurde die Förderung der außerbetrieblichen Ausbildung nach dem Sofortprogramm im Jahr 2000 auf Problemregionen mit besonders knappem betrieblichen Ausbildungsangebot konzentriert. Ende November 2000 befanden sich noch 3 318 Jugendliche in einer außerbetrieblichen Ausbildung nach dem Sofortpro-

gramm, die im Jahr 2000 begonnen hat (alte Länder 1 616; neue Länder 1 702).

Die Auswertung der Zählung der vom BiBB zum 30. September 2000 bei den zuständigen Stellen ermittelten Daten über die neu eingetragenen Ausbildungsverträge hat bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen eine Steigerung um gut 14 400 ergeben (vgl. auch Antwort auf Frage 6). Aufgrund der gleichzeitig im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Rückführung der öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge hat sich die Gesamtzahl der bis zum 30. September 2000 abgeschlossenen Verträge gegenüber dem Vorjahr um 9 322 auf 621 693 reduziert. Gleichzeitig ging auch die Anzahl der am 30. September 2000 noch nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber gegenüber 1999 deutlich zurück. Sie verringerte sich um 5 723 oder 19,5 % auf 23 642 unvermittelte Bewerberinnen und Bewerber (alte Länder: minus 23,2 % bzw. minus 4 303; neue Länder: minus 13,1 % bzw. minus 1 420).

Nach Artikel 2 des Sofortprogramms (Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebotes) wurden bis Ende Dezember 1999 bundesweit 268 Projekte gefördert, durch die etwas mehr als 9 000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze mobilisiert wurden. Die Projekte laufen zum Teil bis zu drei Jahren, so dass auch in den kommenden Jahren weitere wesentliche Beiträge zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes erwartet werden. So konnte im Rahmen der 1999 gestarteten Projekte die Zahl der mobilisierten Ausbildungsplätze bis Ende November 2000 noch weiter auf 14 600 erhöht werden. Im Jahr 2000 haben bis Ende November 211 neue Projekte begonnen, durch die bisher rund 9 000 zusätzliche betriebliche Plätze gewonnen wurden.

Die Bundesregierung hat am 21. Juni 2000 beschlossen, das Programm auch über das Jahr 2000 hinaus weiterzuführen und dabei die Schwerpunktsetzung in den neuen Ländern zu verstärken.

9. Unter welchen Bedingungen ist die Bundesregierung bereit, die Initiative für eine gesetzliche Regelung der Umlagefinanzierung zu ergreifen?

Die Bundesregierung orientiert sich an der im Koalitionsvertrag vom 20. Oktober 1998 vereinbarten Grundlinie. Dort heißt es: „Die neue Bundesregierung wird im Lichte der Ergebnisse des Bündnisses ihre Festlegungen über mögliche politische und gesetzgeberische Maßnahmen hinsichtlich einer qualifizierten Ausbildung für alle Jugendlichen treffen.“ (Kapitel V. Innovation und Bildung, 2. Bildung, Forschung und Wissenschaft stärken).

Angesichts der inzwischen erzielten Vereinbarungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit und der daraus resultierenden positiven Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes (vgl. Antwort auf Frage 6) sieht die Bundesregierung deshalb gegenwärtig keinen Anlass, sich mit der Frage einer gesetzlich geregelten Umlagefinanzierung zu befassen.

10. Welche anderen Möglichkeiten wie etwa Änderungen im Vergaberecht oder Steuervergünstigungen für ausbildende Betriebe hält die Bundesregierung für geeignet, um die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen zu stimulieren?

Innerhalb des möglichen gesetzlichen Rahmens, der durch europäisches Recht und die Neustrukturierung des deutschen Vergaberechts gezogen wird, werden im Bereich des Bundes bei Vergabe von Aufträgen über Warenlieferungen,

Dienst- und Bauleistungen unterhalb der EG-Schwellenwerte im Rahmen der geltenden Regelungen von VOL/A und VOB/A bei gleichwertigen Angeboten die Unternehmen bevorzugt, die Ausbildungsplätze bereitstellen. So werden z. B. im Bereich des Bundesministeriums für Bildung und Forschung rund 75 % aller Aufträge an solche Unternehmen vergeben, die bestehende Ausbildungsplätze nachweisen konnten. Weitergehende Maßnahmen müssten den europäischen Rechtsrahmen beachten, der die Bindung der Vergabe an ausschließlich wirtschaftliche Kriterien und die Leistungsfähigkeit der Betriebe bei öffentlichen Aufträgen vorsieht. Die Bundesregierung hat dies bei der generellen Neugestaltung des deutschen Vergaberechts beachtet. Sie beabsichtigt nicht, hier Änderungen herbeizuführen.

Die Bundesregierung hat darüber hinaus die von verschiedenen Seiten vorgelegten Vorschläge zur steuerlichen Begünstigung der betrieblichen Ausbildung geprüft. Diese betrafen insbesondere:

- Sonderabschreibungen bzw. Sofortabschreibungen auf Gegenstände des Anlagevermögens, die der Berufsausbildung dienen;
- Rückstellungen für neu abgeschlossene Ausbildungsverträge;
- steuerliche Abzugsbeträge für betriebliche Ausbildungsmaßnahmen, z. B. für zusätzlich zur Verfügung gestellte Ausbildungsplätze.

Die ersten beiden Formen würden nur eine Steuerstundung bewirken, d. h., die tatsächliche Entlastung der ausbildenden Betriebe reduzierte sich also letztlich auf den Zinsgewinn, der sich aus der zeitweise vom Finanzamt nicht beanspruchten Steuerzahlung errechnet. Die Bildung von Rückstellungen in Höhe der betrieblichen Nettoausbildungskosten ist vom Bundesfinanzhof (BFH) für unzulässig erklärt worden (BFH-Urteil vom 25. Januar 1984, BStBl. II, S. 344).

Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Kosten eines Betriebs für die Berufsausbildung als Betriebsausgaben bereits in voller Höhe von den Umsatzerlösen abgezogen werden und darüber hinausgehende steuerliche Abzugsbeträge ein unvertretbarer Systembruch wären.

Im Ergebnis wäre eine weitergehende steuerliche Begünstigung der betrieblichen Ausbildung ein neuer Subventionstatbestand, der einen erheblichen staatlichen Finanzaufwand zur Folge hätte, ohne dass davon ausgegangen werden kann, dass – wegen zu erwartender erheblicher Mitnahmeeffekte – eine solche Subvention tatsächlich zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsangebotes beitragen würde. Die Einführung einer derartigen Subvention widerspräche im Übrigen den Zielen der Bundesregierung, Subventionen in der Wirtschaft generell zurückzuführen und die eigenständige betriebliche Ausbildung im dualen System zu stärken.

11. Verfügt die Bundesregierung über Analysen und Prognosen hinsichtlich des künftigen Fachkräftebedarfs und welche Schlussfolgerungen ergeben sich daraus für die Beeinflussung der Ausbildungsstrukturen (bitte differenziert nach alten und neuen Bundesländern)?

Nach den jüngsten Prognosen des IAB werden in Deutschland in den nächsten Jahren höhere Beschäftigungsanteile auf die Dienstleistungsbranchen entfallen, die produktionsorientierten Tätigkeiten gehen weiter zurück. Der Anteil an Arbeitsplätzen mit eher einfachem Tätigkeitsprofil nimmt weiter auf unter 20 % ab, der Anteil mit hohen Anforderungen dürfte auf über 40 % ansteigen.

Diese Beschäftigungsstrukturen müssen sich im Interesse der Jugendlichen und im Interesse der Wirtschaft auch in den beruflichen Ausbildungsangeboten widerspiegeln. Die erforderlichen beruflichen Qualifikationen lassen sich

jedoch nicht immer ad hoc bereitstellen. Deshalb gilt es, frühzeitig und kontinuierlich die richtigen Konsequenzen aus den in vielen Bereichen immer schneller stattfindenden technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen zu ziehen, um Qualifikationsdefizite zu vermeiden. Die Partner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit haben sich vor diesem Hintergrund u. a. darauf verständigt, die Früherkennung von neuem Qualifikationsbedarf erheblich zu intensivieren (vgl. Antwort auf Frage 12).

Die berufliche Bildung verfügt über ein Bündel von Möglichkeiten, um den Qualifikationsbedarf zu decken, die in der bisherigen Praxis auch angewandt wurden. Dazu gehören die Schaffung neuer Berufe, die Aktualisierung und Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe sowie Zusatzqualifikationen und Weiterbildung.

Insbesondere mit der Modernisierung bestehender sowie mit der Schaffung neuer Ausbildungsberufe sollen u. a. in Tätigkeitsbereichen mit hoher Innovationsdynamik und in neuen Beschäftigungsfeldern Ausbildungsplätze gewonnen bzw. erhalten und mittelfristig neue Beschäftigungsperspektiven eröffnet werden. Diesen Ansatz bestätigen u. a. Ausbildungsplatzzuwächse im Anschluss an die Modernisierung des stark besetzten Ausbildungsberufes Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau sowie die erfolgreiche Einführung der neuen IT- und Medienberufe. Die Bundesregierung wird deshalb gemeinsam mit den Sozialpartnern die Modernisierung und Neuentwicklung von Ausbildungsberufen mit Nachdruck fortsetzen (vgl. auch die Antworten auf die Fragen 6 und 13).

Dabei geht es um Berufe in wachsenden und innovativen Dienstleistungsbereichen. Neben den zurzeit laufenden Verfahren zur Entwicklung von neuen kaufmännischen Berufen wird die Bundesregierung im Rahmen eines Sondermonitorings mit den Sozialpartnern in Kürze prüfen, in welchen anderen Dienstleistungssektoren neue Berufsbilder notwendig sind (vgl. auch die Antwort auf Frage 15). Es geht aber auch nach wie vor um zukunftssträchtige Produktionsberufe, in denen durch Modernisierung Einbrüche bei der Ausbildung und zukünftiger Fachkräftemangel vermieden werden müssen. Erfolgreiche Beispiele sind der neue Ausbildungsberuf Fachkraft für Lebensmitteltechnik, die grundlegend aktualisierten Laborberufe in der Chemie und Biologie und die in Angriff genommene umfassende Modernisierung der industriellen Metall- und Elektroberufe.

Sozialpartner und Bundesregierung haben darüber hinaus in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbart, Ausbildungsmöglichkeiten, die Beschäftigungschancen in bestehenden Tätigkeitsbereichen mit weniger komplexen Anforderungen eröffnen, systematischer als bisher zu erschließen.

Mit Blick auf den zukünftigen Fachkräftebedarf zeichnet sich in den neuen Ländern mittelfristig eine zusätzliche Herausforderung ab. Hier ist ab dem Jahr 2005 aufgrund einer zunehmenden Zahl von Erwerbspersonen, die aus dem Berufsleben ausscheiden, und einer sinkenden Schulabgängerzahl mit einem Mangel an Fachkräften in nahezu allen Bereichen der Wirtschaft zu rechnen. Deshalb müssen schon jetzt die Chancen einer voraussichtlich günstigeren wirtschaftlichen Entwicklung und des wirtschaftlichen Wandels in den neuen Ländern genutzt werden, um mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen und zugleich strukturellen Fehlentwicklungen vorzubeugen (vgl. Antwort auf Frage 7).

12. Wie weit ist die Prüfung des 1996 (Drucksache 13/5675) von der alten Bundesregierung angekündigten Dauerbeobachtungssystems zur Ermittlung neuer Qualifikationsanforderungen in der Wirtschaft gediehen?

Aktuelle und zuverlässige Informationen über neu entstehende oder sich wandelnde Tätigkeitsanforderungen sind eine wichtige Grundlage für die Berufsbildungspolitik und die Berufsbildungspraxis. Nach einer Pilotphase in den Jahren 1997 bis 1999 wurde im Rahmen der Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Früherkennung von Qualifikationsbedarf“ im zweiten Halbjahr 1999 entsprechend der Orientierung der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit mit der Durchführung systematischer Arbeiten zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen auf hinreichend gesicherter methodischer Grundlage begonnen.

Seit September 1999 werden sieben Vorhaben mit einem Gesamtvolumen von rund 7,4 Mio. DM bis zum Jahr 2001 gefördert. Mit diesen Vorhaben soll auf einer breiten wissenschaftlichen Basis ein Instrumentarium entwickelt werden, das ein frühzeitiges Erkennen von Qualifikationsanforderungen erlaubt und damit auf verschiedenen Ebenen (Bildungspolitik, Sozialpartner, innovative Wirtschaftsbereiche, Wachstumsbranchen, Praktiker, Bildungsanbieter, Forschung) zukunftsorientierte Entscheidungen ermöglicht. Hiermit sollen strategische Handlungsoptionen bei der Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung erweitert bzw. eröffnet werden, um in der Praxis die Veränderungen umsetzen zu können, die einerseits nötig sind, um die Chancen des Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern bzw. zu erhalten, und die andererseits erforderlich sind, um den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu befriedigen.

Anfang des Jahres hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie ein „Aktionsprogramm – Neue Berufe im IT-, Medien- und Internetbereich“ aufgelegt, um den Beitrag des dualen Systems zur Überwindung der Fachkräftelücke über die schon vorhandenen IT-Berufe hinaus weiter zu verbessern. Vor allem sollen Möglichkeiten für neue Berufsprofile insbesondere für den Internetbereich – der seinerzeit noch in der Anfangsphase steckte – untersucht, möglicher Änderungs-, Modernisierungs- und Erweiterungsbedarf im Hinblick auf die vorhandenen IT-Berufe bei der Wirtschaft abgefragt und ggf. geeignete Lösungen auf den Weg gebracht werden. Auch sollen mögliche Ausbildungshemmnisse identifiziert und beseitigt werden. Neben dem direkten Kontakt mit ausbildenden Unternehmen steht das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie in ständigen Gesprächen mit einschlägigen Verbänden und Kammern. Außerdem wurde kurzfristig eine Studie vergeben, um insbesondere bei bisher nicht ausbildenden Betrieben dieser Branche die Gründe für ihre Ausbildungsabstinenz herauszufinden, auch vor dem Hintergrund der bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen.

13. Wie wurden die neuen auf dem Gebiet von Informations- und Telekommunikationstechniken entstandenen Berufe (IT-Berufe) angenommen und welche Erkenntnisse gibt es über die Beschäftigungsperspektiven der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen?

Wie viele Jugendliche (bitte differenziert nach Geschlecht sowie alten und neuen Bundesländern) haben eine solche Ausbildung aufgenommen?

Um die Nachfrage der Wirtschaft nach qualifiziertem Personal im IT-Bereich zu decken, wurden die vier neuen Berufe IT-Systemelektronikerin und Systemelektroniker, Fachinformatikerin und Fachinformatiker, IT-Systemkauffrau und Systemkaufmann und Informatikkauffrau und Informatikkaufmann entwickelt, in denen seit dem 1. August 1997 ausgebildet werden kann.

Diese neuen Berufe werden sehr gut angenommen. Zum Ende des Jahres 1999 gab es bereits rund 26 000 Auszubildende. Der bundesweit am häufigsten gewählte Beruf ist der Fachinformatiker/die Fachinformatikerin (44 % aller Auszubildenden der vier IT-Berufe), in den neuen Ländern ist sein quantitatives Gewicht allerdings geringer (34 %).

Der Anteil junger Frauen in den neuen IT-Berufen war bundesweit zum Ende des Jahres 1999 mit 13,9 % noch gering. Insbesondere bei den technisch ausgerichteten IT-Elektronikern war der Anteil mit 3,7 % besonders niedrig. Höhere Anteile erzielten junge Frauen bei den IT-Systemkaufleuten (28,4 %) und Informatikkaufleuten (22,5 %). In den neuen Ländern wurden relativ mehr junge Frauen in den vier IT-Berufen ausgebildet (17,9 %). Die höchsten Frauenanteile waren hier wiederum in den Berufen der IT-Systemkaufleute (36,3 %) und Informatikkaufleute (32,8 %) zu verzeichnen.

Die insgesamt positive Entwicklung in den vier IT-Berufen zeigt sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die Anzahl der am 30. September 2000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erhöhte sich bundesweit im Vergleich zum Vorjahr um 5 187 oder 40,4 % (alte Länder: 40,6 %; neue Länder: 39,6 %) auf 18 024 Verträge. Die IT-Berufe umfassen damit 2,9 % aller Neuabschlüsse des Jahres 2000 (alte Länder 3,2 %; neue Länder 2 %).

Der im Vergleich zu den neuen Medienberufen (Anteil weiblicher Auszubildender 50 %) noch geringe Frauenanteil in den IT-Berufen verdeutlicht, dass die in den neuen Berufen liegenden Chancen bisher von jungen Frauen nicht immer ausreichend wahrgenommen werden. Im Rahmen des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ der Bundesministerien für Wirtschaft und Technologie sowie Bildung und Forschung wird daher u. a. angestrebt, die Internet-Nutzung auszuweiten und dabei die gleichwertige Beteiligung von Frauen zu sichern sowie eine deutliche Steigerung des Frauenanteils an IT-Berufsausbildungen auf 40 % bis zum Jahr 2005 zu erreichen (vgl. Antwort auf Frage 4).

Zur Steigerung der Beteiligung von Frauen an den neuen IT-Berufsausbildungen hat die Bundesregierung eine Reihe gezielter Maßnahmen eingeleitet. Zusammen mit der Initiative D21 ist ein breit angelegtes Projekt „Idee-IT“ gestartet worden. Das vom BMBF gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderte Projekt „Kompetenzzentrum: Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“ setzt hier einen besonderen Arbeitsschwerpunkt und bündelt die Entwicklungen in diesem Bereich. Diese Aktivitäten gelten als beispielhaft im Rahmen der EU-Beschäftigungspolitik. Das BMBF fördert weiter ein Projekt, um verstärkt weibliche Vorbilder und Multiplikatorinnen als IT-Ausbilderinnen zu qualifizieren.

Nach den Einschätzungen der IT-Fachverbände sowie Studien und Untersuchungen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie ist von einem erheblichen Bedarf an Fachkräften in der Informations- und Telekommunikationsbranche auszugehen, so dass sich den Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zurzeit gute Beschäftigungsperspektiven eröffnen.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den IT-Berufen 1997–2000 / Auszubildende am 31.12.1999

	Neuabschlüsse zum 30.09.				Auszubildende am 31.12.99		Anteil weiblich in Prozent
	1997	1998	1999	2000	Steigerung 1999-2000 in Prozent	Insgesamt	
Deutschland							
Fachinformatiker/-in	1468	3763	6027	9292	54,2	11379	1316
Informations- und							
Telekommunikationssystem-Elektroniker/in	1383	2174	2812	3375	20,0	6337	236
Informatikkaufmann/-kauffrau	671	1467	1947	2476	27,2	3910	881
Informations- und							
Telekommunikationssystem-Kaufmann/-kauffrau	673	1433	2051	2881	40,5	4014	1141
IT-Berufe insgesamt	4195	8837	12837	18024	40,4	25640	3574
							13,9
Alte Länder							
Fachinformatiker/-in	1334	3310	5342	8158	52,7	9994	1136
Informations- und							
Telekommunikationssystem-Elektroniker/in	1146	1689	2243	2625	17,0	5078	171
Informatikkaufmann/-kauffrau	551	1225	1559	2116	35,7	3199	653
Informations- und							
Telekommunikationssystem-Kaufmann/-kauffrau	528	1221	1727	2381	37,9	3320	889
IT-Berufe insgesamt	3559	7445	10871	15280	40,6	21591	2849
							26,8
							13,2
Neue Länder (einschl. Berlin)							
Fachinformatiker/-in	134	453	685	1134	65,5	1385	180
Informations- und							
Telekommunikationssystem-Elektroniker/in	237	485	569	750	31,8	1259	65
Informatikkaufmann/-kauffrau	120	242	388	360	-7,2	711	228
Informations- und							
Telekommunikationssystem-Kaufmann/-kauffrau	145	212	324	500	54,3	694	252
IT-Berufe insgesamt	636	1392	1966	2744	39,6	4049	725
							36,3
							17,9

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember 1999

14. Wie werden Menschen mit Behinderungen auf neue Berufszweige vorbereitet und welchen Stellenwert haben dabei speziell IT-Berufe?

Die Entwicklungen in den einzelnen Berufsfeldern der letzten zwei Jahrzehnte und speziell in den letzten Jahren bei den IT-Berufen haben bei allen betroffenen berufstätigen Menschen Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen nötig gemacht. Menschen mit Behinderungen, deren Arbeitsplätze sich verändert haben oder die aufgrund der technischen Entwicklungen in neuen Berufszweigen tätig werden sollen, werden – wenn dies notwendig ist – mit den für ihre Behinderung nötigen technischen Hilfsmitteln am Arbeitsmarkt ausgestattet. Diese Kosten werden von der jeweils zuständigen Hauptfürsorgestelle aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe finanziert.

Menschen, die im Laufe ihres Berufslebens eine Behinderung erleiden und junge Menschen mit Behinderungen, die eine Erstausbildung erhalten sollen, werden entweder in Unternehmen oder in speziell hierfür errichteten Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation umgeschult bzw. ausgebildet. Hier sind insbesondere für diese Personengruppen Berufsbildungswerke zur Erstausbildung junger Behinderter und Berufsförderungswerke zur Umschulung erwachsener Menschen mit Behinderungen zu nennen. Diese Einrichtungen haben in den beiden letzten Jahrzehnten ihre Berufspalette stets den Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst und teilweise mit den zuständigen Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern neue Berufsbilder entwickelt, damit die hohe Qualität der Bildung in diesen Einrichtungen stets gesichert werden konnte. Dies gilt insbesondere auch für die Ausstattung der Umschulungs- und Ausbildungsplätze im Bereich der IT-Berufe sowie für die Ausstattung der Handwerksausbildungs- und Umschulungswerkstätten mit computergesteuerten Geräten.

Diese ständigen Anpassungen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes werden seit Jahren durch Zuwendungen der Arbeitsverwaltung, der Rentenversicherungsträger, der Länder und des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung finanziell gefördert.

Insbesondere im Bereich der Entwicklung der IT-Berufe und der Berufe, die durch PC-Technik grundlegende Veränderungen erfahren haben, unterstützt das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung seit Jahren die Entwicklung von behindertengerechter Hard- und Software und die Erprobung neuer Technologien zur Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung im heutigen Arbeitsleben.

15. Welche Planungen gibt es für weitere neue Berufe?

Welche alten Berufe werden überflüssig?

Wie werden sich Ausbildungsstrukturen in nächster Zeit verändern und wer wird in den neuen Berufen ausbilden?

Die Bundesregierung steht mit den Spitzenorganisationen der Sozialpartner und den Ländern im regelmäßigen Dialog bezüglich der Modernisierung von Ausbildungsordnungen für die nach § 25 BBiG und § 25 HwO staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Das Gleiche gilt für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen für neue Berufe.

Seit 1995 bis einschließlich 2000 wurden insgesamt 110 bestehende Berufe auf den neuesten Stand gebracht und 41 neue Ausbildungsberufe geschaffen. Seit dem 1. August 2000 können Jugendliche in drei neuen Berufen ausgebildet werden: Bühnenmaler und Bühnenplastiker/Bühnenmalerin und Bühnenplastikerin, Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik, Fachkraft für Wasserwirtschaft.

Außerdem gelten für zehn Ausbildungsberufe aktualisierte Ausbildungsordnungen.

Für zahlreiche weitere Berufe laufen die Vorbereitungen für die Modernisierung der Ausbildungsbestimmungen, darunter für Fachkräfte in der Chemie- und Pharmaindustrie, für die besonders stark besetzten industriellen Metall- und Elektroberufe sowie u. a. die Berufe Industriekauffrau und Industriekaufmann und Kosmetikerin und Kosmetiker. Eine grundsätzliche Verständigung mit der Wirtschaft und den Gewerkschaften über neue Ausbildungsberufe, insbesondere für den immer mehr an Bedeutung gewinnenden Dienstleistungsbereich, ist in diesem Sommer erfolgt. Die Arbeiten zur Schaffung der neuen Ausbildungsberufe Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau, Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau sowie Kaufmann im Gesundheitswesen/Kauffrau im Gesundheitswesen sind bereits aufgenommen worden. Die entsprechenden Ausbildungsordnungen sollen zum 1. August 2001 in Kraft treten.

Seit dem In-Kraft-Treten des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1969 ist die Gesamtzahl der staatlich anerkannten Berufe deutlich gesunken. 1971 wurden noch 606 Ausbildungsberufe gezählt. Gegenwärtig sind es 355. Hauptgrund für den Rückgang war die notwendige Zusammenlegung vieler einzelner Spezialberufe, deren enges berufliches Tätigkeitsfeld nicht mehr den gesetzlichen Anforderungen und auch zunehmend nicht mehr den Anforderungen der Wirtschaft entsprach.

Im Rahmen der Gespräche des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit haben sich die Bündnispartner angesichts sich rasch verändernder Geschäfts- und Produktionsprozesse auf eine strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung verständigt (vgl. Antwort auf Frage 5). Unter Wahrung des Berufsprinzips soll die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen durch stärkere Flexibilisierung und Differenzierung besser an den sich wandelnden Qualifizierungsbedarf der Wirtschaft und gleichzeitig auch an die Qualifizierungswünsche junger Menschen angepasst werden. Kern sind neue flexible Gestaltungselemente für die betriebliche Ausbildung vor Ort. Die Entscheidung über die jeweils am besten geeigneten Instrumente (z. B. Fachrichtungen, Einsatzgebiete, gemeinsame Qualifikationen und Wahlbausteine) muss für jeden Beruf gesondert erfolgen.

Mehr als 50 % aller Auszubildenden werden in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, mehr als 70 % aller Auszubildenden in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten ausgebildet. Diese kleinen und mittleren Betriebe sind daher in der Regel auch bei neuen Ausbildungsberufen besonders stark vertreten (vgl. Antwort auf Frage 6).

16. Wie entwickeln sich die Beschäftigungschancen von Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Bildung?

Welche Ausbildungsgänge führen zu einem problemlosen Einstieg ins Berufsleben, welche in die Arbeitslosigkeit?

17. Wie differenzieren sich Beschäftigungschancen nach der Art der Ausbildung (betriebliche, überbetriebliche, außerbetriebliche, schulische Ausbildungen)?
18. Wie verteilen sich die Ausbildungsarten und die Beschäftigungschancen in den alten und neuen Bundesländern?

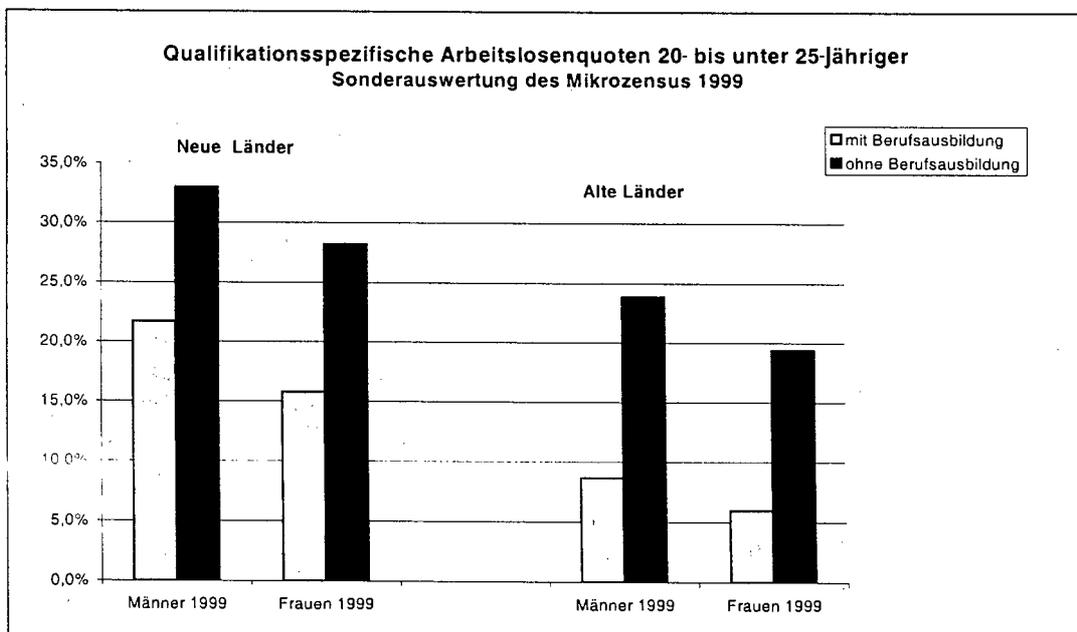
Die Fragen 16, 17 und 18 werden wegen ihres engen Zusammenhangs zusammen beantwortet. Dabei muss auf verschiedene Datenquellen zurückgegriffen

werden, die zum Teil nur für Jahre vor 1999 vorliegen. Zur Verteilung der Auszubildenden auf die verschiedenen Ausbildungsformen sowie zu den Übergängen von beruflicher Ausbildung in Beschäftigung ermöglichen diese Daten in der Regel nur die Angabe von Größenordnungen. Ferner ist es nicht durchgängig möglich, die Fragen in der erbetenen Differenzierung zu beantworten, da die amtlichen Statistiken solche Differenzierungen nicht immer vorsehen. Nach den Erhebungszeitpunkten eingetretene positivere Entwicklung am Arbeitsmarkt sowie die Wirkungen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit werden allerdings mit diesen Daten überwiegend noch nicht erfasst. Mit diesen Einschränkungen werden die Fragen wie folgt beantwortet.

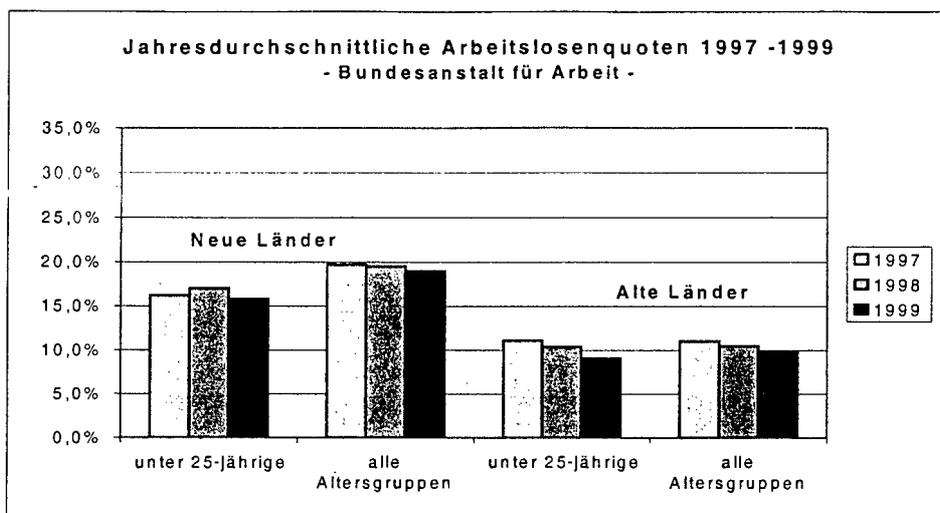
Einfache und eindeutige Antworten zu den Beziehungen zwischen Berufsausbildungen und Beschäftigungschancen kann es nicht geben. Keine Berufsausbildung kann in einem freien Arbeitsmarkt einen (individuell) problemlosen Übergang in das Berufsleben garantieren.

Eine Berufsausbildung, die mit hoher Wahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit führt, würde kaum angenommen. Eine Berufsausbildung, die nur wegen aktueller Arbeitsmarktchancen gegen eigene Neigungen und Fähigkeiten aufgenommen würde, wäre in aller Regel eine individuelle Fehlentscheidung. Allerdings: Auch für junge Erwachsene gilt, dass die Beschäftigungschancen für beruflich Qualifizierte (duale Ausbildung, schulische Berufsausbildung einschließlich Fachschulen) deutlich besser sind als für Personen ohne Berufsausbildung.

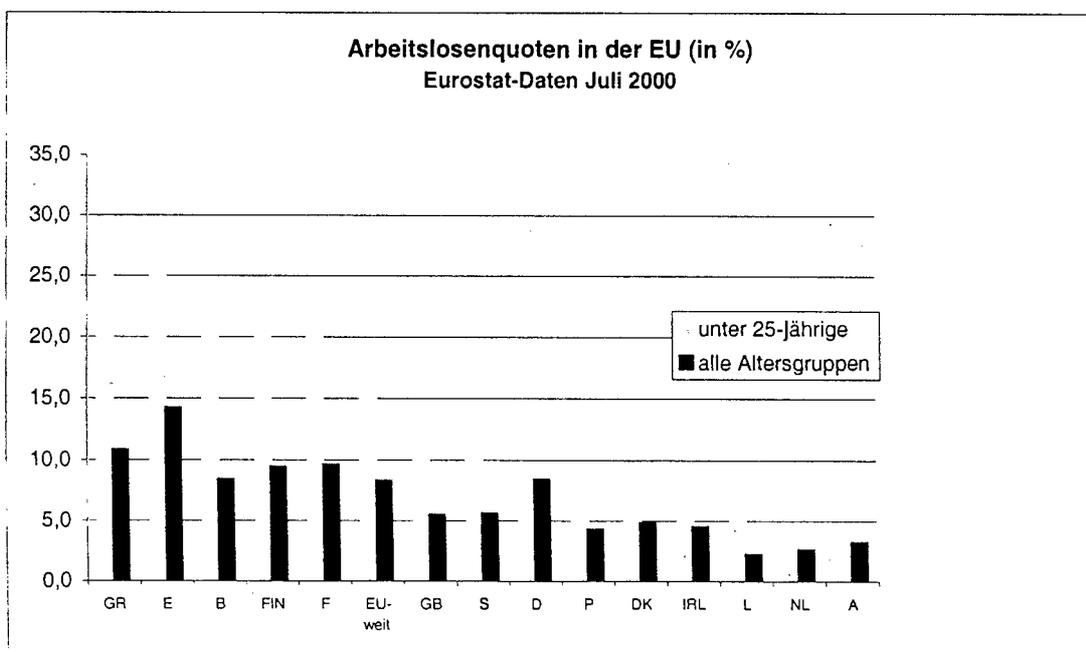
Das Ergebnis einer Sonderauswertung des Mikrozensus 1999 (vgl. nachfolgende Abbildung) zeigt, dass dies in den neuen und alten Ländern gleichermaßen zutrifft, obgleich in den neuen Ländern – wegen der generell schwierigeren Arbeitsmarktlage – die Arbeitslosenquoten in allen Gruppen höher und die Unterschiede zwischen den gruppenspezifischen Arbeitslosenquoten geringer sind als in den alten Ländern.



Die zum Vergleich angefügte Übersicht mit den jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten 1997 bis 1999 Jüngerer und aller Altersgruppen (jeweils in Klammern) weist auf eine deutsche Besonderheit hin.



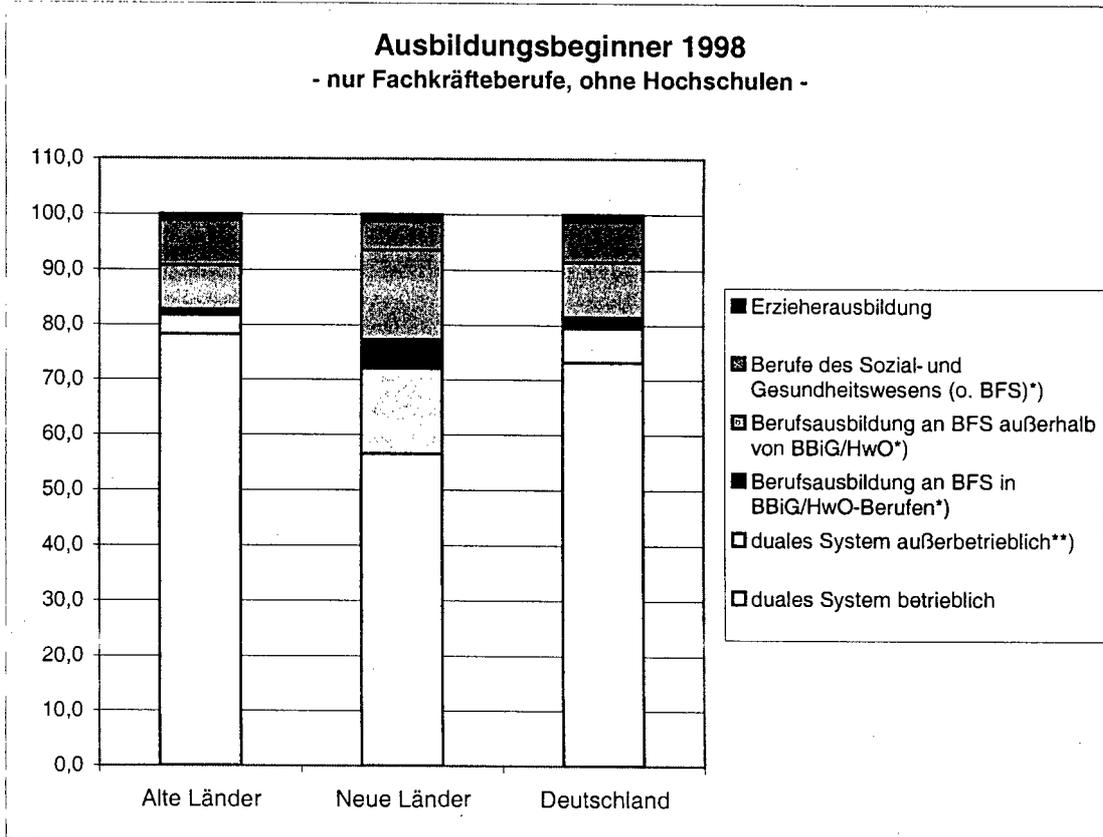
In Deutschland liegt die Arbeitslosenquote Jugendlicher, insbesondere wegen der engen Verknüpfung der Berufsausbildung im dualen System mit dem Bedarf und den Anforderungen des Beschäftigungssystems, nicht nur deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Einstellige Jugendarbeitslosigkeitsquoten werden aktuell darüber hinaus nur noch in einigen kleineren EU-Ländern mit – im EU-Vergleich – besonders niedrigerer Gesamtarbeitslosenquote gemessen. Deutschland ist zudem das einzige EU-Land in dem die Jugendarbeitslosigkeitsquote stets nahe – zumeist unter – der Arbeitslosenquote aller Altersgruppen liegt. Relativ günstig fällt dieser Vergleich nur noch in Irland und Österreich (das gleichfalls über ein duales Ausbildungssystem verfügt) aus (vgl. nachfolgende Abbildung).



Quelle: Eurostat

Ein wesentlicher Grund für diese Besonderheit ist der hohe Anteil betrieblicher Ausbildung in Deutschland. Er ist allerdings in den neuen Ländern nach wie vor

deutlich niedriger als in den alten Ländern. Der Anteil der Jugendlichen mit betrieblichem Ausbildungsvertrag an allen in Berufsausbildung befindlichen Jugendlichen lag 1998 in den neuen Ländern bei etwa 57 %. In den alten Ländern lag dieser Anteil bei etwa 78 % (siehe nachfolgende Abbildung). 1999 waren diese Anteile durch die außerbetriebliche Ausbildung nach dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit vorübergehend etwas niedriger.



*) einschl. Sonderprogramme; **) einschl. Sonderprogramme, Benachteiligtenförderung und Reha-Ausbildung
Quellen: Berufsbildungsbericht 2000, Drucksache 14/3244, Kapitel 2.3; eigene Berechnungen

Entsprechend der allgemeinen Arbeitsmarktlage haben die Jugendlichen in den neuen Ländern größere Schwierigkeiten, im Anschluss an die Ausbildung eine Beschäftigung zu finden. Dies gilt für außerbetriebliche Ausbildung wie für eine dieser vorzuziehenden betrieblichen Überbedarfsausbildung gleichermaßen.

Durch die unterschiedliche allgemeine Arbeitsmarktlage wird auch das Übernahmeverhalten der Ausbildungsbetriebe in den alten und neuen Länder beeinflusst. Während in den alten Ländern 1998 nach den Untersuchungen des IAB rund 58 % der betrieblich ausgebildeten jungen Leute unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung eine Beschäftigung in ihrem Ausbildungsbetrieb aufgenommen haben, waren es in den neuen Ländern rund 46 % (vgl. Berufsbildungsbericht 2000, S. 152 ff.).

Die nachfolgende Übersicht zeigt dabei ein nach Betriebsgrößen und Branchen differenziertes Bild (vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 83):

**Anteil der von ihren Ausbildungsbetrieben übernommenen
Auszubildenden 1998 (in Prozent)**

Nach Betriebsgrößenklassen	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	41,9	31,6
10 bis 49 Beschäftigte	53,3	52,9
50 bis 499 Beschäftigte	62,9	44,9
500 und mehr Beschäftigte	73,3	52,1
Nach Branchen		
Bildungsstätten, Verlage	29,5	7,8
Land- und Forstwirtschaft	38,1	20,5
Gaststätten, Beherbergung	43,1	39,4
Sonstige Dienstleistungen	43,3	30,8
Gesundheitswesen	43,5	42,0
Verbrauchsgüterindustrie	55,1	48,8
Handel	60,5	43,3
Organisationen ohne Erwerbszweck, Staat	60,6	61,8
Verkehr, Nachrichten	65,1	58,2
Investitionsgüterindustrie	66,8	61,7
Baugewerbe	68,3	63,0
Bergbau, Energie	71,2	69,7
Grundstoffverarbeitung	75,6	68,0
Kredit, Versicherungen	88,9	84,2
Gesamt	57,7	46,0

unter Durchschnitt	Über Durchschnitt
-----------------------	----------------------

In den alten Ländern steigt die Übernahmequote mit der Betriebsgröße stetig an. Während die Übernahmequote in den neuen Ländern bei Betrieben mit 10 bis unter 50 Beschäftigten dem Wert in den alten Ländern entspricht, liegt sie bei den sehr kleinen Betrieben um rund 10 Prozentpunkte, in den mittelgroßen Betrieben (50 bis unter 500 Beschäftigte) und großen Betrieben (mehr als 500 Beschäftigte) jeweils um rund 20 Prozentpunkte unter den Werten in den alten Ländern.

Nach Branchen differenziert ergibt sich – bei überwiegend deutlich niedrigeren Übernahmequoten in den neuen Ländern – in den alten und neuen Ländern eine ähnliche Verteilung von Branchen mit unterdurchschnittlicher bzw. überdurchschnittlicher Übernahmequote. Nahezu gleiche Übernahmequoten in den alten und neuen Ländern haben nur die Ausbildungsbetriebe der Branchen „Gesundheitswesen“ (bei erheblich bzw. leicht unterdurchschnittlicher Übernahmequote), „Organisationen ohne Erwerbscharakter, Staat“ (bei leicht bzw. erheblich überdurchschnittlicher Übernahmequote) sowie „Kredit, Versicherungen“, die mit weitem Abstand die höchste Übernahmequote haben.

In 1999 hat sich die durchschnittliche Übernahmequote nach Meldungen des IAB in den alten Ländern auf 60 % und in den neuen Ländern auf 48 % erhöht. In den neuen Ländern ist sie damit seit 1996 (Beginn der Untersuchungen des IAB) erstmals wieder gestiegen.

Die oben dargestellten Branchenunterschiede dürften zum Teil auch auf Vereinbarungen der Sozialpartner zur Übernahme von Auszubildenden zurückzuführen sein. 1999 gab es solche Vereinbarungen – deren Abschluss die im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vertretenen Spitzenorganisationen der Sozialpartner unterstützen – in 62 Tarifbereichen mit knapp 10 Millionen Beschäftigten. Die Spannweite der Vereinbarungen reicht von Hilfen bei der

Vermittlung in andere Betriebe der Branche, über befristete Beschäftigungsangebote sowie die Übernahme in Teilzeitbeschäftigung bis hin zur unbefristeten Vollbeschäftigung (vgl. Berufsbildungsbericht 2000, S. 150 ff.). Solche Vereinbarungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung.

Zu berücksichtigen ist bei der Bewertung der Übernahmequoten allerdings, dass der Anteil der Auszubildenden, die ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebes erhalten, höher ist als die in der oben stehenden Übersicht ausgewiesenen Übernahmequoten. Ein Teil der Auszubildenden, die Übernahmeangebote erhalten, hat andere Pläne (Zusagen bzw. Wunsch zur Aufnahme einer Beschäftigung in einem anderen Betrieb, Weiterbildung, Bundeswehr, Zivildienst etc.). In früheren Untersuchungen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) den Anteil dieser Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, die auf eigenen Wunsch den Ausbildungsbetrieb verlassen, für die alten Länder auf rund 16 % geschätzt (vgl. Berufsbildungsbericht 1997 Teil II Kap. 4.1).

Dem entsprechen in etwa auch die Ergebnisse einer aktuelleren bundesweiten Befragung von Absolventen und Absolventinnen der Sommerprüfung 1999 aus kaufmännischen Berufen (wegen der Stichprobengröße ist eine Differenzierung nach alten und neuen Ländern nicht möglich). Von den Befragten gaben 77 % (betrieblich ausgebildete Einzelhandelskaufleute) bis 82 % (betrieblich ausgebildete Industriekaufleute) an, dass sie von ihrem Ausbildungsbetrieb ein Übernahme- oder Vermittlungsangebot erhalten haben, ganz überwiegend als Fachkraft, wenn auch zum Teil für befristete Beschäftigungsverhältnisse. Vergleichbares galt für ebenfalls befragte Arzt- und Zahnärzthelferinnen bzw. Arzt- und Zahnärzthelfer, während Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte nur zu 58 % solche Angebote erhielten.

Außerbetrieblich in kaufmännischen Berufen ausgebildete Absolventinnen und Absolventen gaben hingegen nur zu 28 % an, dass sie Übernahmeangebote (von ihren Praktikumsbetrieben) erhalten haben (vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 85). Auch dies entspricht in der Größenordnung früheren Untersuchungen des BIBB, in die Absolventinnen und Absolventen aller Berufe einbezogen waren (vgl. Berufsbildungsbericht 1996 Teil II Kap. 4.1).

Den Anteil der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen einer anerkannten Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz, die sich unmittelbar nach dem Berufsabschluss arbeitslos gemeldet haben, schätzt das BIBB für 1998 auf der Grundlage von Daten der Bundesanstalt für Arbeit und des Statistischen Bundesamts in den alten Ländern auf rund 23 %, in den neuen Ländern auf rund 39 % (vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 84). Dabei handelt es sich häufig um Arbeitslosigkeit von kürzerer Dauer bzw. sog. Sucharbeitslosigkeit. Nach den Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit betrug die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von 20- bis 24-Jährigen 1998 in den alten Ländern knapp 5 Monate, in den neuen Ländern knapp 6 Monate (alle Altersgruppen knapp 10 bzw. gut 11 Monate). Nach den Ergebnissen der o. g. bundesweiten 1999er-Befragung des BIBB hat sich der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen unter den erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung, der anfänglich je nach Beruf zwischen 11 % und 25 % betrug, nach drei Monaten auf Werte zwischen 6 % und 14 % reduziert. Bei außerbetrieblich ausgebildeten kaufmännischen Auszubildenden betragen die entsprechenden Werte dagegen 71 % (unmittelbar nach Ausbildungsabschluss) bzw. 45 % (3 Monate nach Ausbildungsabschluss).

Von den Absolventinnen und Absolventen einer vollschulischen Berufsausbildung waren nach einer im Herbst 1999 vom BIBB durchgeführten Befragung (vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil II, Kap. 2.3.3) 52 % ein Jahr nach Ausbildungsabschluss berufstätig. Dies entspricht nach früheren Untersuchungen des BIBB in etwa der Situation außerbetrieblich Ausgebildeter. 8 % der vollschu-

lich Ausgebildeten waren zu diesem Zeitpunkt noch arbeitsuchend, rund 5 % waren aus unterschiedlichen Gründen (Wehrpflicht, Zivildienst, Familie etc.) weder berufstätig noch arbeitsuchend, rund 35 % befanden sich in einer weiteren Bildungsphase (rund 14 % besuchten eine Schule, knapp 9 % studierten, rund 12 % befanden sich in einer Berufsausbildung im dualen System).

19. Wie steht die Bundesregierung zu der vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung angemahnten Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) hinsichtlich der Ausweitung des Geltungsbereiches, der Weiterentwicklung des Prüfungswesens, der Beibehaltung des Konsensprinzips?

Der Hauptausschuss des BIBB hat eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) nicht angemahnt.

Die Bundesregierung beabsichtigt, die durch eine Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) in der letzten Legislaturperiode entfallene Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit bei erwachsenen Auszubildenden im BBiG neu zu regeln. Die seit der Änderung des JArbSchG vollständig fehlende Anrechnungsmöglichkeit von Berufsschulunterricht auf die Arbeitszeit bei erwachsenen Auszubildenden hat in einigen Fällen zu unzumutbaren zeitlichen Belastungen geführt. Mangels Anrechnungsmöglichkeit addieren sich im ungünstigsten Fall die Zeiten für Berufsschule und betriebliche Ausbildung vollständig. Ziel der beabsichtigten Gesetzesänderung ist es, sicherzustellen, dass auch für erwachsene Auszubildende unzumutbare zeitliche Belastungen ausgeschlossen sind. Gleichzeitig soll auch der Schutz jugendlicher Auszubildender, der bisher im JArbSchG geregelt war, aus Gründen der Einheitlichkeit in das BBiG übernommen werden.

Hinsichtlich der Prüfungen im dualen System hat die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit mit Beschluss vom 22. Oktober 1999 den Prüfauftrag erteilt,

- ob und ggf. in welcher Weise Leistungsfeststellungen der verschiedenen Lernorte in die Abschlussprüfung einbezogen werden können,
- ob die Durchführung von Zwischenprüfungen in der bisherigen Form noch zweckmäßig ist.

Die Arbeiten hierzu sind noch nicht abgeschlossen. Die Bundesregierung beabsichtigt nicht, dem Prüfergebnis der Arbeitsgruppe vorzugreifen.

Die Bündnispartner haben in diesem Beschluss auch den Zusammenhang zwischen einer handlungsorientierten Berufsausbildung mit komplexen und zunehmend an betrieblichen Prozessen orientierten Ausbildungsinhalten und einer entsprechend handlungsorientierten Abschlussprüfung unterstrichen. In Ausbildungsordnungen bereits umgesetzte neue Prüfungsmodelle, die das berufstypische Handeln einer Fachkraft im Geschäfts- und Produktionsprozess stärker in den Mittelpunkt stellen, werden derzeit mit dem Ziel ihrer Weiterentwicklung und Einführung in einem breiteren Berufsspektrum evaluiert. Bei der Erarbeitung von Fortbildungsprüfungsverordnungen besteht ebenfalls das Bestreben, die Prüfungen stärker handlungs- und praxisbezogen auszugestalten.

Das nicht nur in diesem Zusammenhang notwendige Konsensprinzip hat sich in der Vergangenheit als tragfähige Grundlage für den Erlass von Aus- und Fortbildungsverordnungen erwiesen. Seine Bedeutung ist zwischen der Bundesregierung und den Sozialpartnern unbestritten. Die Beteiligten im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit haben sich zu einem straffen Neuordnungsverfahren von Ausbildungsordnungen verpflichtet. Verfahren zur Modernisierung von Ausbildungsberufen sollen nicht länger als 12 Monate dauern,

Verfahren zur Entwicklung neuer Ausbildungsberufe nicht länger als 24 Monate. Letztlich liegt die Verantwortung für den Erlass von Ausbildungsordnungen bei der Bundesregierung.

20. Wie beurteilt die Bundesregierung die Vorschläge des Deutschen Industrie- und Handelstages für eine Ausbildungsreform, die eine Strukturierung in „berufsprofilprägende Grundqualifikation“ und „ergänzende Qualifikation“ in Form von Wahlpflicht- und Wahlbausteinen vorsieht („Satellitenmodell“)?

Neben den Vorschlägen des Deutschen Industrie- und Handelstages wurden in jüngster Zeit auch von anderen Wirtschaftsverbänden, den Gewerkschaften, der Kultusministerkonferenz gemeinsam mit der Wirtschaftsministerkonferenz der Länder sowie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Praktikerrinnen und Praktikern Vorschläge und Anregungen zur Modernisierung der dualen Berufsausbildung unterbreitet. Diese Vorschläge waren in die von der Bundesregierung initiierten Beratungen zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit einbezogen. Neben den zuständigen Bundesministerien und den Spitzenorganisationen der Sozialpartner waren an diesen Gesprächen auch Vertreter der Länder beteiligt.

Ergebnis dieser Beratungen sind Grundlagen und Orientierungen als gemeinsame Leitlinien für die strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung (vgl. Antwort auf Frage 5). Der Beschluss macht deutlich, dass alle Beteiligten eine stärkere Flexibilisierung der dualen Berufsausbildung auf der Basis verbindlicher Ausbildungsberufe, mit dem Ziel, volle Berufsfähigkeit am Ende der Ausbildung zu erreichen, für erforderlich halten.

Die notwendige Flexibilität der Berufsausbildung kann nach Ansicht der Bündnispartner durch Ordnungskonzepte erreicht werden, die – als Ergänzung von für den Beruf gemeinsamen Qualifikationen – unterschiedliche Kombinationen aus Wahlpflichtbausteinen ermöglichen oder eine Differenzierung der Ausbildung entsprechend dem zu wählenden Einsatzgebiet zulassen. Die IT-Berufe, die Medienberufe und auch die sich gegenwärtig in der Neuordnung befindlichen Chemie- und Pharmazieberufe zeigen dazu bereits Möglichkeiten auf. Ferner sollen die Gestaltungsmöglichkeiten der §§ 25 und 26 des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung bei der Neuordnung und Entwicklung von Ausbildungsberufen ausgeschöpft werden. Ein Beispiel dafür sind u. a. die neu geordneten Bauberufe.

21. Welchen Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung hinsichtlich der Verbesserung der Lernbedingungen an Berufsschulen?

Wie wird die Bundesregierung mit den Forderungen nach Ergänzung des jährlichen Berufsbildungsberichts durch einen Teil „Berufsschulen“ umgehen?

Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe erfüllen in der dualen Berufsausbildung einen gemeinsamen Bildungsauftrag. Aufgabe der Berufsschule ist vor allem die Vermittlung berufsfachlicher Inhalte auf der Grundlage von Rahmenlehrplänen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK), die mit den Ausbildungsordnungen des Bundes für den betrieblichen Teil der Ausbildung abgestimmt sind.

Die Personal- und Sachausstattung der Berufsschulen sowie die Qualifikation der Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen müssen sich an dieser Aufgabe orientieren. Dies erfordert u. a.

- die Erteilung modernen Fachunterrichts in fachübergreifenden Lernfeldern, vor allem durch die ständige Modernisierung der fachlichen Inhalte und eine moderne Aus- und Fortbildung der Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen,
- die Sicherstellung einer ausreichenden Anzahl an Berufsschullehrerinnen und -lehrer,
- eine entsprechende Ausstattung der Berufsschulen,
- die Verbesserung der Kooperation zwischen Berufsschulen und den anderen Lernorten im dualen System der Berufsausbildung.

Nach dem Grundgesetz ist das Schulwesen Aufgabe der Länder. Verbesserungen der Ausstattung, der Unterrichtsversorgung sowie der Lehrerfortbildung zur Erfüllung des Auftrages der Berufsschulen sind deshalb durch die Länder sicherzustellen.

Auf der Grundlage von Artikel 91b Grundgesetz leistet die Bundesregierung mit der Förderung von Modellversuchen im beruflichen Schulwesen, insbesondere zur Entwicklung neuer oder modernisierter Curricula, Unterrichtshilfen sowie Lehr- und Lernmethoden, einen Beitrag zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Lernbedingungen an Berufsschulen.

Zukünftige Herausforderungen für die Berufsschule waren auch Gegenstand der Beratungen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (vgl. Antwort auf Frage 5). Nach gemeinsamer Auffassung der Bündnispartner müssen die Berufsschulen zeitgemäß ausgestattet sein, um die neuen Anforderungen an eine moderne Berufsausbildung erfüllen zu können. Länder und Kommunen sind hier gefordert, ihre darauf gerichteten Anstrengungen verstärkt fortzusetzen. Flankierend hierzu hat die Bundesregierung auf der Grundlage des Artikels 104a Grundgesetz ein auf zwei Jahre befristetes Zukunftsinvestitions-Programm zur Verbesserung der Ausstattung mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik in beruflichen Schulen aufgelegt.

Die neuen Herausforderungen erfordern eine verstärkte inhaltliche und organisatorische Kooperation von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen. Auf regionaler Ebene sollen in Zusammenarbeit von Kammern, Innungen, Fachverbänden und Schulverwaltungen sowie Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen weitergehende Möglichkeiten der Lernortkooperation entwickelt und erprobt werden, die den jeweiligen spezifischen Gegebenheiten entsprechen. Neue Modelle hierzu, die auch Lernorte außerhalb des dualen Systems erfassen, werden in dem 1999 begonnenen Programm der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung „Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung“ (Laufzeit bis 30. September 2003) erprobt. Ferner soll auch geprüft werden, welche Unterstützung hierbei Betriebe leisten können. Die Betriebe sind außerdem aufgefordert, zur Verbesserung der Lernortkooperation auch durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen im Rahmen der Aus- und Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer beizutragen und eigene Fachkräfte zeitweise für den Berufsschulunterricht zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus haben sich die Bündnispartner darauf verständigt, sich verstärkt für die Ausbildung eines ausreichenden Nachwuchses an Berufsschullehrern und Berufsschullehrerinnen einzusetzen.

Neben statistischen Angaben über Auszubildende (und Berufsschülerinnen und -schülern) enthält der Berufsbildungsbericht Angaben über die Entwicklung der Schülerzahlen in der schulischen Berufsausbildung (teilqualifizierende und vollqualifizierende Berufsausbildung an Berufsfachschulen, Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens) sowie über die Ergebnisse von Modellvorhaben an beruflichen Schulen. Ergebnisse der Bundesstatistik über berufliche Schulen veröf-

fentlicht das Statistische Bundesamt jährlich (Fachserie 11, Reihe 2 sowie ergänzende Tabellen). Darüber hinaus veröffentlicht die Mehrheit der Länder quantitative und qualitative Informationen zu den Berufsschulen in ihren eigenen Berufsbildungsberichten.

Ein Kapitel „Berufsschulen“ im Teil II des Berufsbildungsberichts („Daten und Informationen“) könnte diese Veröffentlichungen nur auszugsweise referieren. Eine sachgerechte Auswertung müsste dann ohnehin auf die Quellen zurückgreifen. Daher ist nicht beabsichtigt, den Berufsbildungsbericht insoweit zu ergänzen.

22. Wie beurteilt die Bundesregierung die Qualifikation und Eignung der beruflichen Ausbilderinnen und Ausbilder
- im Handwerk,
 - in den freien Berufen,
 - in den übrigen Ausbildungsbereichen?

Gibt es in diesem Zusammenhang bereits erste Erfahrungen mit der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung und den geänderten Fortbildungsprüfungsverordnungen vom März bzw. Mai 1999?

Mit der Neufassung der Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 wird das Ziel verfolgt, die Ausbilderinnen und Ausbilder über ihre fachlichen Qualifikationen hinaus zu befähigen, moderne Standards der Ausbildungsordnungen in der Ausbildung umzusetzen, Lernprozesse ganzheitlich zu gestalten und die Ausbildung inhaltlich wie methodisch am Ziel der Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit auszurichten. Außerdem sollte den zuständigen Stellen eine möglichst flexible Handhabung bei der Nachweiserbringung zur Ausbildereignung ermöglicht werden. Nach dem „Berufsbildungsbericht 2000“ erfüllen bundesweit 44 % der Betriebe die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen nicht (in den neuen Ländern sind es über 50 %). Dies gilt über alle Branchen hinweg (einschließlich Handwerk).

Neben der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation haben die Ausbilderinnen und Ausbilder auch ihre persönliche und fachliche Qualifikation nachzuweisen (§§ 20, 21 BBiG). Im Bereich der Freien Berufe haben Ausbilderinnen und Ausbilder, die in der Regel über eine akademische Ausbildung verfügen, lediglich ihre persönliche und fachliche Eignung nachzuweisen. In Ausnahmefällen kann auch in anderen Bereichen auf das Ablegen einer gesonderten Prüfung der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen verzichtet werden, wenn eine ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist. Die Entscheidung darüber trifft die zuständige Stelle. Die Anforderungen an Qualifikation und Eignung der Ausbilderinnen und Ausbilder sind damit rechtlich geregelt.

Für den Bereich des Handwerks gilt ab dem 1. November 2000 die „Verordnung über gemeinsame Anforderungen in der Meisterprüfung im Handwerk“ vom 18. Juli 2000 (BGBl. I S. 1078). Mit der Neufassung des Prüfungsteils „Berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse“ (Teil 4) werden zugleich handwerksspezifische Belange berücksichtigt.

Erste Erfahrungen aus dem Bereich der Industrie- und Handelskammern mit der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung sind durchweg positiv. Insbesondere der handlungsorientierte Ansatz wird begrüßt. Es werden Lehrgangskonzeptionen entwickelt, die das Konzept der Handlungsorientierung mit der Notwendigkeit der Vermittlung zusammenhängenden Basis-Wissens sachgerecht verknüpfen.

23. Sieht die Bundesregierung in der Qualifikation und Eignung der Ausbilderinnen und Ausbilder Unterschiede zwischen denen in den alten und denen in den neuen Bundesländern?

Wenn ja, welche und worauf sind sie zurückzuführen?

Nein.

24. Welche Maßnahmen beabsichtigt die Bundesregierung, um bereits frühzeitig die Integration auszubildender Menschen mit Behinderungen in das Berufsleben durch die Einrichtung und den Ausbau der individuellen Ausbildungs- und Arbeitsassistenz zu verstärken?

Im Rahmen der Gesetzesinitiative zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ist bei den Leistungen der begleitenden Hilfen im Arbeits- und Berufsleben nach § 31 Schwerbehindertengesetz – hierzu zählt auch die betriebliche Ausbildung – ein Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz vorgesehen. Unter welchen Bedingungen Rehabilitationsträger darüber hinaus zu einer Kostenübernahme bei betrieblichen oder außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, insbesondere auch in Rehabilitationseinrichtungen, sowie bei schulischen Ausbildungen verpflichtet werden sollen, ist bei den Vorbereitungen zum Gesetzesvorhaben „Sozialgesetzbuch IX“ noch zu erörtern (vgl. Antwort auf Frage 14).

25. Wie schätzt die Bundesregierung den Stand der europäischen Integration hinsichtlich der gegenseitigen Anerkennung der Berufsabschlüsse in den europäischen Vertragsstaaten ein?

Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen innerhalb der EU basiert auf EU-Richtlinien für den Hochschul- und Fachhochschulbereich und gilt zusätzlich für Berufe, die eine Berufsausbildung unterhalb eines dreijährigen Hochschulstudiums voraussetzen. Die Richtlinien gelten jeweils für reglementierte Berufe. Für alle anderen Berufe bestehen keine rechtlichen Hürden, sich mit einem heimatlichen Berufsabschluss frei um Arbeitsstellen in anderen EU-Ländern zu bemühen.

Schwierigkeiten bringen oft die fehlenden Einschätzungsmöglichkeiten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hinsichtlich ausländischer Abschlüsse. Für die berufliche Bildung wurden daher in der Vergangenheit auf europäischer Ebene Entsprechungsrichtlinien erarbeitet, in denen einzelne Berufsabschlüsse für alle Länder der Union abgeglichen wurden. Dieses Verfahren hat sich jedoch aufgrund der schnellen Veränderung der Berufsbilder und des erheblichen administrativen Aufwands als nicht sinnvoll erwiesen.

Die Bundesregierung hat daneben auf nationaler Ebene in Abstimmung mit den Sozialpartnern Berufsprofile eingeführt, die nationale, nach dem Berufsbildungsgesetz geregelte, Aus- und Fortbildungsabschlüsse in ihren wesentlichen Inhalten mehrsprachig beschreiben. Ziel der Bundesregierung ist es, dieses Konzept auf die EU zu übertragen.

Für den Hochschulbereich werden auf europäischer Ebene zunehmend Maßnahmen zur Erhöhung der Transparenz von Qualifikationen eingeführt. Es handelt sich insbesondere um den Diplomzusatz (mehrsprachige Beschreibung der nationalen Ausbildung nach einheitlichem Raster) und das ECTS (Anrechnungssystem für Hochschulaufenthalte im Ausland).

Bei EU/EWR-Staatsangehörigen wird auf die Voraussetzung einer Meisterprüfung für eine Existenzgründung im Handwerk verzichtet, wenn sie den Beruf bzw. das Gewerbe ununterbrochen über einen gewissen Zeitraum selbständig im Herkunftsland ausgeübt haben.

26. Wie wird die Einführung des EUROPASS die derzeit praktizierten Äquivalenz- und Anerkennungsverfahren in der EU beeinflussen?

Welche Impulse werden vom EUROPASS auf die Etablierung modularer Ausbildungsgänge und die Aufwertung des Fremdsprachenlernens erwartet?

Der EUROPASS schafft erstmals europaweit eine einheitliche Bescheinigung für berufliche Qualifikationen, die im Ausland erworben worden sind. Er schafft Transparenz über Bildungsinhalte und fördert die transnationale Mobilität von Berufsbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern. Die Bundesregierung, auf deren Forderung der EUROPASS u. a. zurückgeht, unterstützt das neue Bescheinigungssystem, das einen wichtigen Beitrag zu einem europäischen Qualifizierungsraum leistet und den Stellenwert und die Akzeptanz international erworbener Berufsbildungsqualifikationen erhöhen soll. Ein unmittelbarer Zusammenhang mit EU-Richtlinien zur Anerkennung nationaler Berufsabschlüsse besteht allerdings nicht, da der EUROPASS sich nur auf im Ausland erworbene Teilqualifikationen bezieht. In dem Dokument wird seiner Inhaberin bzw. seinem Inhaber bescheinigt, dass sie bzw. er einen oder mehrere Ausbildungsabschnitte in einem anderen Mitgliedstaat absolviert hat. Auch erfolgt die Nutzung des EUROPASS auf freiwilliger Basis.

Das BBiG ermöglicht schon derzeit das Absolvieren von Ausbildungsteilen im Ausland, wenn die Qualität der Ausbildung nicht gefährdet ist. Die Bundesregierung prüft, ob insoweit Klarstellungen im Berufsbildungsrecht zweckmäßig sind.

Die Bundesregierung hält in Übereinstimmung mit den Sozialpartnern aus vielfältigen Gründen an der ganzheitlichen Berufsausbildung des dualen Systems fest, in dessen Rahmen der EUROPASS genutzt wird. Sie sieht besondere Einsatzmöglichkeiten des EUROPASSes für Zusatzqualifikationen und im Rahmen der beruflichen Weiterbildung.

Der EUROPASS trägt mittelbar zur Förderung des Fremdsprachenlernens bei, indem er einen Anreiz für Qualifizierungsaufenthalte im Ausland schafft. Das Fremdsprachenlernen in der beruflichen Bildung wird auf europäischer Ebene primär über EU-Bildungsprogramme und -initiativen wie LEONARDO da VINCI, SOKRATES, das Europäische Jahr der Sprachen 2001 und das EU-Sprachensiegel gefördert.

27. Was unternimmt die Bundesregierung, um die Integration junger Ausländerinnen und Ausländer in das Berufsleben zu beschleunigen und den – nach Vorausschätzungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) – bis 2010 zu erwartenden Anstieg der ausländischen Bevölkerung im Alter von 15 bis 30 Jahren als Chance zu nutzen, dieser Personengruppe einen besseren Zugang zu einer qualifizierten Beschäftigung zu ermöglichen?

Die Bundesregierung verfolgt bei ihrer Politik zur Sicherung der Ausbildungschancen der jungen Generation und des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften einen umfassenden Ansatz, der auch umfangreiche Integrationsmaßnahmen für ausländische Jugendliche und junge Erwachsene einschließt. So fördert die

Bundesregierung vielfältige Projekte und Programme zur sprachlichen, beruflichen und sozialen Integration junger Ausländerinnen und Ausländer.

Für eine erfolgreiche gesellschaftliche Integration und die Nutzung von Bildungs- und Beschäftigungschancen ist eine ausreichende Beherrschung der deutschen Sprache – neben der eigenen Mutter- oder Herkunftssprache – unverzichtbare Voraussetzung. Die Bundesregierung fördert deshalb Deutsch-Sprachkurse in Form von Basis-, Aufbau- und Fachsprachkursen, an denen ein hoher Prozentsatz junger Ausländerinnen und Ausländer teilnimmt.

Neben der schulischen Bildung stellt die berufliche Aus- und Weiterbildung einen entscheidenden Faktor im Integrationsprozess dar, der auf die Sicherung gleichberechtigter wirtschaftlicher und sozialer Teilhabe gerichtet ist. Die berufliche Integration ausländischer Jugendlicher und junger Erwachsener wird durch eine Vielzahl von Maßnahmen gefördert. Einen Schwerpunkt bilden die aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Maßnahmen in den Bereichen Ausbildungs- und Berufsvorbereitung, außerbetriebliche Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen, in denen der Ausländeranteil beträchtlich ist. In Ergänzung dazu werden von der Bundesregierung binationale Berufsbildungsprojekte, Kurse zur Verbesserung der Integrationschancen ausländischer Jugendlicher, Community- und stadtteilorientierte Projekte (mit dem Ziel, ausländische Jugendliche zur Aufnahme einer Berufsausbildung zu motivieren) und eine breit angelegte Aktion „Mobilisierung von Lehrstellen bei ausländischen Unternehmen“ gefördert. Im Zusammenhang mit dieser Aktion ist eine bundesweite „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ (KAUSA) eingerichtet worden, die entsprechende Initiativen anregen soll und als Informations- und Beratungsstelle fungiert. Der Integration von ausländischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen kommen auch Projekte und Programme zugute, die von der Bundesregierung im Rahmen der Jugendsozialarbeit und der sozialen Stadtentwicklung eingeleitet wurden. Auch das Sofortprogramm der Bundesregierung leistet einen wichtigen Beitrag zur Integration von jungen Ausländerinnen und Ausländern in Ausbildung und Beruf.

Das Thema „Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten“ war ebenfalls Gegenstand der Beratungen in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Die Bündnispartner haben sich am 22. Juni 2000 auf ein umfassendes Aktionsprogramm mit neuen Initiativen zur Verbesserung der Bildungschancen von in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten verständigt.

28. Wie schätzt die Bundesregierung die Anerkennungspraxis von Berufsabschlüssen von Einwanderinnen und Einwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion ein?

Welche Abschlüsse sind anerkannt, welche nicht und warum?

Wie kann die berufliche Integration dieses Personenkreises verbessert werden?

Verfügt die Bundesregierung über entsprechende Programme?

Für die Anerkennung von Berufsabschlüssen von Einwanderinnen und Einwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion sind in Deutschland – meist in Abhängigkeit vom Wohnsitz der Antragsteller – verschiedene Institutionen zuständig, z. B. die Kultusministerien der einzelnen Länder bzw. die von ihnen beauftragten Behörden für akademische Grade und Berufsfachschulabschlüsse, die Gesundheitsministerien bzw. die von ihnen beauftragten Behörden für Gesundheits-

berufe, die Industrie- und Handelskammern für Qualifikationen nach dem Berufsbildungsgesetz, die Handwerkskammern für Qualifikationen nach der Handwerksordnung.

Gemäß § 10 Abs. 2 des Bundesvertriebenengesetzes sind Prüfungen und Befähigungsnachweise anzuerkennen, die Spätaussiedler in den Aussiedlungsgebieten abgelegt oder erworben haben, wenn sie den entsprechenden Prüfungen und Befähigungsnachweisen im Geltungsbereich des Gesetzes gleichwertig sind. Eine abschließende Auflistung von Abschlüssen, die anerkannt bzw. nicht anerkannt werden, existiert nicht und ist auch in Zukunft wegen der zunehmenden Heterogenität der Berufsabschlüsse in den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion nicht zu erwarten. Die zuständigen Stellen müssen daher im Einzelfall über die Anerkennung der abgelegten Prüfungen oder erworbenen Befähigungsnachweise entscheiden.

Wenn ein Anerkennungsverfahren aufgrund des Bundesvertriebenengesetzes oder einer anderen gesetzlichen Grundlage durchgeführt wird, ist – nach Kenntnis der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen beim Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) – bei Berufsabschlüssen, die in der ehemaligen Sowjetunion im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich erworben wurden, in den meisten Fällen eine Anerkennung möglich. Probleme gibt es vor allem bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen aus dem Wirtschaftsbereich. Wenn keine volle Anerkennung möglich ist, kann auf der Basis einer Anrechnung von Teilen der Ausbildung oder des Studiums der Erwerb einer deutschen Qualifikation angestrebt werden. Außerdem gibt es verschiedene Anpassungsmaßnahmen, die überwiegend von den Arbeitsämtern finanziert werden. Für Akademiker hat die vom Bund unterstützte Otto-Benecke-Stiftung besondere Förderprogramme entwickelt.

Die Bundesregierung fördert eine Vielzahl von Maßnahmen zur sprachlichen, schulischen, beruflichen und gesellschaftlichen Integration von Einwanderinnen und Einwanderern, insbesondere für russlanddeutsche Aussiedler. Ohne die Hilfen in den Herkunftsländern summieren sich die Bundeshilfen auf weit über zwei Mrd. DM.

Wie schon in der Antwort auf Frage 27 erwähnt, war das Thema „Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten“ auch Gegenstand der Beratungen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit.

29. Welche grundlegenden bildungspolitischen Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus dem Umstand, dass Weiterbildung zu einem immer wichtiger werdenden Bereich des Bildungssystems wird und wo setzt sie politische Schwerpunkte?

Wie setzt die Bundesregierung dabei die Kritik der oppositionellen SPD an der Vorgängerregierung, wonach diese sich „in der Weiterbildung von zu kurz greifenden ordnungspolitischen Überlegungen“ leiten ließ, in entsprechende Veränderungen um?

31. Welche konkreten Maßnahmen wird das im Rahmen der „Konzertierten Aktion Weiterbildung“ vorgesehene Aktionsprogramm enthalten?

Welchen Grad von Verbindlichkeit werden diese Maßnahmen besitzen und wie werden sie finanziell untersetzt sein?

Gemäß Koalitionsvertrag soll die Weiterbildung zu einem gleichwertigen vierten Bildungsbereich ausgebaut und lebensbegleitendes Lernen verwirklicht werden.

Dazu beitragen soll das Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, in dem alle laufenden und geplanten Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundes, die auf eine Verwirklichung des Prinzips lebensbegleitenden Lernens – insbesondere in der Weiterbildung – ausgerichtet sind, strategisch gebündelt und stärker aufeinander bezogen werden. Damit wird der Start zu einer Ausweitung der Aktivitäten des Bundes und zur Entwicklung eines integrativen Konzeptes für die Verwirklichung lebensbegleitenden Lernens aller Menschen gegeben.

Leitgedanken des Aktionsprogramms sind:

- Stärkung der Eigenverantwortung sowie Selbststeuerung der Lernenden
- Abbau von Chancenungleichheiten
- Kooperation zur Verbindung der Bildungsangebote und -nachfrage
- Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen.

Vorrangig gefördert werden sollen Innovationen in folgenden Feldern:

- Bildungsbereichs- und trägerübergreifende Vernetzung auf regionaler und überregionaler Ebene
- Qualitätssicherung in transparenten und vergleichbaren Verfahren
- Zertifizierung bzw. Anerkennung von beruflich verwertbaren Qualifikationen und Kompetenzen, auch solchen, die in informellen Lernprozessen erworben werden
- Erhöhung der Transparenz der Angebote, Verbesserung der Information und Beratung, Motivierung
- Förderung neuer Lehr- und Lernkulturen (z. B. informelles, selbstgesteuertes Lernen; Nutzung neuer Medien; Lernberatung und -begleitung)
- Schaffung eines lernförderlichen Umfelds für Menschen in speziellen Lebenslagen (z. B. Förderung der Bildungsbereitschaft, auch am Arbeitsplatz; Strategien zum Kompetenzerhalt bei Arbeitslosen)
- Intensivierung des Austauschs und der internationalen Zusammenarbeit, Förderung internationaler Kompetenzen.

Die Innovationen in diesen Handlungsfeldern werden mit Hilfe von Teilprogrammen und Projekten umgesetzt, die je für sich gesteuert werden. Die einzelnen Elemente des Aktionsprogramms sind in verschiedenen Haushaltstiteln im Einzelplan 30 etatisiert.

Zu den Teilprogrammen bzw. Projekten gehören insbesondere:

- Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“
- Offensive „Qualität in der Weiterbildung“
- Initiativen in der dualen Berufsausbildung und Förderkonzept „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten“
- Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“
- Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“
- Programm „Schule – Wirtschaft – Arbeitsleben“
- Förderung innovativer Projekte in der allgemeinen Weiterbildung
- Projektförderung im Hochschulbereich
- Programm „Neue Medien in der Bildung“
- BLK-Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“.

Die Entwicklung „lernender Regionen“ durch den Auf- und Ausbau von bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Netzwerken, die innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitenden Lernens durchführen, bildet den Kern des Aktionsprogramms. Mit Hilfe des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, das im Oktober 2000 ausgeschrieben wurde, sollen Bildungsanbieter und -nachfragende (Individuen, Betriebe etc.) sowie andere regionale Akteure (z. B. Jugend- und Arbeitsämter) enger als bisher zusammengeführt werden. Dadurch sollen die Motivation und Befähigung zum selbständigen Lernen gefördert sowie qualitative und quantitative Verbesserungen der Bildungsangebote, nicht zuletzt im Sinne einer stärkeren Nutzerorientierung, bewirkt werden. Die Netzwerke sollen zusätzlich für den Transfer von Ergebnissen der anderen Teilprogramme genutzt werden, um zur breiteren Umsetzung von Innovationen beizutragen. Für das Netzwerkprogramm stehen in den Haushaltsjahren 2000 bis 2004 voraussichtlich 88 Mio. DM Bundesmittel zur Verfügung. Zusätzlich setzt das BMBF für dieses Programm im selben Zeitraum Mittel des Europäischen Sozialfonds in Höhe von rund 50 Mio. DM ein.

Die Bundesregierung will den Weg zur Veränderung der Angebotsstrukturen sowie des Bildungsverhaltens über Fördermaßnahmen und Anreize gehen. Sie vertritt die Auffassung, dass staatliche Regulierung und detaillierte bundesweite Vereinheitlichung in einer Zeit, in der informelle Lernmöglichkeiten stark zunehmen und die individuelle Verantwortung gestärkt werden soll, keine geeigneten Lösungsansätze darstellen. Die Bundesregierung ist zusammen mit den Ländern der Ansicht: „Eigenverantwortung, Selbstorganisation, dezentrale Steuerung und Subsidiarität sind wichtige Elemente des gegenwärtigen Weiterbildungsbereichs. Sie allein reichen jedoch nicht aus, sie müssen konkretisiert und ergänzt werden, um die Vielfalt der Träger und die Qualität der Angebote zu sichern, die Transparenz der Angebote zu verbessern, die Vergleichbarkeit der Abschlüsse zu gewährleisten und den Zugang für alle – insbesondere benachteiligte und bildungsferne Personen – zu sichern sowie Qualifikationen vorausschauend anpassen zu können“ (Programmbeschreibung des BLK-Modellversuchsprogramms „Lebenslanges Lernen“, 17. August 1999, S. 12).

Die Bundesregierung setzt sich auf dieser Grundlage dafür ein, dass alle Möglichkeiten zur Verwirklichung lebensbegleitenden Lernens im Dialog zwischen Bund und Ländern, Wirtschaft und Gewerkschaften sowie Verbänden ausgelotet werden. Hierzu dienen auch die Gespräche zu dieser Thematik im „Forum Bildung“, im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“, in den Lenkungsausschüssen der einzelnen Programme sowie mit der Konzertierte Aktion Weiterbildung (vgl. Antwort auf Frage 35).

30. Wie wirkt die Bundesregierung darauf hin, dass die Weiterbildung verstärkt auf den Strukturwandel der Gesellschaft ausgerichtet wird?

Das Weiterbildungssystem ist durch die Wandlungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft nicht nur zur Anpassung gezwungen, es kann zugleich zu ihrer Gestaltung beitragen. Dafür muss Weiterbildung als ständige persönliche und gesellschaftliche Aufgabe angesehen werden. Beim Ausbau der Weiterbildung sollen deshalb die Grundlagen dafür geschaffen werden, dass alle Menschen die Bereitschaft zu kontinuierlichem Lernen entwickeln, die dafür erforderlichen Kompetenzen erwerben und institutionalisierte, aber auch neue, z. B. informelle Lernmöglichkeiten im täglichen Lebens- und Arbeitszusammenhang nutzen.

Weitere Ausführungen zur Ausrichtung der Weiterbildungspolitik auf den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturwandel vergleiche Vorbemerkung.

32. Wie trägt die Bundesregierung der kritischen Einschätzung ihrer sie tragenden Parteien Rechnung, dass die Weiterbildung über das „Standort“-Argument hinaus vor allem der Entfaltung der Persönlichkeit zu dienen hat?

Weiterbildung dient der Entfaltung der Persönlichkeit und trägt sozialen, beruflichen und gesellschaftlichen Bedürfnissen Rechnung. Allgemeine und berufliche Weiterbildung sind dabei gleichrangig. Die Bundesregierung legt großen Wert darauf, dass Weiterbildung bzw. lebenslanges Lernen für alle Menschen selbstverständlich und möglich wird. Denn erstens ist bei einer Nichtbeteiligung an kontinuierlichem Lernen für den einzelnen Menschen und für seine Familie die Gefahr der Ausgrenzung aus allen gesellschaftlichen Bereichen hoch. Zweitens kann der Strukturwandel unserer Gesellschaft und Wirtschaft nur mit Hilfe einer alle Gruppen einschließenden Entwicklung lebensbegleitenden Lernens bewältigt und sozialverträglich gestaltet werden. Hiervon hängen sowohl die Innovationsfähigkeit als auch der soziale Zusammenhalt unserer Gesellschaft und Wirtschaft ab.

Zwischen diesen beiden Polen – Stärkung und Entfaltung individueller Möglichkeiten und Zunahme und Veränderung gesellschaftlicher Anforderungen – muss das Bildungssystem sich weiterentwickeln. Notwendig ist daher die Mobilisierung aller, vor allem bildungsferner und benachteiligter Gruppen, und auch die Verwirklichung des Konzepts „Lernende Regionen“. Dies sind die strategischen Ansatzpunkte einer Bildungspolitik der Bundesregierung, die Lernen ein Leben lang ermöglichen und fördern will (vgl. Antwort auf die Fragen 29 und 31).

33. Was hat die Bundesregierung unternommen, um gemäß der Koalitionsvereinbarung bessere Voraussetzungen zu schaffen für
- eine engere Verzahnung zwischen Berufsleben und Weiterbildung,
 - die Sicherung von Qualität, Vergleichbarkeit (und Gleichwertigkeit) der Abschlüsse in der Weiterbildung,
 - die notwendige Transparenz der Angebote?

Welche konkreten Schritte sind in diesen Bereichen bis zum Ende der Legislaturperiode vorgesehen?

Die Bundesregierung hat mit den Sozialpartnern im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 21. Februar 2000 ein gemeinsames Konzept mit konkreten Schritten zum Ausbau und zur qualitativen Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung beschlossen.

Ziel ist es, die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung deutlich zu steigern. Politische Schwerpunkte setzt die Bundesregierung hierbei auf die Förderung der Bereitschaft und des Zugangs zur Weiterbildung, die Sicherung der Kompetenzentwicklung für benachteiligte Gruppen und Nachqualifizierung, die Sicherung von Qualität und Transparenz der beruflichen Weiterbildung, die Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung, die berufliche Kompetenznutzung und Zertifizierung sowie auf den Kompetenzerhalt bei Arbeitslosigkeit.

Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung soll zur Vielfalt der beruflichen Entwicklungschancen beitragen und breite Zugangsmöglichkeiten zu beruflicher Weiterbildung und damit auch in andere Bereiche des Bildungssystems eröffnen.

- Ein Instrument stellen die in den vergangenen Jahren entwickelten Strukturmodelle der neuen Ausbildungsberufe dar. Wahlpflichtbausteine in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen sowie Zusatzqualifikationen und

andere aus Ausbildungsordnungen entwickelte Bausteine eröffnen fließende Übergänge in die berufliche Weiterbildung (vgl. Antwort auf Frage 20).

- In geeigneten Fällen sollen auch Aus- und Weiterbildungsordnungen parallel entwickelt werden, wie es z. B. für die neuen Sicherheitsberufe geplant ist.
- Fortbildungsregelungen aufgrund des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung bieten Abschlüsse, deren Qualifikation sich an beruflichen Funktionsbildern und betrieblichen Arbeitsplatzanforderungen orientiert. Die Regelungen werden aus Qualifikationserfordernissen in der Wirtschaft heraus entwickelt. Neben den Meister-, Fachwirte- und Fachkaufleuterelementen, die dem Nachwuchs mittlerer Führungskräfte in den Unternehmen oder als Schritt in die Selbständigkeit mit solider fachlicher Basis und Berufspraxis dienen, gibt es sowohl Abschlüsse, die eine Zwischenstufe dazu nach der Ausbildung darstellen und Funktionen betreffen, die allein mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nicht erreicht werden können, als auch Abschlüsse für Tätigkeitsfelder, die bisher oft Hochschulabsolventinnen und -absolventen vorbehalten sind. Diese Vielfalt öffentlich-rechtlicher Regelungen soll erhalten und weiterentwickelt werden. Die für die Zulassung zu Fortbildungsprüfungen erforderlichen Berufspraxiszeiten werden verkürzt. Zunehmend können Fortbildungsabschlüsse schrittweise über Prüfungsteile oder unter Anrechnung vorher abgelegter Prüfungen erreicht werden. Insgesamt entsteht so ein flexibles Berufsbildungssystem mit Verknüpfungen zwischen Ausbildung, Berufserfahrung und Weiterbildung anstelle starrer und voneinander getrennter Strukturen.

Hinsichtlich der Sicherung der Qualität der Abschlüsse wurden seitens des Bundes, aber auch auf Eigeninitiative von Weiterbildungsverbänden und -einrichtungen sowie der Länder bereits eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt. Neben den Beschlüssen im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit geschieht dies zum Teil auf gesetzlicher Grundlage (z. B. Fernunterrichtsschutzgesetz, Fortbildungsregelungen der Kammern), zum Teil im Wege von Forschungs- und Modellvorhaben und des Erfahrungsaustauschs über innovative Projekte. Primäres Ziel ist es, in Kooperation mit den Ländern, Trägern und Verbänden die Qualitätssicherung im Sinne der Lernenden zu unterstützen. Das Handlungsfeld Teilnehmerschutz soll so entwickelt werden, dass die Teilnehmer und -innen bei der Wahrung ihrer Eigenverantwortung konkrete Hilfestellung erhalten. Daneben sollen auch Anreize für Träger und Anbieter geschaffen werden, innovative Qualitätsentwicklungs- und -managementsysteme weiterzuentwickeln und möglichst breit zu erproben. Die beiden Handlungsfelder Teilnehmerschutz und Anbieterqualitätssicherung werden als sich ergänzende Notwendigkeiten der Qualitätssicherung, -entwicklung und des Qualitätsmanagements verstanden.

Der breiten Erprobung und Umsetzung von Konzepten zur Qualitätssicherung dienen auch die im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ zu entwickelnden bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Kooperationsverbände (vgl. Antwort auf die Fragen 29 und 31).

Transparenz der Angebote wird vor allem über Informations- und Beratungsmöglichkeiten hergestellt. Neben den bundesweiten Weiterbildungsdatenbanken – KURS der Bundesanstalt für Arbeit, LIQUIDE des Instituts der Deutschen Wirtschaft und WIS des Deutschen Industrie- und Handelstags – gibt es gegenwärtig eine Reihe regionaler Datenbanken, die vor allem von den Ländern entwickelt wurden und in den Kommunen im Rahmen der kommunalen Weiterbildungsberatung genutzt werden.

Datenbanken sind nach Auffassung der Bundesregierung eine wichtige Grundlage für eine bürgernahe Beratungsarbeit. Deshalb wurde in den vergangenen

Jahren die Entwicklung regionaler Weiterbildungsdatenbanken unterstützt. Weiterhin wurde die Vernetzung der regionalen Weiterbildungsdatenbanken untereinander sowie mit der überregionalen Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit gefördert.

Insbesondere im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ (vgl. Antwort auf die Fragen 29 und 31) soll unter Vernetzung der vorhandenen Datenbanken eine weitere Bündelung der Information und Beratung erfolgen. Angestrebt wird dabei eine möglichst umfassende, neutrale und überschaubare Präsentation der formalisierten Bildungsangebote sowie eine Neuorientierung der Beratungsdienste (z. B. informelle Lernmöglichkeiten; spezielle Beratungsangebote für einzelne Personen, Gruppen, Institutionen und Organisationen; neue Formen der Lernberatung, des Coachings, der Lern-on-line-Dienste, der Moderation von Lernzirkeln einschließlich der entsprechenden Qualifizierung des Personals). Die Bereitstellung der Serviceleistungen soll insbesondere durch Kooperation der Weiterbildungsträger auf regionaler Ebene erfolgen.

Aus Sicht der Bundesregierung ist es ebenfalls erforderlich, neue Möglichkeiten der Werbung für Weiterbildung zu erschließen und mit Hinweisen zu den vorhandenen Informations- und Beratungsmöglichkeiten zu verbinden. Dies wird beispielhaft im Rahmen der von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern initiierten Lernfeste praktiziert. In diesem Jahr fand das dritte bundesweite Lernfest statt, an dem sich ca. 200 regionale und kommunale Kooperationsverbände mit jeweils einer Vielzahl von Weiterbildungseinrichtungen und anderen Partnern beteiligten.

34. Beabsichtigt die Bundesregierung den Zugang zur Hochschule von beruflich besonders Qualifizierten über die bestehende Regelung im Hochschulrahmengesetz (§ 27) hinaus auszudehnen?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, in welcher Hinsicht?

Die Verwirklichung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung ist ein wichtiges bildungspolitisches Ziel der Bundesregierung. Dies ist auch in der Koalitionsvereinbarung vom 20. Oktober 1998 formuliert.

Die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung soll Begabungs- und Entwicklungschancen des Einzelnen erweitern. Deshalb soll der Zugang zum Hochschulstudium auch Studienbewerbern eröffnet werden, die dazu durch berufliche Bildung und Bewährung befähigt sind, aber über keine herkömmliche Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Ein entsprechender Grundsatz ist in § 27 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz (HRG) festgeschrieben. Danach sind die Länder verpflichtet, den Hochschulzugang aufgrund beruflicher Qualifikation zu eröffnen. Über die grundsätzliche Verpflichtung hinaus ist daher die Ausgestaltung der Zugangswege zum Studium nach der Kompetenzverteilung des Grundgesetzes Angelegenheit der Länder. Diese haben bereits bis auf Bayern Zugangswege für beruflich qualifizierte Bewerber, die keine im schulischen Bereich erworbene Hochschulzugangsberechtigung besitzen, in den Landeshochschulgesetzen geschaffen.

Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass die Länder diese im HRG eröffnete Zugangsmöglichkeit für beruflich qualifizierte junge Erwachsene zum Studium breiter öffnen und gezielter fördern sollten. Darüber hinaus sollten durch länderübergreifende Vereinbarungen transparente und vergleichbare Hochschulzugangswegen für beruflich qualifizierte sichergestellt werden. Ferner sollten entsprechende Vorbereitungsangebote ausgebaut und gefördert sowie die An-

rechnung beruflicher Qualifikationen auf einschlägige Studienanforderungen erweitert werden.

Die Bundesregierung hat durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Gesundheit vom 10. November 1999 (BGBl. I S. 2162) die Voraussetzungen für die Zulassung zu den ärztlichen Prüfungen geändert. Danach ist die allgemeine Hochschulreife nicht länger Voraussetzung für die Zulassung zu diesen Prüfungen. In der Fassung der geänderten Verordnungen ist jetzt lediglich die „Hochschulzugangsberechtigung“ nachzuweisen. Dies bedeutet, dass das für die ärztliche Ausbildung geltende Bundesrecht es ermöglicht, Bewerberinnen und Bewerber aufgrund beruflicher Qualifizierungen zum medizinischen Studium zuzulassen. Es hängt jetzt von der Entscheidung der Länder ab, ob solche Zugangswege zu den medizinischen Studiengängen geschaffen und wie sie ausgestaltet werden.

35. Mit welchen Maßnahmen will die Bundesregierung sich daran beteiligen, die unterschiedlichen Aktivitäten aller für die Weiterbildung Verantwortlichen und in der Weiterbildung Tätigen in effektiverer Weise zu bündeln, als das bisher geschehen ist?

Die Weiterbildung ist im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen – z. B. was die Angebotsstruktur und die Zusammensetzung der Teilnehmenden anbelangt – sehr heterogen. Sie ist zudem durch eine plurale Struktur der Weiterbildungsanbieter, d. h. der einzelnen Bildungseinrichtungen und ihrer Träger, gekennzeichnet: Neben öffentlich-rechtlichen bestehen z. B. kirchliche und vor allem viele private Einrichtungen. Im Bereich der betrieblichen oder beruflichen Weiterbildung sind die Betriebe, Dienstleistungsunternehmen und Verwaltungseinrichtungen selbst Orte der Weiterbildung.

Bund und Länder stimmen in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) die Schwerpunkte im Bereich der gemeinsamen Bildungsplanung ab. Sie haben sich 1999 auf die Förderung eines Modellversuchsprogramms „Lebenslanges Lernen“ verständigt, für das sie in den Jahren 2000 bis 2004 jeweils 5 Mio. DM (Bund und Länder je zur Hälfte) bereitstellen. In der BLK hat der Bund am 19. Juni 2000 zudem eine Vereinbarung mit den Ländern über die Durchführung des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ geschlossen (vgl. Antwort auf die Fragen 29 und Frage 31).

Die Bundesregierung strebt darüber hinaus an, alle an der Weiterbildung beteiligten Institutionen und dafür Verantwortlichen – unter Berücksichtigung ihrer Zuständigkeiten – für das von ihr verfolgte Ziel, die Stärkung dieses wichtigen Bildungsbereichs, zu gewinnen. Dafür – insbesondere zur Bündelung geeigneter Maßnahmen und Aktivitäten der verschiedenen Verantwortlichen auf dieses Ziel – nutzt sie folgende Gesprächsforen und Gremien:

Forum Bildung:

Dieses Forum wurde auf Initiative des BMBF von Bund und Ländern ins Leben gerufen. Neben dem BMBF und den Bildungs- und Wissenschaftsministerinnen und -ministern der Länder sind dort die Sozialpartner, die Wissenschaft, die Kirchen, die Auszubildenden und Studierenden vertreten, um über Perspektiven und Empfehlungen für eine neue Bildungsreform mit dem Ziel, die Zukunftsfähigkeit des deutschen Bildungssystems sicherzustellen, zu beraten. Unter den fünf Themenschwerpunkten wird auch der Bereich der Weiterbildung behandelt, insbesondere im Themenschwerpunkt „Lernen – ein Leben lang“.

Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit:

In dem von der Bundesregierung initiierten Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit ist auch der Bereich der beruflichen Weiterbildung behan-

delt worden. Die vom Bündnis eingesetzte Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ hat sich auf ihrer Sitzung am 21. Februar 2000 unter dem Thema „Innovation und Lernen – Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben“ über vordringliche Handlungsfelder und Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung verständigt (vgl. Antwort auf Frage 33).

Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW):

Die KAW ist eine seit 1987 bestehende international einmalige „Plattform“ für die Kommunikation und Kooperation der im Bereich der Weiterbildung tätigen (auch konkurrierenden) Träger, Verbände und Organisationen, der Hochschulen, der Tarifpartner, der für Weiterbildung Zuständigen in Bund, Ländern, Kommunen und Kreisen. Die Geschäftsstellenfunktion nimmt das BMBF wahr. Ziel der KAW ist, die Aktivitäten und Kräfte in der Weiterbildung zu bündeln und zugleich Pluralität, Vielfalt und Eigenverantwortung in der Weiterbildungslandschaft zu fördern. Die Aktivitäten der KAW sind in den 90er Jahren deutlich zurückgefahren worden. Das BMBF hat nach dem Regierungswechsel die in der KAW Vertretenen ermutigt, ihre Aktivitäten wieder deutlich zu verstärken. Dabei geht es insbesondere darum, dass die KAW ein Impulsgeber für die Bündelung von bundesweiten Aktivitäten im Weiterbildungsbereich sowie ein Ratgeber und Gesprächspartner für Bund und Länder sein soll. Die KAW wurde – nach ihrem Beschluss über eine entsprechende Reform ihrer Organisations- und Aufgabenstruktur im November 1999 – vom BMBF gebeten, ihren Sachverstand in die Entwicklung des Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ einzubringen (vgl. die Antwort auf die Fragen 29 und 31).

36. Wie beurteilt die Bundesregierung die regionale Ausgewogenheit des Weiterbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland?

Wie will die Bundesregierung darauf Einfluss nehmen, dass sich besonders in den neuen Bundesländern die Angebots- und Beratungssituation in der Weiterbildung verbessert?

Generelle Aussagen zur regionalen Verteilung des „Weiterbildungssystems“ können nicht getroffen werden, da sich die Weiterbildung in die Bereiche berufliche und betriebliche, allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung mit verschiedenen Zuständigkeiten aufspaltet (vgl. Antwort auf Frage 37). Daten liegen nur zu einzelnen Bereichen vor. So sind bundesweite Statistiken mit Daten der durchführenden Einrichtungen und ihrer Angebote entweder nur für einzelne Trägersegmente (z. B. die vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) aufbereitete Volkshochschulstatistik) oder trägerübergreifend für Sonderbereiche (z. B. Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit) verfügbar.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die Vielfalt der Weiterbildungsanbieter zu einem breiten, regional wie auch themenbezogen gestreuten Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen beiträgt. Unterschiede in der Angebotsdichte und Themenvielfalt ergeben sich zwischen städtischen und ländlichen Regionen. Durch den ständig wachsenden Anteil informellen, selbstgesteuerten Lernens und insbesondere die Nutzung netzgestützter Angebote und Datenbanken werden diese regionalen Unausgewogenheiten abgeschwächt. In dem Umfang, in dem auch bisher bildungsferne Weiterbildungsinteressenten in Regionen mit geringerer Angebotsdichte Zugang zu diesen Lernmöglichkeiten finden bzw. erhalten, verlieren regionale Ungleichheiten mehr und mehr an Bedeutung.

Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung weist das Berichtssystem Weiterbildung VII aus, dass in den neuen Ländern die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung überdurchschnittlich hoch ausfällt (Teilnahmequote 37 % im Vergleich zu 29 % in den alten Ländern), während die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung in den neuen Ländern unterdurchschnittlich ist (Teilnahmequote 28 %

im Vergleich zu 32 % in den alten Ländern). Im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung gibt es zudem Ansätze für eine Regionalisierung der Daten auf Länderebene. Hieran haben sich 1994 sechs Länder beteiligt. 1998 nahmen trotz großen Interesses seitens der Länder aus Kostengründen nur drei Länder teil. Die Bundesregierung würde es begrüßen, wenn sich an der geplanten Erhebung in 2001 weitere Länder beteiligten.

Vor allem in den neuen Ländern wurde der Aufbau von Weiterbildungsangeboten in den letzten Jahren durch die Bundesanstalt für Arbeit und eine Reihe weiterer Vorhaben gefördert. Gegenwärtig existiert im Bereich der beruflichen Weiterbildung in den neuen wie in den alten Ländern ein dichtes Netz von Weiterbildungsangeboten von Betrieben, Weiterbildungseinrichtungen der Kammern, der Gewerkschaften, der Kirchen und Kommunen sowie einer Vielzahl weiterer Anbieter, die gemeinnützig oder gewinnorientiert organisiert sind. Die Betriebe selbst organisieren im Bereich beruflicher Weiterbildung mit Abstand die meisten Angebote.

Die Angebots- und Beratungsfunktion soll besonders in den neuen Ländern durch Kooperationen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsanbieter sowie anderer Bildungsträger auf regionaler Ebene verbessert werden, unter anderem mit dem Ziel, individuelle Hilfen für Information, Beratung, Qualitätsbeurteilung und Vermittlung zu schaffen (vgl. Antwort auf die Fragen 29 und 31). Die Bundesregierung erwartet von diesen regionalen Lösungen die nachhaltige Entwicklung einer neuen Lehr- und Lernkultur, da auf regionaler Ebene Qualifikations- und Kompetenzprobleme praxisnäher und nachfrageorientierter in Kooperation mit den betreffenden Politikbereichen gelöst werden können.

37. Wie beurteilt die Bundesregierung das gegenwärtige Verhältnis von allgemein kultureller, beruflicher und politischer Weiterbildung?

In welcher Weise will sie auf ein ausgewogenes Verhältnis Einfluss nehmen?

Die Unterscheidung und Abgrenzung zwischen „allgemeiner“ und „beruflicher“ Weiterbildung beziehen sich vor allem auf eine formale, organisatorische sowie eine Finanzierungstrennung. Die politische und die kulturelle Weiterbildung werden in der Regel der allgemeinen Weiterbildung zugeordnet.

Die Übergänge zwischen den Bereichen sind fließend. Je schneller und unvorhersehbarer sich die beruflichen Anforderungen verändern, desto wichtiger wird z. B. in der betrieblich-beruflichen Weiterbildung eine über Arbeitsplatzspezialisierungen hinausführende Kompetenzentwicklung.

Andererseits wird durch die breitere Entwicklung persönlicher Kompetenzen in der allgemeinen Weiterbildung eine stärkere Öffnung für ein auf die Lebens- und Arbeitswelt bezogenes Lernen bewirkt. So kann z. B. das Erlernen einer fremden Sprache der beruflichen wie der allgemeinen Weiterbildung zugeordnet werden. Unter diesem Gesichtspunkt muss das gegenwärtige Verhältnis von allgemeiner Weiterbildung – die kulturelle und politische eingeschlossen – und betrieblich-beruflicher Weiterbildung als ein Prozess wechselseitiger Synergieentwicklung und Annäherung verstanden werden.

Nach Auffassung der Bundesregierung kann „Ausgewogenheit“ im Sinne einer quantitativen Gleichwertigkeit nicht Ziel einer öffentlichen Einflussnahme sein. Hierfür lassen sich weder normative Kriterien noch empirisch belastbare Indikatoren entwickeln. Vielmehr geht es darum, alle Weiterbildungsbereiche im Sinne einer integrativen Weiterbildung so zu entwickeln, dass sie in ihrer Gesamtheit gerichtet sind auf die

- ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung und kulturelle Identitätsbildung,

- Kompetenzentwicklung zur Sicherung der wirtschaftlichen Konkurrenzfähigkeit,
- politische Bildung und Aktivierung möglichst aller Bürgerinnen und Bürger für eine demokratische Zukunftsgestaltung.

Dabei soll kulturelle Bildung den Einzelnen ermöglichen, Kunst und Kultur besser verstehen und auch mitgestalten zu können und gleichzeitig ihre bzw. seine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben fördern.

Die politische Bildung kann in einem integrativen Ansatz darüber hinaus leisten, berufliche Kenntnisse, Erfahrungen und Erfordernisse in ihrer Bedeutung sowohl für das Individuum als auch für die Gesellschaft und ihre Subsysteme, wie Familie, Betrieb, Schule, Verein etc., zu analysieren und reflektieren.

Die für die Durchführung der allgemeinen Weiterbildung zuständigen Länder verstehen die politische Bildung als „bereichsübergreifende Aufgabe im Prozess des lebenslangen Lernens“ und beabsichtigen, die regionalen Lernorte politischer Weiterbildung zu erhalten bzw. auszubauen. Die Länder haben dies in ihren „Überlegungen zur politischen Weiterbildung“ (Beschluss der KMK vom 18. September 1998) herausgestellt.

Die Finanzierung für die Weiterbildung erfolgt – den großen Zielgruppen bzw. Bereichen der Weiterbildung entsprechend –

- für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung vor allem durch die Unternehmen,
- für den Bereich der beruflichen Weiterbildung je nach Interessenlage durch den Staat, die Betriebe und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
- für die allgemeine Weiterbildung durch die Teilnehmenden und den Staat (Länder, Kommunen, Bund),
- für die Weiterbildung der Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten im Rahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik durch die Bundesanstalt für Arbeit.

An der Finanzierung der politischen Bildung sind der Bund und die Länder beteiligt, sowohl durch eigene Aktivitäten der Landeszentralen bzw. der Bundeszentrale für politische Bildung als auch durch die Bereitstellung von Haushaltsmitteln (für die Förderung von freien Trägern politischer Bildungsarbeit, z. B. durch die Bundeszentrale). Innerhalb des Bundes stellen verschiedene Ressorts Mittel zur Förderung der politischen Bildung bereit, z. B. das Bundesministerium des Innern (Förderung der politischen Stiftungen und der freien Träger über die Bundeszentrale für politische Bildung), das Auswärtige Amt (Förderung politischer Bildungsarbeit durch freie Träger), das Bundesministerium für Verteidigung (politische Bildung in der Bundeswehr).

Das BMBF trägt durch die Förderung einzelner innovativer Projekte zur Stärkung und Weiterentwicklung der politischen und kulturellen Weiterbildung und zur modellhaften Verzahnung von Inhalten der beruflichen und politischen Bildung bei.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend trägt durch seine Regel- und Projektförderung im Kinder- und Jugendplan zu einer kontinuierlichen Arbeit in den Bereichen der politischen, kulturellen sowie arbeitswelt- bzw. berufsbezogenen Weiterbildung bei.

Neben der Regelförderung im Kinder- und Jugendplan hat die Bundesregierung das Programm „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ aufgelegt. Ziel dieses Programms ist es neben anderen, neue Maßnahmen zu entwickeln und zu erproben, die die soziale, berufliche und gesellschaftliche Integration junger Menschen fördern. So hat beispielsweise das in diesem

Kontext eingeführte „Soziale Trainingsjahr“ zum Ziel, den Jugendlichen in sozialen Brennpunkten neue Perspektiven in Richtung Bildung, Ausbildung und Arbeit zu eröffnen.

38. Wie schätzt die Bundesregierung den Stand bei der Einbeziehung von Universitäten und Hochschulen in die allgemeine und berufliche Weiterbildung ein?

Bereits seit In-Kraft-Treten des Hochschulrahmengesetzes (HRG) gehört die Weiterbildung zu den regulären Aufgaben der Universitäten und Fachhochschulen. Bisher konnten die Hochschulen dieser Aufgabe wegen der Überlastsituation im Bereich der Erstausbildung nur in beschränktem Umfang nachkommen. Die Gründe dafür sind in den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz vom 12. Juli 1993 und des Wissenschaftsrates vom 14. November 1997 festgehalten. Bisher gab es auch wenig Anreize innerhalb der Hochschulen für eine Betätigung in der Weiterbildung.

Es gibt außerdem in der Bundesrepublik Deutschland – anders als in den meisten europäischen Ländern und z. B. in den USA – ein traditionell gewachsenes plurales System der Weiterbildung, d. h. eine Vielzahl meist privater Träger, die am Markt nach dem Prinzip der Kostendeckung operieren. Von daher wurde vielfach sowohl von Arbeitgeber- wie von Arbeitnehmerseite befürchtet, dass ein verstärktes Engagement im Bereich staatlich finanzierter Weiterbildung an Hochschulen diesen Wettbewerb stören würde.

Weiterbildung, das halten daher alle o. g. Empfehlungen fest, sollte gegen Entgelt angeboten werden, der erzielte Erlös den Hochschulen auch für ihre Aufwendungen verbleiben und erneut für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Weiterbildungsbereich zugeführt werden.

Mit der teilweisen Einführung von Globalhaushalten, den Bestimmungen des HRG aufgrund der Vierten HRG-Novelle zu neuen international kompatiblen gestuften Abschlüssen (Bachelor, Master) und den angestrebten größeren Autonomiespielräumen der Hochschulen erhalten diese verbesserte Möglichkeiten, sich auch der Weiterbildung anzunehmen. Dafür erzielte Erlöse können nun im Bereich der Hochschulhaushalte neu für die Weiterbildung verwendet werden. Auch die Arbeitsmarktsituation, mittelfristige Rückgänge von Studienanfängerzahlen in bestimmten Fachrichtungen und internationale Nachfrage machen es zunehmend für Hochschulen attraktiv, auch um Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer zu werben.

Anstöße zum Ausbau der Weiterbildung an den Hochschulen sollten z. B. auf

- Ergänzungs-, Aufbau- und Vertiefungsstudiengänge von ein- oder zweijähriger Studiendauer, die zu einem zusätzlichen Diplom oder einem Masterabschluss führen, und
- kürzere, marktnahe Weiterbildungsangebote

zielen.

Daneben sind eine stärkere Öffnung der Studiengänge in allen Ländern für beruflich Qualifizierte und sonstige befähigte Studienbewerberinnen und -bewerber sowie die Fortbildung des eigenen wissenschaftlichen Personals wichtige Elemente einer Strategie zur Verwirklichung lebensbegleitenden Lernens.

Die Entwicklung der Multimedia-Technik bietet den Hochschulen darüber hinaus eine gute Ausgangslage, weil neben den herkömmlichen Seminaren und Kursen Fernstudienangebote und vor allem Studienangebote in digitaler Form zur Verfügung gestellt und auch für die Weiterbildung genutzt werden können.

Das seit dem 1. Januar 1998 geltende Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) ermöglicht auch die Einbeziehung von Hochschulen bei der Weiterbildungsförderung durch die Bundesanstalt für Arbeit, soweit spezielle Weiterbildungen angeboten werden, die nicht zu den berufsqualifizierenden Studiengängen zählen (§ 87 Abs. 2 Nr. 1 SGB III).

39. Welche Rolle misst die Bundesregierung der Weiterbildung als wichtigem Bestandteil einer präventiven Arbeitsmarktpolitik bei und sieht sie diese Funktion der Weiterbildung im Arbeitsförderrecht des SGB III hinreichend gesichert?

Wie wird die gegenwärtige Qualität der öffentlich geförderten Maßnahmen eingeschätzt?

Welche Ergebnisse sind dabei speziell bei Menschen mit Behinderungen zu verzeichnen und wie sind diese zu bewerten?

47. Wie schätzt die Bundesregierung die Rolle des SGB III für die Einbeziehung von benachteiligten Gruppen in Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ein, wenn dort die Integration in den ersten Arbeitsmarkt als entscheidendes Kriterium für die zu fördernden Maßnahmen festgeschrieben ist?

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung gehört nach wie vor zu den wichtigsten und erfolgreichsten Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder eine bereits eingetretene Arbeitslosigkeit möglichst rasch zu beenden. Mehr als zwei Drittel aller Teilnehmenden sind sechs Monate nach Abschluss einer von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung nicht mehr arbeitslos gemeldet (vgl. Antwort auf Frage 49).

Die Vermeidung von Arbeitslosigkeit ist weiterhin eine wichtige Aufgabe der Weiterbildungsförderung nach dem SGB III. Dieser präventive Ansatz der Förderung kommt beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugute, wenn sie noch nicht über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Die Arbeitsämter und ihre Verwaltungsausschüsse entscheiden nach arbeitsmarktlichen Erfordernissen eigenverantwortlich, in welchem Umfang die Mittel des ihnen zur Verfügung stehenden Budgets für die Weiterbildungsförderung eingesetzt und welche Zielgruppen innerhalb des grundsätzlich förderungsberechtigten Personenkreises vorrangig gefördert werden.

Vorrangiges Ziel der aus Mitteln der Beitragszahler geförderten Weiterbildung muss es bleiben, nach Abschluss der Qualifizierung möglichst rasch eine berufliche Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Deshalb setzt jede Förderung u. a. voraus, dass die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer die personenbezogenen Leistungs- und Lehrgangsvoraussetzungen erfüllen, insbesondere für die vorgesehene Qualifizierung geeignet sind. Gleichwohl ermöglicht es das SGB III bei besonders förderungsbedürftigen Personengruppen, die Hemmnisse bei der Wiedereingliederung angemessen zu berücksichtigen und ggf. auch die Teilnahme an speziellen Weiterbildungen für Zielgruppen des Arbeitsmarktes zu fördern (§ 7 Abs. 3 SGB III). Damit kann individuellen Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung auch im Rahmen einer Weiterbildung angemessen Rechnung getragen werden.

Im Rahmen der allgemeinen und besonderen Leistungen zur beruflichen Eingliederung behinderter Menschen können nach dem SGB III Leistungen zur beruflichen Weiterbildung erbracht werden. Eine Förderung als allgemeine Maßnahme ist auch möglich, wenn keine Arbeitslosigkeit oder dreijährige berufliche Tätigkeit vorliegt oder es einer längeren Förderung als bei nicht behinderten Men-

schen oder einer erneuten Förderung bedarf. Soweit Art und Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Eingliederungserfolgs die Teilnahme an einer Maßnahme in einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen oder an einer sonstigen auf die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichteten Maßnahme erfordern, sind besondere Leistungen zu erbringen. Diese Förderung umfasst die Leistung von Übergangsgeld oder Ausbildungsgeld, die Übernahme der Teilnahmekosten und sonstige Hilfen (vertiefende Informationen über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an speziellen Rehabilitationsmaßnahmen siehe ibv Nr. 38/2000, Berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen).

Für eine erfolgreiche Weiterbildungsförderung sind die Qualität der Maßnahme und ein an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtetes Bildungsangebot unerlässlich. Nach den gesetzlichen Regelungen dürfen daher nur solche Lehrgänge von den Arbeitsämtern für die Weiterbildung anerkannt werden, deren Qualität gesichert ist und die arbeitsmarktlich zweckmäßig sind. Die Bundesregierung begrüßt und unterstützt die Anstrengungen der Bundesanstalt für Arbeit und ihrer Selbstverwaltung, die u. a. mit der Verabschiedung eines Anforderungskatalogs an Bildungsträger dazu beigetragen haben, eine qualitativ hochwertige Weiterbildungsförderung zu sichern. Sie beobachtet die Entwicklung in der beruflichen Weiterbildung auch wegen ihrer hohen arbeitsmarktlichen Bedeutung weiterhin sorgfältig und wird evtl. notwendig werdende Rechtsänderungen rechtzeitig vorschlagen.

Zur Qualitätssicherung in der beruflichen Rehabilitation haben sich die Rehabilitationsträger auf gemeinsame, zum 1. Januar 1999 als Anlage zum Rahmenvertrag, über die Zusammenarbeit zwischen Rehabilitationsträgern und Berufsförderwerken in Kraft getretene Grundsätze verständigt. Insbesondere ist hiernach vom Bildungsträger mit dem Rehabilitanden ein individueller Förderplan zu erstellen, der den behinderungsbedingt notwendigen Umorientierungs- und Veränderungsprozess besonders berücksichtigt. Als Modellvorhaben werden alle seit dem 30. Juni 2000 begonnenen Maßnahmen für ein Jahr erprobt.

40. Hat die Bundesregierung die Absicht, die seit 1992 geltende Kann-Leistung im Bereich der Fortbildung und Umschulung wieder in einen Rechtsanspruch umzuwandeln?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, wann ist damit zu rechnen?

Der Rechtsanspruch auf Unterhaltsgeld bei beruflicher Weiterbildung wurde mit dem zum 1. Januar 1994 in Kraft getretenen Ersten Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (1. SKWPG) auf Vorschlag der alten Bundesregierung zur Verbesserung der Steuerungsmöglichkeiten und der arbeitsmarktpolitischen Prioritätensetzung durch die Bundesanstalt für Arbeit in eine Ermessensleistung umgewandelt. Allerdings bestand auch der frühere Rechtsanspruch auf Unterhaltsgeld nicht uneingeschränkt, da eine Förderung für den einzelnen Teilnehmenden insbesondere von der arbeitsmarktlichen Zweckmäßigkeit der Maßnahme und dem Vorliegen der persönlichen Leistungsvoraussetzungen abhängig war.

Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) hat die Bundesregierung einen Rechtsanspruch auf Förderung von geregelten Fortbildungen geschaffen. Über die Erfahrungen mit der Durchführung des Gesetzes hat sie dem Deutschen Bundestag im Sommer 1999 berichtet (Bundestagsdrucksache 14/1137). Es ist beabsichtigt, zur Aufhebung der aufgezeigten Defizite eine Novellierung des AFBG einzuleiten.

Die Bundesregierung wird im Rahmen der anstehenden Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III auch prüfen, welche Regelungen sich im Recht der beruflichen Weiterbildungsförderung bewährt haben oder reformbedürftig sind.

41. Ist die Bundesregierung in der Lage, die Gesamtausgaben anzugeben, die in der Bundesrepublik Deutschland, aufgeschlüsselt nach den Bundesländern, jährlich für die Weiterbildung eingesetzt werden?

Wenn ja, wie hoch sind diese Ausgaben und wie verteilen sie sich auf die öffentliche Hand (Bund, Länder, Kommunen), auf die Wirtschaft und auf diejenigen, die die Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen?

Wenn nein, hat die Bundesregierung Maßnahmen eingeleitet oder vorgesehen, die es ermöglichen würden, die Gesamtaufwendungen für die Weiterbildung unter diesen Gesichtspunkten zu ermitteln?

1998 wurden für die Weiterbildung in Deutschland schätzungsweise 78 Mrd. DM aufgewendet. Diese Aufwendungen setzen sich zusammen aus Investitionen der öffentlichen und privaten Arbeitgeber in Höhe von 48,5 Mrd. DM (davon 34,3 Mrd. DM Ausgaben der gewerblichen Wirtschaft und 14,2 Mrd. DM Ausgaben der Freien Berufe und öffentlichen Arbeitgeber, wobei die während der Maßnahme laufenden Ausgaben für Lohn und Sozialleistungen rund zwei Drittel dieser Aufwendungen ausmachen), Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (12,5 Mrd. DM) und Trainingsmaßnahmen (0,5 Mrd. DM), Ausgaben der öffentlichen Hand (Bund, Länder und Gemeinden) in Höhe von 4,8 Mrd. DM und privaten Ausgaben der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von 11,7 Mrd. DM.

Aktuellere, auf ein Bezugsjahr bezogene Daten bzw. Schätzungen (siehe Beiträge des Instituts der deutschen Wirtschaft zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 242, Köln 2000) liegen nicht vor. Obwohl die Zahlen zum Teil auf Hochrechnungen basieren, signalisieren sie doch, in welchen Größenordnungen Ressourcen durch Weiterbildung in Anspruch genommen werden. Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass in den o. g. Aufwendungen der in Geld bewertete Zeitaufwand der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit (Opportunitätskosten) nicht enthalten ist.

Grundsätzlich wird eine Gesamtschau der Aufwendungen für Weiterbildung durch die unterschiedlichen Bezugsjahre der Datenquellen und die gleichzeitige Verwendung von Ausgaben und Kosten eingeschränkt. Eine Aufschlüsselung der o. g. Aufwendungen auf einzelne Bundesländer ist derzeit nicht möglich.

Untersuchungen zu den Kosten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung sind im Rahmen der regelmäßigen bundesweiten Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland (Berichtssystem Weiterbildung) geplant.

42. Was hält die Bundesregierung für einen „gerechten Anteil“ der Ausgaben für die Weiterbildung an den Gesamtausgaben der Bildung, wie er in der „Agenda für die Zukunft des Lernens im Erwachsenenalter“ von der Fünften Internationalen UNESCO-Konferenz zur Erwachsenenbildung angemahnt wurde?

Wie beurteilt sie in diesem Zusammenhang den Anteil der Weiterbildung von 7 % an der Finanzierung des Sokrates-II-Programms?

Die Frage, welches der „gerechte Anteil“ für die Weiterbildung an den Gesamtausgaben der Bildung ist, kann ebenso wenig allgemein gültig beantwortet werden wie die Frage nach dem „gerechten Anteil“ der Bildungsausgaben an der Summe der Mittel in den öffentlichen Haushalten bzw. am Bruttonationaleinkommen eines Landes. Diese „gerechten Anteile“ lassen sich allenfalls unter Berücksichtigung der jeweils vorgefundenen Situation bestimmen. Dabei muss auch die jeweilige Alterspyramide in den in der UNESCO beteiligten Ländern berücksichtigt werden. Dies ist letztlich der Grund dafür, dass die Teilnehmenden an der Fünften Internationalen UNESCO-Konferenz zur Erwachsenenbildung (CONFINTEA V) im Juli 1997 den unbestimmten Begriff „gerechter Anteil“ gewählt haben. Auf der Kostenseite (vgl. Antwort auf Frage 41) hält die Bundesregierung das Ziel für erreicht. Angesichts der Strukturen der Weiterbildung (vgl. Antwort auf die Fragen 35 und 37) entsprechen diese Kosten nur zu geringeren Teilen öffentlichen Ausgaben.

Die Bundesregierung begrüßt die von der EU beschlossene inhaltliche und finanzielle Struktur zur Durchführung der zweiten Phase des EU-Bildungsprogramms SOKRATES (SOKRATES II) im Zeitraum 2000 bis 2006. Die Europäische Kommission hat damit der gewachsenen Bedeutung der Erwachsenenbildung und der Entwicklung des lebenslangen Lernens Rechnung getragen und gegenüber der ersten Phase dieses Programms eine eigene Aktion für Erwachsenenbildung (GRUNDTVIG) vorgesehen. Zudem weist der Teilbereich Erwachsenenbildung dieser Aktion gegenüber der ersten Programmphase eine erhebliche inhaltliche Erweiterung auf: Neu aufgenommen wurden die Unterstützung von Mobilitätsmaßnahmen und die Förderung von grenzüberschreitenden Netzwerken. Der Anteil von GRUNDTVIG am Gesamtbudget von SOKRATES II in Höhe von 7 % bedeutet einen erheblichen finanziellen Aufwuchs gegenüber SOKRATES I: Statt bisher 5 Mio. Euro pro Jahr stehen 18 Mio. Euro pro Jahr für die Erwachsenenbildung zur Verfügung. Daran werden die aus EU-Sicht gewachsene Bedeutung der Weiterbildung und der hohe Stellenwert der Entwicklung des „Lifelong Learning for all“ deutlich. Dies gilt ebenso für den Einsatz von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (vgl. Antwort auf die Fragen 60 und 61). Die Aktivitäten der EU im Bereich der Weiterbildung zielen somit in die gleiche Richtung wie die von der Bundesregierung in Angriff genommenen Maßnahmen zur Stärkung des lebensbegleitenden Lernens.

43. Wie will die Bundesregierung dazu beitragen, dass die aus der Erstausbildung häufig resultierenden Ungleichheiten im Zuge der Weiterbildung nicht noch verschärft, sondern abgebaut werden?
44. Wie beurteilt die Bundesregierung die in der Weiterbildungspraxis zu beobachtende Tendenz einer selektiven Auswahl zugunsten bereits höher qualifizierter Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

Nach einer vom BMBF in Auftrag gegebenen Studie, die das BIBB zusammen mit dem EMNID-Institut Mitte 1998 durchführte, bleiben rund 11,6 % der heute 20- bis 29-Jährigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Überproportional betroffen sind vor allem ausländische Jugendliche bzw. junge Erwachsene. Angesichts dieser Tatsache sind die Anstrengungen der Sozialpartner und der

Bundesregierung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit insbesondere darauf gerichtet, jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten. Einen besonderen Schwerpunkt bilden Maßnahmen, um die Ausbildungschancen gerade von Jugendlichen ohne Schulabschluss und mit oft erheblichen Verhaltens- und Lernproblemen zu verbessern. Die Maßnahmen reichen von der Motivierung für die Aufnahme einer Berufsausbildung über die Berufsvorbereitung und die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher bis zur Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss im Rahmen der Weiterbildungsaktivitäten.

Nach wie vor gibt es bei insgesamt wachsender Weiterbildungsbeteiligung (laut Berichtssystem Weiterbildung bei formalisierter Weiterbildung von 23 % in 1979 auf 48 % in 1997; bei formalisierter beruflicher Weiterbildung im gleichen Zeitraum um 20 Prozentpunkte auf 30 %) erhebliche gruppenspezifische Unterschiede (vgl. Antwort auf die Fragen 49 und 53). Handlungsbedarf besteht insbesondere hinsichtlich der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen, von Personen mit niedriger schulischer sowie mit geringer oder ohne berufliche Qualifizierung, von über 50-Jährigen, Arbeitern und nicht erwerbstätigen Personen (vgl. Berufsbildungsbericht 2000 Teil II Kapitel 5.1).

Weiterbildung soll auch dazu beitragen, aus der fehlenden Erstausbildung resultierende Probleme abzubauen, sie keinesfalls zu festigen oder gar neue Benachteiligungen, z. B. im Hinblick auf die Nutzung neuer Medien, entstehen zu lassen.

Im Rahmen von Forschungsprojekten wird den Fragen nachgegangen, welche Faktoren die Weiterbildungsbeteiligung verhindern und welche Maßnahmen zur gezielten Mobilisierung bildungsferner Gruppen ergriffen werden können.

Die Bundesregierung ist sich mit den Sozialpartnern und den Ländern einig, dass im Rahmen der weiteren Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung insbesondere die nach wie vor bestehenden Ungleichgewichte in der Weiterbildungsbeteiligung abgebaut und mehr Lernungewohnte erreicht werden müssen. Deshalb haben sich die Beteiligten im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit mit dem Beschluss vom 21. Februar 2000 „Innovationen und Lernen – Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben“ auf vordringliche Handlungsfelder und Maßnahmen, die auch zur Verbesserung der Situation bisher weiterbildungsferner Gruppen beitragen sollen, verständigt: Die Bereitschaft und den Zugang dieser Personengruppen zur Weiterbildung verstärkt zu fördern, die medien- und netzgestützten Angebote gerade für Lernungewohnte zu öffnen, Kompetenzentwicklung neben Wissensvermittlung als Ziel von Weiterbildungsmaßnahmen zu stärken und mehr Nachqualifizierung für junge Erwachsene zu ermöglichen. Durch eine Verbesserung der Qualifikationen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll ein Beitrag zur Vermeidung vorzeitiger Entlassungen wegen Qualifikationsdefiziten geleistet werden.

Im Arbeitsförderungsrecht (SGB III) sind Ungelernte neben Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine besondere Zielgruppe der beruflichen Weiterbildung. Neben abschlussbezogener Weiterbildung werden ihnen auch andere beschäftigungssichernde Weiterbildungsangebote unterbreitet. Für die Qualifizierung benachteiligter junger Erwachsener hat die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Teilzeitqualifizierung erhöhte Bedeutung, weil so einerseits der Lebenslage dieser Zielgruppe besser entsprochen und andererseits zugleich die Integration in das Beschäftigungssystem wirksam gefördert werden kann. Flexible Weiterbildungskonzepte sollen insbesondere auch Alleinerziehenden und jungen Frauen mit Kindern angeboten werden.

Auch bei benachteiligten jungen Erwachsenen kommt es darauf an, die berufliche Qualifizierung dem individuellen Leistungsvermögen anzupassen, das stark von der jeweiligen Lebenslage geprägt sein kann. Qualifizierungsangebote müssen daher insbesondere das schrittweise Nachholen von Berufsabschlüssen sowie den aufbauenden Erwerb von beruflichen Kompetenzen ermöglichen, u. a. mit dem Ziel der Zulassung zu Externenprüfungen nach § 40 BBiG. Die einzelnen Qualifizierungsschritte sollen auch hier – wie bei den Ausbildungsabbrechern im Bereich der Erstausbildung – zur Erhöhung der Transparenz, Akzeptanz und Verwertbarkeit dokumentiert werden. Auf diese Maßnahmen haben sich die Partner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in dem Beschluss vom 27. Mai 1999 „Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener“ verständigt.

45. Was gedenkt die Bundesregierung zu unternehmen, um den Zustand zu überwinden, dass Facharbeiterinnen und Facharbeiter ca. dreimal so hohe Eigenkosten für ihre Weiterbildung haben als Führungskräfte?

Die Frage geht von den Ergebnissen einer Untersuchung des BIBB¹⁾ von 1992 aus, in der nach den Aufwendungen der Teilnehmenden für – auf eigene Initiative – wahrgenommene berufliche Weiterbildungsmaßnahmen gefragt wurde. Hierbei zeigten sich Unterschiede in den individuellen Weiterbildungskosten in den alten Ländern bei der Differenzierung der Teilnehmenden an nichtbetrieblicher Weiterbildung nach beruflicher Stellung z. B. darin, dass Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit 4 175 DM gegenüber Angestellten mit verantwortlichen Tätigkeiten bzw. Führungsaufgaben mit 1 334 DM einen höheren Anteil ihrer Weiterbildungskosten selber tragen. Diese hohen Eigenkosten wurden in der Untersuchung insbesondere damit begründet, dass dieser Personenkreis an einer Aufstiegsmaßnahme (Meister- oder Technikerlehrgang) teilnahm. Die Kosten für derartige Aufstiegsmaßnahmen sind mit 5 000 bis 6 000 DM insgesamt sehr hoch. Angestellte, die bereits verantwortliche Tätigkeiten bzw. Führungsaufgaben haben, nehmen eher an kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen zur Ergänzung bzw. Erweiterung ihrer Qualifikationen teil.

Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse der damaligen Untersuchung zu sehen, d. h., es ist ein Vergleich zwischen unterschiedlichen Maßnahmen verschiedener Personengruppen in dieses Ergebnis eingeflossen.

Neue aktuelle Aussagen zur angesprochenen Thematik können durch die Bundesregierung erst nach Auswertung des Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen“, in dem die individuellen Kosten für das Jahr 2000 erhoben und im Zusammenhang mit den aktuellen Entwicklungen in der Förderung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG –) der beruflichen Weiterbildung untersucht werden sollen, gemacht werden (vgl. die Antworten auf die Fragen 40 und 41).

46. Wie schätzt die Bundesregierung die Wirkung des seit dem 1. Januar 1998 geltenden Arbeitsförderungs-Reformgesetzes (AFRG) für den von allen Seiten als notwendig erachteten Ausbau des Systems der Weiterbildung ein?

Das Arbeitsförderungs-Reformgesetz hat für Teilnehmende an beruflichen Weiterbildungen Verbesserungen gebracht (z. B. höhere Fahrkostenerstattung, höhere Erstattungsbeträge für Kinderbetreuungskosten, Förderungserleichterun-

¹⁾ v. Bardeleben u. a., Individuelle Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Nr. 201

gen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, erweiterte Möglichkeiten des Bezugs von Teilunterhaltsgeld, Förderung von Selbstlernmaßnahmen). Allerdings wurden erste für dringlich gehaltene gesetzliche Änderungen bereits mit dem Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843) und dem Zweiten Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze (2. SGB III-ÄndG) vom 21. Juli 1999 (BGBl. I S. 1648) durchgesetzt. Die Bundesregierung wird im Rahmen der anstehenden Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III prüfen, welche Regelungen sich im Recht der beruflichen Weiterbildungsförderung weiterhin bewährt haben oder reformbedürftig sind. Von der Zielsetzung her kann die Weiterbildungsförderung nach SGB III sich in ein System der Weiterbildung nur einfügen und damit zum Ausbau nur begrenzt beitragen.

48. Welche Veränderungen hat es seit Antritt der Bundesregierung hinsichtlich der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt nach Absolvierung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen gegeben (bitte differenziert nach Geschlecht sowie alten und neuen Bundesländern angeben)?

Die Arbeitsämter haben jährlich in einer so genannten Eingliederungsbilanz öffentlich darzulegen, wie wirksam die Förderung mit den im Eingliederungstitel veranschlagten Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung ist. Nach den für die Weiterbildungsförderung geführten Statistiken ist die Zahl derjenigen Absolventinnen und -absolventen beruflicher Weiterbildungen, die sechs Monate nach Lehrgangsende nicht mehr arbeitslos gemeldet waren, im Zeitraum von 1998 bis Ende Oktober 1999 (aktueller Erfassungszeitraum) um 2,3 Prozentpunkte auf 68,6 % gestiegen. Im Einzelnen ergeben sich folgende Quoten (in Prozent):

	1998			1999 (bis 10/99)		
	<i>Gesamt</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
Bundesgebiet	66,3	71,2	61,6	68,6	73,6	63,6
Alte Länder	72,7	74,2	70,9	75,5	76,6	74,2
Neue Länder	57,1	65,8	50,5	58,3	68,3	49,9

49. Wie beurteilt die Bundesregierung die hauptsächlichen Ergebnisse des „Berichtssystems Weiterbildung VII“ und welche Schlussfolgerungen zieht sie daraus für ihre zukünftige Arbeit?

Als wesentliche Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung VII sind festzuhalten, dass die Zahl der Teilnehmenden an Weiterbildung und das dafür aufgewendete Zeitvolumen kontinuierlich steigen. 1997 haben fast 50 % der 19- bis 64-Jährigen an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren teilgenommen. Es zeigt sich, dass vor allem bereits gut ausgebildete und qualifizierte Bevölkerungsgruppen weiterbildungsaktiv sind. So bildeten sich 65 % der Personen mit Abitur, jedoch nur 34 % der Hauptschulabsolventinnen und -absolventen weiter. Personen ohne Berufsausbildung nahmen Weiterbildungsangebote nur zu 24 % wahr, gegenüber 69 % der Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Weitere Unterschiede lassen sich nach der Stellung im Beruf, nach Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit und – nicht ganz so ausgeprägt – nach Geschlecht und Nationalität feststellen.

Da gerade gering Qualifizierte durch Weiterbildung ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern können, ist es wichtig, insbesondere auch bisher bildungsferne Teile der Bevölkerung in den Weiterbildungsprozess mit einzubeziehen. Zu den Schlussfolgerungen der Bundesregierung aus diesen Ergebnissen vergleiche die Antworten auf die Fragen 43 und 44.

Das Berichtssystem Weiterbildung VII weist zudem aus, dass die Bedeutung der informellen Weiterbildung zunimmt. Bundesweit haben 1997 fast drei von vier Erwerbstätigen eine oder mehrere der informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs wahrgenommen, während dies 1994 erst etwa jeder Zweite tat (72 % vs. 52 %). Lernen findet immer mehr im Zusammenhang mit anderen Tätigkeiten statt und wird dadurch schwerer erfassbar.

Neue Lernformen – wie selbstgesteuertes Lernen, z. B. mit Hilfe der Informations- und Kommunikationstechnologien, und tätigkeitsbezogenes Lernen im Arbeitsprozess – gewinnen immer mehr an Bedeutung und sollen deshalb gefördert werden. Die Bundesregierung beabsichtigt dabei gerade die Personengruppen besonders anzusprechen und zur Teilnahme auch an diesen Weiterbildungsformen zu gewinnen, die bislang keinen Zugang zur Weiterbildung finden (vgl. die Antworten auf die Fragen 29, 31 und 53).

50. Wie beurteilt die Bundesregierung das gegenwärtige Verhältnis in der Wahrnehmung von betrieblicher Weiterbildung einerseits und außerbetrieblicher Weiterbildung andererseits?

Welche Perspektiven dieses Verhältnisses sieht sie?

Das Verständnis von beruflicher Weiterbildung unterliegt derzeit einem Wandel. Eine neue Lernkultur entwickelt sich in Unternehmen und Verwaltungen. Lernen gewinnt in Personalentwicklungs- und Arbeitsorganisationsstrategien an Gewicht. Diese Entwicklung soll voran gebracht und bestärkt werden. Formen der Integration des Lernens in den Arbeitsprozess sind für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen ebenso von Bedeutung wie herkömmliche Formen der Weiterbildung.

Eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft, das 1998 eine Umfrage in 1 048 Unternehmen durchgeführt hat, zeigt deutlich, dass ein starkes Wachstum bei internen, d. h. innerbetrieblichen, Lehrveranstaltungen von 42,8 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Fällen) je 100 Beschäftigte im Jahre 1992 auf 75,9 im Jahr 1998 zu verzeichnen ist. Demgegenüber sank die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Fälle) im gleichen Zeitraum bei externen, d. h. außerbetrieblichen, Lehrveranstaltungen von 11,0 auf 9,9.

In diesen Zahlen ist die nicht formalisierte (informelle berufliche) Weiterbildung noch nicht berücksichtigt. Die Teilnahme an der informellen beruflichen Weiterbildung hat sich nach den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung VII im Zeitraum von 1994 zu 1997 in einem wesentlich stärkeren Maße als im Bereich der formalisierten beruflichen Weiterbildung erhöht (vgl. Antwort auf die Fragen 49 und 52).

Ursache für diese Tendenzen sind die in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt zu beobachtenden Entwicklungen zunehmender Differenzierung, Spezialisierung und Individualisierung der beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen. Diese können tendenziell zunehmend nur im betrieblichen Kontext entwickelt werden. Insoweit wird die betriebliche Lernkultur an Bedeutung zunehmen. Die Bundesregierung wird diese Entwicklungstendenzen im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ fördern.

51. Welche Position hat die Bundesregierung zur Absicht der Landesregierung in Nordrhein-Westfalen, das Recht auf Bildungsurlaub von fünf Tagen durch Anrechnung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen um zwei Tage einzuschränken?

Nach Auffassung der Bundesregierung sind Bildungsfreistellungsregelungen, durch die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit besteht, bezahlten Urlaub für die Teilnahme an anerkannten Bildungsmaßnahmen zu nehmen, grundsätzlich geeignet, Weiterbildung im Sinne lebensbegleitenden Lernens auf breiter Basis zu fördern.

Zurzeit bestehen in 11 Ländern¹⁾, darunter auch Nordrhein-Westfalen, derartige Freistellungsmöglichkeiten. Die rechtlichen Grundlagen dafür sind in Erwachsenenbildungs- bzw. Weiterbildungsgesetzen oder besonderen Bildungsfreistellungsgesetzen des jeweiligen Landes geregelt. Danach stehen in allen 11 Ländern den Beschäftigten in dort ansässigen Unternehmen durchschnittlich fünf Tage bezahlter Urlaub pro Jahr für die Teilnahme an anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen zu.

Die Bundesregierung sieht in der inzwischen erfolgten Novellierung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes Nordrhein-Westfalen insbesondere folgende positive Aspekte: Es handelt sich um eine sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeberseite akzeptierte Regelung für die Inanspruchnahme des Rechts auf Arbeitnehmerweiterbildung. Es sollen die Belange des Betriebes stärker bei Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Dadurch kann dazu beigetragen werden, dass im Einvernehmen von Arbeitnehmerinnen und -nehmer und Arbeitgeberinnen und -geber sowohl die innerbetriebliche als auch außerbetriebliche Weiterbildung auf breiterer Basis als bisher gefördert und die durch das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz gegebenen Freistellungsmöglichkeiten sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Betriebe intensiver und zielgerichteter als bisher genutzt werden.

52. Wie beurteilt die Bundesregierung die Rolle der sog. informellen Weiterbildung gegenüber den festeren Formen der Weiterbildung in Gestalt von Kursen?

Wie gedenkt die Bundesregierung auf die Entwicklung in diesem besonders unübersichtlichen Sektor der Weiterbildung, vor allem zur Sicherung von Chancengleichheit, gestaltend einzuwirken?

Das im Auftrag des BMBF periodisch erstellte „Berichtssystem Weiterbildung“ gibt Hinweise darauf, dass sich knapp drei Viertel der Erwachsenen im beruflichen Bereich auf informelle Weise (Selbstlernen mit Fachliteratur, Medien, Beobachten, Probieren usw.) weiterbilden (vgl. Antwort auf die Frage 49). Dabei spielt das Lernen im Prozess der Arbeit eine herausragende Rolle. Unter Berücksichtigung auch der allgemeinen Weiterbildung kann man davon ausgehen, dass rund 90 % der Erwachsenen in Deutschland informell lernen.

Nach Auffassung der Bundesregierung wird – auch im Hinblick auf die Weiterentwicklung der neuen Medien (z. B. von Online-Angeboten im Internet) – die Bedeutung informellen – in den Arbeitsprozess integrierten – Lernens zunehmen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass informelles Lernen die bisherigen formalen Angebote ersetzen wird. Vielmehr wird es ein Nebeneinander von formalen und informellen Lehr- und Lernformen sowie – zunehmend – Mischformen in allen Bereichen der Weiterbildung geben. Dabei wird das selbstgesteuerte Lernen eine große Bedeutung haben. Die Lernenden werden zunehmend eigenver-

¹⁾ Berlin, Brandenburg, Freie Hansestadt Bremen, Freie und Hansestadt Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein

antwortlich ihre Bildungsaktivitäten, d. h. auch das Verhältnis von formalen und informellen Lernformen, bestimmen müssen. Parallel dazu wird sich die Rolle der Weiterbildnerinnen und -bildner verändern müssen. Das BMBF hat eine Reihe von Projekten gefördert, die sich mit den Bedingungen und Formen des selbstgesteuerten Lernens und der neuen daraus resultierenden Rolle der Lehrenden, z. B. als Moderatorinnen und Moderatoren und Lernberaterinnen und -berater, befassen.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung müssen die Kooperation unterschiedlichster Partner und ein breites Spektrum unterschiedlichster Lernmöglichkeiten entwickelt werden, damit den Einzelnen vielfältige Optionen für die persönliche und berufliche Entwicklung durch Lernen offen stehen. Das gilt für Ungelernte, Fach- und Führungskräfte, Selbständige sowie Existenzgründerinnen und Existenzgründer. Damit entstehen auch für Unternehmen und Einrichtungen mehr Möglichkeiten und neue Anforderungen, sich zu lernenden Organisationen zu entwickeln, um im Wettbewerb bestehen zu können. International sind vielfältige – in den jeweiligen nationalen Kontext eingebundene – Strategien zu beobachten, den Standortfaktor berufliche Qualifikation und Kompetenz auszubauen. Auch die in der Agenda 2000 der Europäischen Union formulierten Ziele der Beschäftigungsfähigkeit, der Flexibilität, des unternehmerischen Denkens und der Gleichheit weisen darauf hin. In fast allen vergleichbaren Ländern werden neue, effizientere Formen zur Bewältigung des Strukturwandels durch ein neues erweitertes Verständnis von beruflicher Weiterbildung und Kompetenzentwicklung gesucht. Mit dieser breiten Sichtweise lebensbegleitenden Lernens geht ein erheblicher weiterer Klärungs- und Gestaltungsbedarf einher. Darauf hat sich die Bundesregierung für den Bereich der beruflichen Weiterbildung mit den Sozialpartnern in der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 21. Februar 2000 verständigt. Dabei spielt das informelle Lernen eine wichtige Rolle.

Das informelle Lernen, das sich für die Betroffenen selbst vielfach unbewusst als Lernen in alltäglichen Situationen, beispielsweise zur Lösung aktueller Fragen, vollzieht, kann nach Auffassung der Bundesregierung als ein Schlüssel zu einer Verwirklichung des von ihr verfolgten Ziels des lebensbegleitenden Lernens für alle angesehen werden. Hierauf näher einzugehen bietet voraussichtlich Möglichkeiten auch solche Erwachsene, die zu den sog. bildungsferneren Schichten gerechnet bzw. als Benachteiligte angesehen werden, an systematischere Lernprozesse heranzuführen. Dies wird eine wichtige Aufgabe der im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ des BMBF aufzubauenden Netzwerke sein (vgl. die Antwort auf die Fragen 29 und 31).

Wie das „informelle Lernen“ für eine effektivere praktische Umsetzung in den verschiedenen Bereichen der Weiterbildung erschlossen werden kann, ist Gegenstand verschiedener vom BMBF geförderter Studien. Im Rahmen des im Jahre 2001 anlaufenden Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ des BMBF sollen derartige Untersuchungen und Studien speziell für den Bereich der beruflichen Weiterbildung gefördert werden.

Gegenwärtig wird in einer vom BMBF geförderten Studie der Frage nachgegangen, wie Lernformen und -strategien bei Erwachsenen statistisch erfasst werden können. Allerdings sollte die Frage der statistischen Erfassbarkeit kein vorrangiges Kriterium bei der Bewertung und Förderung neuer Lernformen sein.

Die Ergebnisse der verschiedenen Studien sollen Hinweise für die Weiterbildungspraxis und -politik auch für Maßnahmen und Strategien zur stärkeren Beteiligung sog. bildungsfernerer Schichten an Lernprozessen geben.

53. Wie will die Bundesregierung darauf Einfluss nehmen, dass die einkommensschwächeren und nach dem Weiterbildungsbericht VII anderweitig

benachteiligte Gruppen der Bevölkerung (Personen mit niedriger Vorbildung, über 50-Jährige, nicht Erwerbstätige, Arbeiter, Ausländer) sowie Menschen mit Behinderungen stärker in die Weiterbildung einbezogen werden?

Die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung VII zeigen, dass die Teilnahme von Personen der o. g. Gruppen an den Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen geringer ist. Gleichzeitig geht aus dem Berichtssystem Weiterbildung VII jedoch hervor, dass die Teilnahmequote bei diesen Gruppen im Bereich der formalisierten Weiterbildung zwischen 1994 und 1997 wie folgt angestiegen ist:

- bei den 50- bis 64-Jährigen von 14 % auf 20 %
- bei Personen mit niedriger Schulbildung von 11 % auf 19 %
- bei Personen ohne Berufsausbildung von 5 % auf 9 %
- bei Nichterwerbstätigen von 8 % auf 12 %
- bei Arbeitern von 22 % auf 28 %.

Bei Ausländern, die erstmals im Berichtssystem Weiterbildung VII erfasst wurden, betrug die Teilnahmequote an formalisierter Weiterbildung 15 %, bei informeller beruflicher Weiterbildung 54 %.

Die Ergebnisse der Erhebung im Bereich der nicht formalisierten (informellen) beruflichen Weiterbildung zeigen für die ausgewählten Gruppen der Erwerbstätigen im Vergleich zu 1994 im Jahr 1997 sogar stärkere Steigerungsraten. Der Anteil ist z. B. bei Personen ohne Berufsausbildung von 26 % auf 42 % und bei Arbeitern von 33 % auf 57 % gestiegen.

Um die Teilnahmequote dieser Gruppen weiter zu erhöhen, hat die Bundesregierung für den Bereich der beruflichen Weiterbildung speziell das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ mit erheblichen finanziellen Mitteln des Bundes unter Einbeziehung von Kofinanzierungsmitteln des Europäischen Strukturfonds (ESF) als Schwerpunkt der Arbeit des BMBF für die laufende Legislaturperiode gestartet (vgl. die Antworten auf die Fragen 29, 31, 43 und 44).

54. Hat die Bundesregierung Vorstellungen darüber, wie die im Vorfeld der Weiterbildung liegenden Ursachen für die niedrigere Beteiligung von Frauen besonders an der beruflichen Weiterbildung abgebaut werden können?

Es ist nicht von einer generell niedrigen Beteiligung von Frauen an der beruflichen Weiterbildung auszugehen. Bei den nach SGB III geförderten Maßnahmen liegt der Frauenanteil bei 48,5 %, das ist mehr, als ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht. Aus den Daten des Berichtssystems Weiterbildung VII ergibt sich, dass vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer sich etwa gleich häufig an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen. Eine niedrigere Beteiligung von Frauen ist aber insbesondere bei den Meisterprüfungen im Handwerk und anderen im Rahmen des AFBG geförderten Fortbildungsmaßnahmen festzustellen.

Die Bundesregierung geht davon aus, dass es zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildungschancen von Frauen erforderlich ist, die notwendigen Rahmenbedingungen zu sichern, die Frauen eine Weiterbildungsbeteiligung ermöglichen, und dafür Sorge zu tragen, dass sich die Weiterbildungsangebote an den Lebens- und Berufsverläufen der Frauen orientieren. Hierauf basiert auch die berufliche Förderung von Frauen nach dem Arbeitsförderungsrecht (SGB III), das in § 8 u. a. darauf verweist, dass die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebens-

verhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen sollen, die Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

In Fortbildungsprüfungsverordnungen aufgrund des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung wird in den Zulassungsvoraussetzungen in der Regel eine 2- oder 3-jährige Berufspraxis verlangt. Dabei wird in der Zulassungspraxis von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen ausgegangen, d. h., bei Teilzeitbeschäftigung verlängert sich die Zeit der nachzuweisenden Berufspraxis. Die Bundesregierung strebt eine stärkere Gewichtung von Teilzeitbeschäftigung an und ist dazu im Kontakt mit den Spitzenorganisationen der Sozialpartner. Da nach wie vor Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen ausgeübt wird, soll hiermit der Zugang von Frauen zur geregelten Weiterbildung erleichtert werden.

Die Bundesregierung beabsichtigt eine Novellierung des AFBG, die u. a. darauf abzielt, den Anteil der geförderten Frauen zu erhöhen.

Als wichtige Voraussetzung für die Teilnahme von Frauen an beruflichen Weiterbildungen haben sich neben der Sicherung der Kinderbetreuung u. a. ein flexibles Arbeitszeitmanagement und eine Weiterbildung in Teilschritten erwiesen (vgl. Antwort auf Frage 33). Ergänzend fördert die Bundesregierung u. a. im Rahmen ihres Programms „Frau und Beruf“ verschiedene Projekte.

Da innerhalb der beruflichen Weiterbildung eine ähnliche Konzentration von Frauen auf bestimmte Berufe festzustellen ist wie im Bereich der Ausbildung, besteht außerdem eine wichtige Aufgabe darin, das Weiterbildungsspektrum von Frauen im Hinblick auf zukunfts- und technikorientierte Tätigkeiten zu erweitern. Auch hierzu werden entsprechende Projekte und Initiativen gefördert.

Hinsichtlich der betrieblichen beruflichen Weiterbildung gilt es weiterhin, dafür zu werben, Frauen tatsächlich die gleichen Weiterbildungschancen zu eröffnen wie Männern. Zunehmend erkennen Unternehmen das Potenzial und die Qualifikationen von Frauen und bieten auf ihren jeweiligen Betrieb zugeschnittene Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen. Positive Ansätze im betrieblichen Bereich müssen verstärkt und ausgeweitet werden. So werden z. B. Unternehmen, die in ihrer Personalpolitik die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und auch im Weiterbildungsbereich spezifische Anstrengungen unternehmen, mit einem besonderen Prädikat für Chancengleichheit – dem Prädikat TOTAL E-QUALITY – ausgezeichnet.

55. Wie schätzt die Bundesregierung den Stand der Forschung auf dem Gebiet der Weiterbildung ein?

Die Weiterbildung in umfassendem Sinne ist hinsichtlich der Forschung ein noch sehr „junger“ Bildungsbereich. Traditionell konzentrierte sich Weiterbildungsforschung auf den Bereich der Erwachsenenbildung, worunter überwiegend nichtberufliche Weiterbildung verstanden wurde. Ein breiteres Verständnis von Weiterbildungsforschung wurde auch durch Wissenschaftsdisziplin-Grenzen behindert: Betriebswirtschaftliche, arbeitswissenschaftliche, psychologische etc. Untersuchungen, die Beiträge zu Weiterbildungsaspekten enthielten, wurden oft nicht in diesem Kontext gesehen.

Derzeit sind hier deutliche Veränderungen sichtbar. Interdisziplinäre Forschungsk Kooperationen werden häufiger, das Gesamtfeld Weiterbildung wird stärker in den Blick genommen. Dieser Prozess wird von der Bundesregierung weiter gefördert.

Im Auftrag der Kommission Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) wurde ein erster Entwurf für ein „For-

schungsmemorandum für die Erwachsenenbildung“ erarbeitet, mit dem Forschungsdesiderata identifiziert und systematisiert werden sollen.

Zur Weiterführung der bisher in diesem „Forschungsmemorandum“ enthaltenen Gedanken hat das BMBF ein Projekt an das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) vergeben, bei dem in fünf Forschungsfeldern Fachleute aus den Bereichen Erwachsenenbildung, pädagogische Psychologie, Soziologie, Ökonomie und Neurobiologie sowie erfahrene Praktiker der Erwachsenenbildung zur interdisziplinären Erarbeitung von Leitlinien und Themenvorschlägen für künftige Forschungsschwerpunkte im Bereich der Weiterbildungsforschung zusammengeführt werden. Ein Workshop sowie ein Internet-Chatting sollen die Beteiligung interessierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Praktikerinnen und Praktiker ermöglichen.

Die zu erwartenden Ergebnisse werden vom BMBF für weitere Entscheidungen über die Förderung von notwendigen weitergehenden Forschungsprojekten genutzt.

Im Zeitraum von 1996 bis 2000 hat die Bundesregierung die zwei neuen Forschungsfelder „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Veränderungen der betrieblichen Weiterbildung“ sowie „Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen“ im Rahmen der Projektförderung unterstützt. Im Mittelpunkt beider Programme steht das Lernen außerhalb von formalisierten Weiterbildungsmaßnahmen, d. h. Lernen im Arbeitsprozess sowie Lernen in Tätigkeitsprozessen außerhalb von Erwerbsarbeit.

Die Bundesregierung wird die Forschung und Entwicklung zum kontinuierlichen Lernen im Rahmen der Ressortforschung durch den Ausbau von interdisziplinären Forschungsnetzwerken zur Kompetenzentwicklung nachhaltig fördern. Dies gilt insbesondere für die Themenfelder Lernen im Prozess der Arbeit, Lernen im sozialen Umfeld, Lernen mit den modernen IuK-Technologien und für die institutionelle berufliche Weiterbildung, die die Schwerpunkte des neuen Programms des BMBF „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ bilden.

Die weiterbildungsrelevanten Arbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung sind praxisorientiert an umsetzungsreifen Ergebnissen orientiert. Themenschwerpunkte sind:

- **Qualifikationsentwicklungen und Fortbildungsregelungen**

Die Arbeiten konzentrieren sich – neben den traditionellen Berufsbereichen – auf innovative Tätigkeitsfelder, wie z. B. die neuen Informationstechnologien, das Tagungs- und Kongresswesen, den Umweltschutz oder den Sicherheitsbereich. Ein wichtiger Schwerpunkt sind die personenbezogenen Dienstleistungen. In den letzten Jahren wurden vor allem Qualifikationsstruktur- und Berufsfeldanalysen im Bereich der gesundheits- und sozialpflegerischen Branche durchgeführt.

- **Lehren und Lernen**

Auf der Grundlage von systematisch ermittelten Lernproblemen Erwachsener werden Konzepte für die Lernförderung sowie für die Lern- und Problemlösung erarbeitet. Im Rahmen des Fernunterrichts geht es um die Entwicklung multimedialer Lernarrangements.

- **Qualitätssicherung, -management und Teilnehmerschutz**

Die Arbeiten beziehen sich z. B. auf die Überprüfung und Weiterentwicklung von Qualitätskriterien im Rahmen des Zulassungsverfahrens für berufliche Fernlehrgänge sowie für die Beurteilung, Sicherung und Entwicklung der SGB III-geförderten Weiterbildung.

- Struktur- und Bildungsökonomieforschung

In den regelmäßigen BIBB/IAB-Erhebungen werden u. a. der Zusammenhang von technischem Modernisierungsprozess und Weiterbildungsbeteiligung sowie der Qualifizierungsbedarf unterschiedlicher Mitarbeitergruppen untersucht. In den bisherigen Untersuchungen zu Strukturen und Kosten der Weiterbildung geht es z. B. um Fragen der Organisation, der Bedarfsermittlung und Kosten für die betriebliche Weiterbildung, aber auch um die individuellen Aufwendungen von Weiterbildungsteilnehmern.

Im Gesamtbereich der Weiterbildung gibt es eine Reihe weiterer Forschungsdesiderata, die die Bundesregierung derzeit aufarbeiten lässt.

56. Beteiligt sich die Bundesregierung im Rahmen der ihr durch die föderalen Strukturen gezogenen Grenzen an den Bestrebungen, auch in den Bundesländern Weiterbildungsgesetze zu verabschieden, in denen solche Gesetze bisher noch nicht vorliegen?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, in welcher Weise?

Nach der Verfassung hat die Bundesregierung keine Möglichkeit, auf Gesetzgebungsverfahren in den Ländern einzuwirken.

57. Was sind für die Bundesregierung die wichtigsten bundesweiten Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines auf die Erstausbildung aufbauenden lebensbegleitenden Bildungssystems?

Worin sieht sie bei deren Schaffung und Ausgestaltung ihre hauptsächliche Verantwortung?

Die Bundesregierung geht davon aus, dass eine möglichst gute Allgemeinbildung und eine qualifizierte berufliche Erstausbildung die Grundlage für den Einstieg in ein Berufsleben mit lebensbegleitender Weiterbildung sind. Insofern ist die Erstausbildung Teil eines lebensbegleitenden Bildungssystems. Weiterbildung stellt die Verbindung zwischen Ausbildung und einem Berufsleben her, das durch immer häufigere Tätigkeitswechsel gekennzeichnet ist. Eine aufeinander abgestimmte Aus- und Weiterbildung muss Teil eines flexiblen Systems sein, das technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen rasch erfassen und inhaltlich umsetzen kann (vgl. Antworten auf die Fragen 20, 29, 30, 31, 33 sowie die Vorbemerkung).

58. Was sind für die Bundesregierung die entscheidenden Gründe dafür, dass sie kein Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung vorlegen will?

Worin sieht sie – etwa im Vergleich zum Hochschulrahmengesetz – vor allem die grundgesetzlichen Hindernisse für ein solches Rahmengesetz?

Das Grundgesetz sieht anders als für den Hochschulbereich keine Zuständigkeit des Bundes für die Verabschiedung eines Bundesweiterbildungsrahmengesetzes vor, das den gesamten Bereich der Weiterbildung, d. h. neben der beruflichen auch den Bereich der allgemeinen Weiterbildung, umfasst. Die Schaffung eines solchen Gesetzes würde eine Änderung des Grundgesetzes voraussetzen.

Die Bundesregierung verfolgt das Ziel, über ein kooperatives Vorgehen von Bund und Ländern und in Abstimmung mit den Verbänden und Trägern Anreize

im Sinne einer Förderpolitik zu schaffen, um die Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen zu verbessern (vgl. Antworten auf die Fragen 29 und 31). Dies kann auch zu einer Angleichung von Strukturen in den Ländern beitragen.

59. In welcher Weise und in welchen hauptsächlichen Richtungen nimmt die Bundesregierung auf die Weiterbildungspolitik im Rahmen der EU Einfluss?

Die bildungspolitische Zusammenarbeit in der beruflichen Weiterbildung gewinnt auf europäischer Ebene an Bedeutung. Neben bereits bestehenden Empfehlungen, EU-Förderprogrammen und europäischen Bescheinigungssystemen (vgl. Antwort auf Frage 25) zielen neue Initiativen, wie in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon vom März 2000 vorgesehen, auf die Förderung des lebenslangen Lernens, die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in der Weiterbildung und die Verbesserung der Transparenz von Berufsqualifikationen („europäischer Lebenslauf“). Ende 2000 hat die Europäische Kommission ein Memorandum über lebenslanges Lernen vorgelegt. Die Bundesregierung unterstützt diese Initiativen sowie die Vereinbarung gemeinsamer Zielsetzungen und den regelmäßigen Austausch von „best practice“ auf der Grundlage der bestehenden Kompetenzverteilung zwischen Mitgliedstaaten und Gemeinschaft (Artikel 150 EGV). Dabei liegt besonderes Augenmerk auf der Förderung der praxisbezogenen Berufsbildung in Europa. Die EU-Bildungsministerinnen und -minister werden in einem Bericht an den Europäischen Rat im Frühjahr 2001 zu Zielen ihrer Bildungspolitiken auch Maßnahmen zu den genannten Initiativen darstellen.

Hinsichtlich der allgemeinen Weiterbildung wird auf die Antwort der Bundesregierung auf Frage 42 zu Fördermaßnahmen im Rahmen des EU-Bildungsprogramms SOKRATES II (GRUNDTVIG) verwiesen.

60. In welchem Umfang und in welcher Weise sind die rd. 13,5 Mrd. DM, die Deutschland aus dem Europäischen Sozialfonds in den Jahren 1994 bis 1999 zur Verfügung standen, für die Weiterbildung eingesetzt worden?

Die in den Jahren 1994 bis 1999 in Deutschland zur Verfügung stehenden ESF-Mittel in Höhe von rund 13,5 Mrd. DM wurden zu etwa 70 % (9,46 Mrd. DM) für die Weiterbildung eingesetzt. Die verbleibenden 30 % wurden überwiegend für die Förderung der beruflichen Erstausbildung verwendet. Daneben wurden Einstellungsbeihilfen, Lohnkostenzuschüsse, Beratungsmaßnahmen und sozialpädagogische Betreuung finanziert.

Gefördert wurden insbesondere:

- Fortbildungsmaßnahmen für Arbeitslose
- Umschulungsmaßnahmen für Arbeitslose
- Anpassungsqualifizierung für Beschäftigte
- Qualifizierung während der Kurzarbeit
- Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit
- Qualifizierung verbunden mit Beschäftigungsmaßnahmen
- Weiterbildung im Rahmen von „Arbeit statt Sozialhilfe“-Programmen
- Qualifizierung in sozialen Betrieben und Integrationsbetrieben.

Außerdem wurden Studien, darunter auch Forschungsvorhaben zur Verbesserung der Weiterbildungssysteme, gefördert. Die inhaltlichen Schwerpunkte die-

ser Förderung bildeten die Programme des BMBF „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung“, „Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen“ sowie im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative ADAPT Projekte zum Themenfeld Anpassung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den wirtschaftlichen Wandel.

61. Welche Auswirkungen hat die 1999 erfolgte Revision der Strukturfonds der EU auf die Mittel, die die EU über den Sozialfonds zukünftig für die Weiterbildung in der EU und in Deutschland zur Verfügung stellt?

Welche Vorstellungen hat die Bundesregierung, um die Effektivität der von der EU zur Verfügung gestellten Fördermittel für die Weiterbildung zu erhöhen?

Mit der 1999 beschlossenen Revision der Europäischen Strukturfonds wurden die Grundlagen der Förderung neu festgelegt. In der neuen Förderperiode 2000 bis 2006 werden mit den Mitteln der Europäischen Strukturfonds folgende Ziele verfolgt:

- Ziel 1 dient der Förderung der Entwicklung und der strukturellen Anpassung der Regionen mit Entwicklungsrückstand (neue Länder);
- Ziel 2 trägt zur Unterstützung der wirtschaftlichen und sozialen Umstellung der Gebiete mit Strukturproblemen bei – darunter fallen insbesondere die Gebiete mit einem sozioökonomischen Wandel in den Sektoren Industrie und Dienstleistungen, die ländlichen Gebiete mit rückläufiger Entwicklung, Problemgebiete in den Städten sowie die von der Fischerei abhängigen Krisengebiete (ausgewählte Gebiete);
- Ziel 3 hat die Unterstützung der Anpassung und Modernisierung der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungspolitiken sowie -systeme zum Inhalt (alte Länder).

Die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds erfolgt in fünf Politikfeldern:

- a) Entwicklung und Förderung aktiver Arbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit, zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen und Männern, zur Erleichterung der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt sowie zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen und von Berufsrückkehrern;
- b) Förderung der Chancengleichheit aller beim Zugang zum Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der vom gesellschaftlichen Ausschluss Bedrohten;
- c) Förderung und Verbesserung der beruflichen Bildung, der allgemeinen Bildung und der Beratung im Rahmen einer Politik des lebensbegleitenden Lernens zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit;
- d) Förderung von qualifizierten, ausgebildeten und anpassungsfähigen Arbeitskräften, der Innovation und der Anpassungsfähigkeit bei der Arbeitsorganisation und Entwicklung des Unternehmergeistes;
- e) Spezifische Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zum und ihrer Beteiligung am Arbeitsmarkt, einschließlich ihres beruflichen Aufstiegs, ihres Zugangs zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten und zum Unternehmertum sowie Verringerung der geschlechtsspezifischen Aufgliederung des Arbeitsmarktes.

Hieran ist erkennbar, dass der Weiterbildung im Rahmen der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds weiterhin eine große Bedeutung zukommt. Die gesamte Förderung ist präventiv ausgerichtet und soll insbesondere der Vermeidung von Arbeitslosigkeit dienen. Es ist Aufgabe des Europäischen Sozialfonds, die Beschäftigungsmöglichkeiten der Arbeitskräfte im Binnenmarkt zu verbessern und die berufliche Verwendbarkeit und die örtliche und berufliche Mobilität der Arbeitskräfte zu fördern. Die Anpassung an die industriellen Wandlungsprozesse und an Veränderungen der Produktionssysteme soll insbesondere durch berufliche Bildung und Umschulung erleichtert werden.

Die Revision der Strukturfondsverordnungen hat auch bei den durch den Europäischen Sozialfonds förderfähigen Tätigkeiten zu Veränderungen geführt. In Form von Zuschüssen für Personen sind u. a. förderfähig:

- Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung – einschließlich der beruflichen Bildung, die der Pflichtschulbildung entspricht –, vorbereitende Ausbildung, Weiterbildung, Verbesserung der Grundkenntnisse, Orientierung und Beratung;
- im Bereich Forschung, Wissenschaft und Technologieentwicklung die nachakademische Ausbildung.

Zuschüsse für Strukturen und Systeme sollen die Wirksamkeit der Maßnahmen zugunsten von Personen erhöhen. Auch dies ist für die Weiterbildung von Bedeutung. Hierunter fallen u. a.:

- Aufbau und Verbesserung der beruflichen Bildung, der allgemeinen Bildung sowie der Qualifikationsvermittlung, einschließlich der Ausbildung von Lehrkräften und sonstigem Personal, wie auch Verbesserung des Zugangs der Beschäftigten zu Ausbildung und Qualifikation und
- Herstellung von Verbindungen zwischen der Arbeitswelt und den Bildungs-, Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen.

62. Wie weit ist in der Bundesrepublik Deutschland die von der EU vorgeschlagene Einführung eines „persönlichen Portefeuilles“ der beruflichen Qualifikation gediehen?

In den Jahren 1993 bis 1996 wurde eine von der Europäischen Kommission finanzierte Machbarkeitsstudie für ein „Persönliches Portfolio“ durchgeführt, an der mehrere Mitgliedstaaten, darunter auch die Bundesrepublik Deutschland, teilgenommen haben. Das Projekt wurde in dieser Form danach nicht weiter verfolgt.

1999 wurde das Europäische Forum zur Transparenz der beruflichen Qualifikationen etabliert, das sich zunächst mit Fragen der offiziell anerkannten beruflichen Qualifikationen beschäftigte. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon vom 23./24. Mai 2000 wird ein „Curriculum Vitae“, also ein Lebenslauf, erwähnt, für den ein gemeinsames europäisches Format entwickelt werden sollte. Dieser Aspekt ist mit der Frage des persönlichen Portefeuille eng verwandt. Das Forum hat sich im Jahr 2000 auch mit der Frage der Transparenz von nicht formell erworbenen Qualifikationen beschäftigt und in diesem Zusammenhang auch die Frage des persönlichen Portefeuilles erneut diskutiert. Es wird im Jahr 2001 einen ersten Entwurf zur Umsetzung vorschlagen.

