

**Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung**

Wortprotokoll

26. Sitzung

Öffentliche Anhörung

**„Lebenslanges Lernen – Bedarf und Finanzierung“
(nicht korrigiert durch die Sachverständigen und Abgeordneten)**

**Berlin, 29. Januar 2007, 10.00 bis 15.45 Uhr,
im Reichstagsgebäude, Fraktionssaal der CDU/CSU
Saal 3.N.001**

Vorsitz: Ulla Burchardt, MdB

| <u>Ausschussmitglieder</u> | <u>Seite</u> |
|------------------------------|-----------------------|
| <u>CDU/CSU</u> | |
| Ilse Aigner | 19 |
| Uwe Schummer | 9, 47, 61 |
| Michael Kretschmer | 33 |
| <u>SPD</u> | |
| Willi Brase | 20 |
| Dieter Grasedieck | 34 |
| Dr. Ernst Dieter Rossmann | 9, 48, 55, 62, 74 |
| Jörg Tauss | 34, 66 |
| <u>FDP</u> | |
| Patrick Meinhardt | 20, 34, 48, 62 |
| <u>DIE LINKE.</u> | |
| Volker Schneider | 9, 21, 35, 49, 63, 74 |
| <u>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</u> | |
| Kai Gehring | 35, 75 |
| Priska Hinz | 10, 21, 49, 63, 66 |

| Sachverständige | Seite |
|--|----------------|
| Ulrich Aengenvoort Verbandsdirektor des Deutschen Volkshochschulverbandes | 10, 22, 64 |
| Mechthild Bayer ver.di Bundesvorstand | 11, 36, 38, 50 |
| Dr. Lutz Bellmann Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung | 23, 65 |
| Dr. Norbert Bensel Deutsche Bahn AG, Vorstand für Transport & Logistik | 12, 52 |
| Prof. Dr. Gerhard Bosch Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen | 24, 37, 67 |
| Dr. Dieter Dohmen Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, FiBS, Direktor | 38, 53 |
| Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser Zentralverband des Deutschen Handwerks, Leiter der Abteilung Berufliche Bildung | 13, 26, 39 |
| Dr. Klaus Heimann IG Metall, Funktionsbereichsleiter | 27, 69 |
| Rudolf Helfrich (Siegfried Schmauder) DAA-Geschäftsführer und Vorsitzender des Bundesverbandes der Träger der beruflichen Bildung | 29, 40, 75 |
| Dr. Peter Littig DEKRA Akademie GmbH | 30, 42, 71 |
| Dick Moraal Bundesinstitut für Berufsbildung | 15, 43 |
| Dr. Stephanie Odenwald GEW-Hauptvorstand, Leiterin der Abteilung Berufliche Bildung und Weiterbildung | 16, 75 |

| Sachverständige | Seite |
|--|----------------|
| Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Adalbert Rürup Technische Universität Darmstadt, Finanz- und Wirtschaftspolitik | 55, 72, 76 |
| Ingrid Sehrbrock (Hans Ulrich Nordhaus) DGB-Bundesvorstand, Stellv. Vorsitzende | 17, 44, 58 |
| Prof. Dr. Dieter Timmermann Universität Bielefeld, Rektor | 18, 45, 59, 76 |
| Dr. Volker Treier DIHK, Stellvertretender Bereichsleiter Berufliche Bildung, Bildungspolitik | 32, 61 |

Einzigster Punkt der Tagesordnung:

Öffentliche Anhörung zu dem Thema „Lebenslanges Lernen – Bedarf und Finanzierung“

Vorlagen:

- **Unterrichtung durch die Bundesregierung**
Bericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens – Der Weg in die Zukunft“
BT-Drs. 15/3636
- **Unterrichtung durch die Bundesregierung**
Stellungnahme der Bundesregierung zum Bericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens – Der Weg in die Zukunft“
BT-Drs. 15/5427
- **Antrag der Abgeordneten Volker Schneider, Cornelia Hirsch, Dr. Petra Sitte, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.**
Zukunftsaufgabe Weiterbildung
BT-Drs. 16/785
- **Antrag der Abgeordneten Patrick Meinhardt, Cornelia Pieper, Uwe Barth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP**
Offensive Weiterbildung – Weiterbildung als 4. Säule des Bildungswesens ernst nehmen
BT-Drs. 16/2702
- **Bericht der OECD: Education at a Glance – OECD Indicators 2006**
September 2006 (in englischer Sprache)
- hier nur “Weiterbildungsteil” des Berichts -
A-Drs. 16(18)147a

Weitere Beratungsunterlagen:

Interfraktioneller Fragenkatalog - **A-Drucksache 15(18)144** –

Stellungnahmen der Sachverständigen - **A-Drucksachen 16(18)145 a – m**

Gutachten von Hans-Adalbert Rürup und Anabell Kohlmeier auf **A-Drucksachen 16(18)166, 16 (18)167**

Strukturierung der Anhörung:

Block I

Grundsätze der Weiterbildungsförderung und –finanzierung

Block II

Spezielle Konzepte der Weiterbildungsfinanzierung

Beginn der Anhörung: 10:00 Uhr

Vorsitzende:

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich darf Sie herzlich zu unserer heutigen Anhörung zum Thema „Lebenslanges Lernen – Bedarf und Finanzierung“ begrüßen. Ich begrüße alle Gäste, die Interesse an dieser Anhörung haben und den Weg hierher gefunden haben sowie die Vertreter der Medien, die möglicherweise schon lange darauf gewartet haben, dass der Bundestag dieses Thema zum Gegenstand einer Anhörung macht. Ich begrüße die Kolleginnen und Kollegen aus den Fraktionen und natürlich sehr herzlich die Bundesregierung an meiner Seite, vertreten durch Herrn Staatssekretär Storm.

Besonders begrüße ich natürlich die Sachverständigen des heutigen Tages. Ich darf mich bei Ihnen allen im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen ganz herzlich dafür bedanken, dass Sie uns Ihre schriftlichen Stellungnahmen zur Vorbereitung zukommen ließen. Das war für uns ausgesprochen hilfreich.

Zur Besetzung der Sachverständigenbank am heutigen Tag darf ich Ihnen folgende Mitteilung machen: Herr Professor Rürup hat angekündigt, dass er erst ab 13 Uhr an der Anhörung teilnehmen kann. Herr Helfrich vom Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung wird uns um 13 Uhr verlassen. Er wird von Herrn Schmauder vertreten. Herr Professor Esser wird uns leider um 13.30 Uhr verlassen müssen.

Sie finden sämtliche Vorlagen zu dieser Anhörung im Eingangsbereich unseres Saales, darunter der Fragenkatalog, den die Berichterstatter der Fraktionen erarbeitet haben und die Stellungnahmen der Sachverständigen.

Zur Strukturierung dieser Anhörung: Die Fraktionen haben sich darauf verständigt, dass die Anhörung in zwei große Themenblöcke gegliedert wird. Der erste Teil wird sich mit den Grundsätzen der Weiterbildungsförderung und der Finanzierung befassen. Es werden Fragen zum Weiterbildungsbedarf, der Beteiligung der Zielgruppen und der Erreichbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen gestellt.

Im zweiten Teil geht es um Konzepte der Weiterbildungsfinanzierung. Als Beratungsunterlagen stehen zur Verfügung und haben zur Vorbereitung gedient der Bericht der Expertenkommission zur „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ und die diesbezügliche Stellungnahme der Bundesregierung, die beiden jüngst erschienenen Gutachten zum Bildungssparen, der Weiterbildungsteil des OECD-Berichts und die Anträge der Fraktion der FDP sowie der Fraktion DIE LINKE.

Gemäß einer interfraktionellen Vereinbarung wurden die Sachverständigen gebeten, heute keine freien Einführungen zu geben. Das würde angesichts ihrer großen Zahl fast die Hälfte der Zeit in Anspruch nehmen. Ich bitte Sie, Ihre grundsätzlichen Positionen gegebenenfalls anhand des ersten Themenblocks darzustellen. Die Befragung läuft wie üblich. Da wir in dieser doch recht kurzen Legislaturperiode jetzt schon viele Anhörungen hatten, kennen die Kollegen das bereits. Ein Mitglied jeder Fraktion stellt pro Fragerunde maximal zwei Fragen. Entweder wird je eine Frage an zwei Sachverständige oder zwei Fragen an einen Sachverständigen gestellt. Der Aufruf in den Fragerunden erfolgt in der Reihenfolge der Stärke der Fraktionen. Es beginnt die CDU/CSU-Fraktion, gefolgt von den Fraktionen SPD, FDP, DIE LINKE. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Wir halten eine starre Zeitvorgabe für die einzelnen Themenblöcke nicht für sinnvoll. Da wir eine Mittagspause angesetzt haben, ist es sinnvoll,

den ersten Themenblock vor der Mittagspause zu beenden und danach mit dem zweiten zu beginnen.

Zu den technischen Gegebenheiten möchte ich noch Folgendes sagen: Diese Anhörung ist eine öffentliche Ausschusssitzung. Es nehmen nicht nur die Mitglieder des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung teil, die Einladung ging vielmehr auch an die Kolleginnen und Kollegen der Ausschüsse für Wirtschaft und Technologie, Finanzen sowie Arbeit und Soziales. Sie sehen, dass wir das Spektrum auf die mitberatenden Ausschüsse erweitert haben. Die Anhörung wird im Hauskanal des Deutschen Bundestags live übertragen. Ich darf Sie alle bitten, während der Anhörung Ihre Handys auszuschalten. Das Rauchen ist in den Räumen des Deutschen Bundestages nicht gestattet. Wer den Drang hat, möge sich nach draußen begeben.

Lassen Sie mich einführend noch einige wenige Anmerkungen machen: Es gibt zweifellos zwischen den Fraktionen aber auch in den Stellungnahmen der Sachverständigen einen sehr großen Konsens, was die Einschätzung der Bedeutung der Weiterbildung für Wachstum und Innovation, für die Arbeits- und Teilhabechancen des Einzelnen betrifft. Es scheint auch eine übereinstimmende Einschätzung dahingehend zu geben, dass es eine sehr große Lücke gibt, die zwischen der verbalen Wertschätzung von Weiterbildung und der Weiterbildungswirklichkeit klafft. Es wird daher im ersten Teil weniger um die Ausbreitung aller Facetten in der Bestandsaufnahme gehen, sondern vielmehr um die Zuspitzung und vielleicht auch um das Herausarbeiten von Differenzen in der Problemwahrnehmung und Problemeinschätzung. Im zweiten Teil steht entsprechend des Fragenkataloges die Finanzierung im Vordergrund. Ich darf Ihnen aber sagen, dass in allen Fraktionen Interesse dahingehend besteht, Empfehlungen für

die Weiterentwicklung des gesamten Handlungsfeldes zu bekommen. Wenn Sie der Meinung sind, sehr verehrte Damen und Herren Sachverständige, dass Sie bei der heutigen Anhörung nicht alles loswerden konnten, was Sie den Fraktionen mit auf den Weg geben möchten, wären wir alle sehr dankbar, wenn Sie auch im Nachhinein den Kontakt suchen würden.

Die Mutter aller Expertisen scheint ja der Bericht der Expertenkommission zur „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ zu sein. Diesbezüglich darf ich ganz herzlich Herrn Professor Timmermann, der Vorsitzender dieser Kommission war und Herrn Professor Bosch, Mitglied dieser Kommission, begrüßen. Es hat ja selten eine so nachhaltige Reaktion auf einen Bildungsbericht gegeben. Dennoch weiß ich aus Gesprächen, dass viele schon gar nicht mehr damit gerechnet haben, dass der Bundestag sich mit diesem Expertenbericht und mit dem Thema insgesamt in Form einer Anhörung beschäftigen wird.

Ich möchte ganz kurz die historischen Daten zu diesem Thema referieren, damit sich das auch im Protokoll wieder findet. Ich glaube, es ist für die weitere Diskussion auch ganz interessant, gewisse Informationslücken zu schließen. Die Geschichte ist in knappen Jahreszahlen wie folgt darzustellen: Der Bundestag hat am 6. Juli 2000 auf Antrag der damaligen Koalitionsfraktionen und auf Grundlage einer Beschlussempfehlung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung den Beschluss gefasst, die Bundesregierung solle eine Expertenkommission einberufen. Dies hat die damalige Bundesregierung prompt getan, und so hat sich am 23. Oktober 2001 diese Expertenkommission konstituiert. Im August 2004 wurde der Bericht vorgelegt. Die Stellungnahme der damaligen Bundesregierung erfolgte im April 2005. Dann passierte etwas, was im Ausschuss so nicht vermerkt ist: Es wurde verkündet, dass es vorgezogene Neuwah-

len gibt. Das hatte die praktische Konsequenz, dass der Ausschuss zwischen Juni und November 2005 nicht zusammenkam. Wir haben uns nach der Neukonstituierung des Bundestages erneut mit dem Thema „Weiterbildung“ befasst und beschlossen, diese Anhörung durchzuführen. Mit Rücksicht auf die Erarbeitung eines der beiden Gutachten zum Bildungssparen ist die Terminierung zum Januar 2007 erfolgt. Sie können also sehen, dass es eigentlich eine große Kontinuität im Bundestag gegeben hat, auch wenn das zwischenzeitlich nicht immer explizit wahrnehmbar war. Wir sind alle ausgesprochen gespannt, welche Impulse von der heutigen Anhörung ausgehen, und ich kann Ihnen versichern, dass Berichte, auch wenn sie länger zurückliegen, grundsätzlich nicht in Vergessenheit geraten, sondern auch eine wichtige Katalysatorfunktion haben.

Soviel zur Einführung. Ich darf das Wort für die erste Fragerunde an den Kollegen Herrn Schummer geben.

Abg. Uwe **Schummer** (CDU/CSU):

Meine Frage richtet sich an Herrn Dr. Bessel und Frau Sehrbrock. Bisher ist die berufliche Weiterbildung weitgehend ein Konzept, das über die Agentur für Arbeit finanziert wird. Wie sehen Sie eine zukünftige Finanzierung, wenn eben nicht nur die Arbeitslosen, sondern auch 34 Millionen abhängig Beschäftigte in ihrer stetigen Weiterbildung permanent bezahlt werden müssen? Diese Frage betrifft die Steuermittel, das Nutznießerprinzip der Arbeitgeber und auch der Arbeitnehmer sowie die Arbeitskosten der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung.

Vorsitzende:

Herr Kollege Dr. Rossmann bitte.

Abg. Dr. Ernst Dieter **Rossmann** (SPD):

Meine Frage geht an Herrn Professor Timmermann und Herrn Aengenvoort. Welche Vorschläge machen Sie zu einer stärkeren Förderung von Benachteiligten im Bereich der Weiterbildung? Welche anderen europäischen Länder sind Vorbilder darin beziehungsweise liefern wertvolle Konzepte für uns?

Vorsitzende:

Da die FDP im Moment nicht anwesend ist, hat für die Fraktion DIE LINKE. Herr Schneider das Wort.

Abg. Volker **Schneider** (DIE LINKE.):

Ich habe eine Frage an Frau Bayer und an Frau Dr. Odenwald. Frau Bayer, es ist in Ihrem Gutachten fast durchgängig die Rede davon, dass der Bedarf an Weiterbildung ansteigend ist. Es wird auch fast in allen Gutachten darauf abgestellt, dass eine Problemgruppe in diesem Bereich die Geringverdiener und Geringqualifizierten sind und man diese in Zukunft stärker integrieren müsse. Während in einigen Gutachten davon die Rede ist, dass dies Aufgabe des Weiterbildungsmarktes sei, weisen Sie deutlich auf die Nachteile der marktförmigen Organisation und der unsystematischen Regelung in diversen Bundes- und Landesgesetzen hin. Sie sehen ein Problem darin, gerade den Personenkreis zu erreichen, der einer gezielten Förderung dringend bedarf und schlagen die Etablierung einer vierten Säule „Weiterbildung“ vor. Sie wollen das Konzept einer Weiterbildung mit System. Wie beurteilen Sie die jetzige Situation, und wo ist dringend ein Umsteuern geboten?

An Frau Odenwald die Frage: Sie führen aus, dass der ökonomische Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen nicht zielgrößer sein kann. Zu schnell würde dabei der Sinn allgemeiner, kultureller und politischer Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Blickfeld geraten. Wie sollte eine vierte Säule Weiterbildung aussehen? Welche Rolle kann sie in unserem Bildungssystem spielen, indem auch an die Teilhabe der Personen zu denken ist, die durch Hartz IV auf die Förderung der Bundesagentur angewiesen sind?

Vorsitzende:

Frau Hinz bitte.

Abg. Priska **Hinz** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Ich habe an Herrn Moraal und an Herrn Professor Esser eine Frage. Es ist ja so, dass gerade die kleinen und mittleren Unternehmen der Aufgabe der Weiterbildungsbeteiligung für ihre Beschäftigten besonders schlecht nachkommen. Gerade da ist ja die Quote der Weiterbildung sehr gering. Ich möchte gern Herrn Moraal fragen, wie sich aus internationaler Sicht die Weiterbildung systematischer in Unternehmen verankern lässt.

Herr Professor Esser machte in seiner Stellungnahme deutlich, dass die Arbeitgeber in der Verantwortung stehen und die staatliche Verantwortung vor allem für betriebliche Weiterbildung abgelehnt wird. Wie wollen Sie gerade in den kleinen und mittleren Unternehmen die Weiterbildungsbeteiligung steigern? Welche strukturellen Notwendigkeiten sehen Sie? Welche Anreize sehen Sie für die KMU?

Vorsitzende:

Damit kommen wir schon in die Antwortrunde. Herr Aengenvoort bitte.

Ulrich Aengenvoort:

Mir wurde die Frage gestellt, wie man die Weiterbildung nicht so qualifizierter Menschen erreicht. Zunächst muss ich feststellen, das kann ich für die gesamte Weiterbildung sagen, dass gute schulische Vorbildung und gute berufliche Qualifikation immer teilnahmefördernde Voraussetzungen sind. Das heißt, nach unseren Erfahrungen aber nicht zwingend, dass bildungsbenachteiligte Gruppen, für die Weiterbildung nicht zu motivieren wären. Es gibt bei allen Weiterbildungsträgern eine ganze Reihe von Projekten, in denen sehr erfolgsversprechende und praxistaugliche Strategien entwickelt wurden, wie man Bildungsbenachteiligte in die Einrichtungen bekommt und zur Weiterbildung motivieren kann. Dazu zählen zum Beispiel Bildungs- und Lernberatung, aber auch das Fördern der Grundbildung und das Nachholen von Schulabschlüssen. Speziell im Bereich der Volkshochschulen muss man sehr zwischen den einzelnen bildungsbenachteiligten Gruppen differenzieren. Was zum Beispiel das Nachholen von Schulabschlüssen anbelangt, gibt es einer vor kurzem durchgeführten Umfrage zufolge, 10000 junge Menschen, die auf den Wartelisten unserer Einrichtungen stehen und gerne einen Schulabschluss nachholen würden. Wir können ihnen aber kein Angebot machen, weil einfach die öffentlichen Mittel nicht vorhanden sind.

Bei anderen benachteiligten Gruppen, zum Beispiel denjenigen, die eine Alphabetisierung nachholen wollen, ist es etwas schwieriger. Hier ist der Nachfrageüberhang nicht so deutlich. Das hängt einfach damit zusammen, dass sich dieser Personenkreis nicht so gerne outet und auch über

schriftliche Werbematerialien nicht so gut ansprechbar ist. Hierin liegt die Kernerarbeit. Das läuft vielfach über Mund-zu-Mund-Propaganda. Hier ist unsere Erfahrung übrigens, dass die Einrichtungen, die sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten einen Namen im Bereich der Alphabetisierung gemacht haben, relativ gut laufen. Während Einrichtungen, die vergleichsweise wenig taten, auch eine relativ geringe Nachfrage haben. Im Fall der Alphabetisierung trägt sich das wirklich primär über Mund-zu-Mund-Propaganda weiter.

Dann wurde ich nach internationalen Vergleichszahlen gefragt. Das ist ein Fakt, dass gerade in Deutschland die Anzahl der Drop-outs besonders groß ist. Das bedeutet dann auch, dass entweder in den anderen Ländern Europas das Schulsystem diesbezüglich erfolgreicher ist oder dass das Nachholen von Schul- und Bildungsabschlüssen in anderen Ländern erfolgreicher bewerkstelligt wird. Vielleicht ist das eine gute Gelegenheit, um auf Herrn Professor Timmermann zu verweisen, der sich ja im Rahmen der Expertenkommission auch mit den ausländischen Beispielen befasst hat.

V o r s i t z e n d e :

Zunächst hat Frau Bayer das Wort.

Mechthild Bayer :

Mir wurde die Frage nach der Notwendigkeit des Umsterns gestellt. Wenn wir nach Umstern fragen, müssen wir erst einmal eine Bestandsaufnahme des Systems vornehmen. Die ist nach Aussage aller Experten und vorliegenden Expertisen eigentlich ganz eindeutig: Wir haben ein hochkomplexes System für lebenslanges Lernen als selbstverständlichen und kalkulierbaren Teil von Biographien mit institutionellen, zeitlichen und organisatorischen

Voraussetzungen. Für die Teilnehmer aber gibt es deutliche Defizite in Bezug auf Zeit, Finanzierung, Informationstransparenz, Qualität der Abschlüsse und Verwertbarkeit, die enorme Barrieren erzeugen und zur Reduzierung und Einschränkung der Teilnahme führen. Wenn also betont wird, wie notwendig lebenslanges Lernen für Innovation, Wirtschaftswachstum usw. ist, dann muss dieses System in eine andere Verantwortlichkeit eingebunden werden. Andere europäische Beispiele zeigen, dass die dortigen Systeme hinsichtlich der Teilnahme an der Weiterbildung sehr viel effektiver sind und ein komplexes System von Verantwortlichkeiten untereinander herstellen. Genau dies tut das deutsche Weiterbildungssystem nicht. Unser System ist hoch fragmentiert. Wir haben diese Fragmentierung in verschiedenster Hinsicht. Die Anbieter agieren in völlig unterschiedlichen Segmenten, die abgeschottet sind in öffentliche, kommerzielle und betriebliche Trägerschaft. Es besteht auf Grund der vielfältigen Zuständigkeiten von Bund und Ländern eine juristisch fixierte und finanziell durch die unterschiedlichen Fördertöpfe bedingte, völlige Desintegration vor allem von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung.

Die unterschiedlichen Teilbereiche betriebliche Weiterbildung, Weiterbildung für Arbeitslose, öffentliche und individuelle Weiterbildung sind nicht ausreichend geöffnet und miteinander verknüpft, sondern zum Teil strikt voneinander getrennt. Genau diese Beschreibung macht das Problem aus und ist die Basis für die Forderung einer Bundesregelung für die Weiterbildung, die wir als GEW, ver.di und IG-Metall seit geraumer Zeit (1998) stellen.

Es war die Frage der LINKEN, ob das nicht alles untergesetzlich geht. Kann man die Verbindlichkeit des Systems nicht ohne Gesetz herstellen? Unsere Auffassung dazu ist, dass es ohne Gesetz eben nicht geht. Wenn man diese Ausgangsbeschreibung

differenziert anschaut, ist klar, dass eine öffentliche Verantwortung her muss. Das muss nicht immer heißen, dass der Staat alles regeln muss. Er muss aber sozusagen die Landschaft in eine ordnende Hand, für das, was in diesem Gebiet abläuft, einbinden. Das ist auch überhaupt nichts Neues. Wir haben diese Forderung seit dem Strukturplan fürs Bildungswesen. Wir haben sie von der Edding-Kommission und in vielfältigen Anträgen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Es ist langsam an der Zeit, dass nicht nur darüber diskutiert wird, sondern dass sich in diese Richtung auch etwas bewegt. Wir waren deshalb auch sehr über die Koalitionsvereinbarungen erfreut, in der einige durchaus erfreuliche Sätze zu diesem Thema gesagt werden. Aber wir vermissen bisher leider konkrete Schritte in diese Richtung.

Vielleicht noch mal zu dem Bundesgesetz und was es letzten Endes nach Auffassung der Gewerkschaften bringen soll: Natürlich wollen wir nicht, und das war öfter in der Diskussion, dass wir alles über Bundesregelungen regulieren. Das ist nicht der Fall. Wir sehen aber die gemeinsame Verantwortlichkeit und vertreten, dass Staatsbetriebe und Individuen in diese Verantwortlichkeit eingebunden werden müssen. Es geht darum, dass der Staat mit einem Bundesgesetz an dieser Stelle etwas vorgibt und ordnet.

Vorsitzende:

Herr Dr. Bensel bitte.

Dr. Lutz **Bensel**:

Ich hatte die Frage gestellt bekommen, wie die Wirtschaft mit dem Thema „Weiterbildung“ umgeht. Vielleicht ein paar Zahlen zum Anfang, die deutlich machen, wie wichtig Qualifizierung und Bildung für den Standort Deutschland und die Wettbe-

werbsfähigkeit unserer Arbeitsplätze sind: Die Industrie investiert jedes Jahr 27 Milliarden Euro in die betriebliche Weiterbildung. Das zeigt schon, wie wichtig dieser Bereich für uns ist. Ob das alles effizient eingesetzt ist, darüber kann man streiten. Der Betrag an sich ist schon mal ein ganz deutliches Zeichen, dass Weiterbildung für die Unternehmen ein wichtiger Baustein für die Wettbewerbsfähigkeit ist.

Wichtig für uns ist, dass wir Weiterbildung im Betrieb nicht nur als Weiterbildung im Seminarraum sehen, sondern dass Weiterbildung tagtäglich an jedem Arbeitsplatz stattfindet. Die Qualifizierung am Arbeitsplatz muss, wenn man über Weiterbildung im Betrieb spricht, mit einbezogen werden. Es geht nicht weit genug, wenn nur das, was im Seminarraum passiert, als Weiterbildung thematisiert wird. Deswegen ist die Qualifizierung am Arbeitsplatz für mich wichtig. Auch der Nutzen neuer Technologien muss in Zukunft noch viel stärker eingebaut werden. Wenn wir über Weiterbildung reden, müssen wir auch das Thema „Demographie“ ganz deutlich im Auge behalten. Die Arbeitsbiographien werden länger. Das bedeutet auch einen anderen Umgang mit Qualifizierung. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, nicht nur die Weiterbildung zu sehen, sondern auch die berufliche Ausbildung auf der einen Seite und die Hochschulausbildung auf der anderen. Es wird heute gerade auf der Hochschuleseite mit der Modularisierung oder Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen ganz deutlich darauf aufgebaut, dass auch eine akademische Weiterbildung lebensbegleitend und arbeitsbegleitend stattfinden muss. Das Gleiche gilt für mich auch für die berufliche Ausbildung als wichtiger und sehr guter Baustein des deutschen Bildungssystems. Die duale Ausbildung ist sicher ein Pfund, mit dem wir wuchern müssen, aber auch hier müssen wir sehen, dass die berufliche Ausbildung so aufgebaut wird, dass sie anschlussfähig an lebenslanges

Lernen ist. Wir müssen von der Mentalität weg kommen, dass es reicht, wenn wir einmal gelernt haben, ob in der Hochschule oder dual ausgebildet, und dann braucht nichts mehr zu passieren. Wir müssen die Eingangsqualifikationen der dualen Ausbildung und Hochschule so aufbauen, dass dort lebensbegleitend durch mittelbaren Aufbau angesetzt werden kann.

Was wir aus Sicht der Wirtschaft ganz deutlich fordern, ist die Durchlässigkeit der Bildungssysteme und Durchlässigkeit der Ausbildung hin zur Hochschule. Auch das muss institutionalisiert in die Ausbildungsgänge aufgenommen werden.

Der Handlungspunkt, und ich glaube auch das sollte man viel stärker in den Mittelpunkt setzen, ist die Qualifizierung und Weiterbildung im Unternehmen. Das ist auch ein Thema für die Tarifparteien. Ich glaube, hier muss Phantasie an den Tisch. Hier muss man überlegen, wie das Thema „Weiterbildung und Qualifizierung“ Bestandteil von individuellen aber branchenspezifischen Tarifverträgen wird. Hier kann man nicht jede Branche über einen Kamm scheren. Hier muss es differenzierte Angebote und Vorgehensweisen geben. Ich verweise nur auf den Dienstleistungsvertrag, der 1999 von Daimler Chrysler mit der IG-Metall abgeschlossen wurde. Dort wurde ein Weiterbildungsanspruch für Mitarbeiter im Tarifvertrag festgeschrieben. Fünf Tage im Jahr wurden als Anspruch des Mitarbeiters definiert, und auf der anderen Seite wurde auch festgeschrieben, dass jedes Individuum eine Verantwortung für sich selbst hat und dafür Sorge tragen muss, dass es die Beschäftigungsfähigkeit mitverantwortet. Hier muss es Modelle geben, in denen auch Beiträge des Mitarbeiters für seine Beschäftigungsfähigkeit gefördert werden. Das ist der Weg, den wir gemeinsam gehen sollten.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Herr Professor Esser bitte.

Prof. Dr. Friedrich Hubert **Esser**:

Ich bekam eine Frage von Frau Hinz gestellt, die ich gerne beantworten möchte. Es ging um die KMU-Beteiligung. Lassen Sie mich zunächst die dahinter stehende These, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland sehr gering ist, zumindest für das Handwerk relativieren: Wenn wir von Handwerk sprechen, sprechen wir in der Regel von Betrieben, die durchschnittlich acht Mitarbeiter in sich vereinigen. Die handwerkliche Produktion und das handwerkliche Produktionskonzept sind kundenorientiert. Der Grad von standardisierten Auftragsbearbeitungsquoten ist relativ gering. Das heißt auf der anderen Seite, dass sich die handwerklichen Produktionsteams immer auf veränderte Strukturen einstellen müssen. Wir haben das unter anderem in Untersuchungen zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung festgestellt und letztendlich daraus geschlussfolgert, dass in einer sehr stark kundenorientierten Auftrags- und Bearbeitungsstruktur eine immanente Weiterbildung gegeben ist. Kundenaufträge sind die Seismographen des Strukturwandels, und um diese individuell bearbeiten zu können, ist eine immanente Weiterbildung erforderlich. Im Grunde genommen gehört das zum entsprechenden Qualifikationsapparat eines Gesellen und eines Meisters, sonst sind sie nicht mehr arbeitsfähig und die Betriebe nicht mehr marktfähig.

Der These einer relativ geringen Weiterbildungsquote setzten wir damit die These einer fundierten Berufsausbildung, so wie sie für das Handwerk typisch ist, entgegen. Die Fähigkeit des Gesellen und des Meisters, an unterschiedlichen Arbeitsplätzen in einem Betrieb einsetzbar zu sein, ist eben-

falls eine Differenz zu typischen Qualifikationsstrukturen eines Industriearbeiters. Das setzt voraus, dass eine implizite Weiterbildung stattfindet. Deshalb bezweifeln wir, dass die These, dass unsere Mitarbeiter nicht genügend weitergebildet sind, so stimmt. Das heißt nicht, dass es nicht immer besser sein kann. Das ist keine Frage. Man muss immer Überlegungen anstellen, wie man das Kompetenzprofil der Mitarbeiter erhöht, um hier eine entsprechende Erhöhung der Leistungssteigerung zu erreichen. Darauf reagieren wir mit zwei Ansätzen: Zum einem mit einem berufsbildungspolitischen Strukturansatz, der die Trennung von Aus- und Weiterbildung aufbricht. Sowohl im ordnungspolitischen Zusammenhang der Erstellung von Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen als auch von der Anlage der Bildungsangebote gerade für die handwerklichen Bildungsträger her, wird im Grunde genommen nicht nur der Eindruck vermittelt, sondern auch darauf hingearbeitet, dass die Bildung im Beruf ein Prozess ist, der biographiebegleitet ist. Wir nennen das „Lebensbegleitendes Lernen“. Wenn es biographiebegleitet ist, muss man auch von der Struktur her entsprechende Bildungsangebote bereithalten, die sich systematisch von der Ausbildung in die Weiterbildung hinein entwickeln. Das sind bei uns Stufen, die repräsentativ für jeden Beruf entwickelt werden. In einigen Berufen, Stichwort „Kfz-Handwerk“, sind diese Stufen bereits entwickelt. Es gibt ein zweistufiges Ausbildungskonzept, und dann kommen die Stufen Fachkaufmann, Servicetechniker respektive Werkstatteleiter und dann irgendwann der Meister. Dann haben wir einen großen Meilenstein der Weiterbildung erreicht, und darauf aufbauend, gibt es die Meister-Plus-Ebene, den Betriebswirt und Gestalter im Handwerk und in gewerkspezifischen Zusammenhängen, beispielsweise im Elektro- und Installationshandwerk, den Gebäude-Energie-Berater. Wir haben hier schon eine Struktur vorge-

zeichnet, die auch ordnungspolitisch in einem Zusammenhang entwickelt wird.

Was das Ganze auch unter dem Gesichtspunkt der Qualität unterstreicht, ist, dass wir die Prüfungen in diesem Weiterbildungsbereich in bundesweite entsprechenden Verordnungen grundlegend angleichen wollen. Damit ist die berufliche Bildung im Handwerk keine ausbildungsbeschränkende Maßnahme, sondern entwickelt sich auch systematisch in Aus- und Fortbildung. Die ganzen Angebote zur Anpassungsqualifizierung, die ich jetzt hier nicht genannt habe, darf man auch nicht außer Acht lassen. Bei uns werden eine Vielzahl von Maßnahmen, Herstellerschulungen beispielsweise, besucht, wo Meister und Geselle schon aus der betrieblichen Notwendigkeit entsprechend gebildet werden.

Was kann man noch tun, um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen? Nehmen Sie diesen strukturpolitischen Ansatz: Wir haben gute Erfahrungen mit der Begabtenförderung gemacht. Das sind Maßnahmen, die die Auszubildenden belohnen, wenn sie gute Ausbildungsabschlüsse machen. Hier kann man entsprechende Förderleistungen abrufen, die ein Großteil der Weiterbildungskosten und Aufstiegsfortbildung abdecken. Das Meister-BAföG beläuft sich auf circa 65-70 Prozent. Wir haben im vergangenen Jahr insgesamt auch wieder über 50.000 Absolventen von Fortbildungsmaßnahmen, inklusive der Meisterqualifizierung. Das zeigt, dass wir an dieser Stelle nach wie vor gut aufgestellt sind.

Man darf auch eines nicht vergessen: Unsere Mitarbeiter wollen arbeiten, Geld verdienen und auch noch ein bisschen Freizeit haben. Wenn wir über Weiterbildung reden, müssen wir auch darüber nachdenken, wo wir diese Weiterbildung platzieren. Wir müssen uns fragen, wie wir Weiterbildung flexibilisieren können. Wie können wir arbeitsplatznahe Angebote stärker in den Fokus unserer Mitarbeiter bringen? Wir

haben hier mittlerweile auch mit dem E-Learning gute Erfahrungen gemacht. Das Handwerk hat mittlerweile eine hervorragend ausgebaute Infrastruktur, wo man gerade in gewerks- und technikübergreifenden Weiterbildungsbereichen beschulen kann. Auch hier wird deutlich, dass bestimmte Grundkompetenzen noch weiter auszubauen sind. Bei uns ist auch eine Korrelation deutlich zwischen dem Einstiegsniveau unserer Gesellen, die gerade aus den Hauptschulen kommen und dem Fehlen von Schlüsselqualifikationen, insbesondere was auch den Umgang mit E-Learning, Internet usw. angeht. Das bestärkt unsere These, dass die Grundlegung von Weiterbildungskompetenzen in den Schulen beginnen muss.

Vorsitzende:

Herr Moraal bitte.

Dick Moraal:

Ich bin nach der internationalen Vergleichbarkeit der KMUs gefragt worden. Im Allgemeinen kann man sagen, dass die kleinen und mittleren Unternehmen nach der internationalen Weiterbildungserhebung CVTS mit zehn und mehr Beschäftigten weniger ausbilden. Wenn kleinere Unternehmen ausbilden, bilden sie jedoch sehr intensiv aus. Das belegen auch die Zahlen. Ich denke ein Problem für Deutschland ist die Segmentierung der beruflichen Weiterbildung vor allem in den Bereichen berufliche und betriebliche Weiterbildung sowie Weiterbildung für Arbeitslose. Die europäischen Länder lassen sich danach einteilen, ob das System der beruflichen Weiterbildung eher kooperativ ausgerichtet ist oder nicht. In den kooperativ ausgerichteten Ländern sind die einzelnen Bereiche der beruflichen Weiterbildung sehr miteinander verzahnt. In den segmentierten Systemen der Weiterbildung existiert eine deut-

liche Trennung zwischen den einzelnen Bereichen.

Deutschland ist ein Beispiel für die segmentierte Struktur der beruflichen Weiterbildung. Das wirkt sich natürlich auf die strukturellen Rahmenbedingungen der Durchführung von Weiterbildung aus. Für Deutschland ist es wichtig, eine Implementierung und Koordinierung der Verantwortlichkeit in die berufliche Weiterbildung zu bringen, die den Anforderungen eines Konzepts des lebensbegleitenden Lernens gerecht wird. Die Segmentierung der Verantwortlichkeiten muss überwunden werden.

Wie bindet man die KMUs besser ein? Wie fördert man dadurch die Weiterbildung? Ich denke, dass dafür die Branchentarifverträge wichtig sind. Ein weiterer Punkt sind die regionalen Netzwerke. Das sind beides Ansatzpunkte, die KMUs deutlich unterstützen können. Wichtig in dem Bereich ist natürlich auch die Beratung der KMU. Das zeigt zum Beispiel das Programm „Bildungsscheck“, das jetzt in NRW aufgelegt wurde. Dieses Programm wurde vom dortigen Ministerium sehr gut vorbereitet und zeigt schon jetzt sehr gute Erfolge. Der Vorteil dieses Bildungsscheck-Programms ist zum Beispiel, dass die kleinen Unternehmen verstärkt die Fort- und Weiterbildung durchführen und Beschäftigte von kleinen Unternehmen, die sich weiterbilden wollen, beraten werden. Ich denke, die Segmentierung der deutschen Weiterbildungslandschaft ist ein großes Problem. Um es zu lösen, gibt es zwei Strategien: die Branchentarifverträge, die die Sozialpartner aushandeln müssen und die stärkere Berücksichtigung der regionalen Netzwerke in den einzelnen Ländern. Danke.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Nun Frau Dr. Odenwald bitte.

Dr. Stephanie **Odenwald**:

Ich beantworte die Frage von Herrn Schneider zum ökonomischen Erfolg als Zielgröße bei Weiterbildungsmaßnahmen. Daran anschließend komme ich zur Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems. Welche Rolle kann das für die Benachteiligten spielen?

Thema „ökonomischer Erfolg“: Meiner Auffassung nach verlangt der ökonomische Erfolg eine umfassende Sichtweise und darf nicht verengt betriebswirtschaftlich gesehen werden. Insofern haben wir als Gewerkschaft GEW überhaupt nichts gegen ökonomischen Erfolg. Ökonomischer Erfolg ist notwendig. Aber man darf ihn eben nicht in einer betriebswirtschaftlich verengten Sichtweise sehen. Ich möchte das am Beispiel der von der BA geförderten beruflichen Weiterbildung deutlich machen. Das hat den Hintergrund, dass ich selbst dem Verwaltungsrat der BA als stellvertretendes Mitglied zugehörig bin. Wir wissen, dass bei der BA ein dramatischer Rückgang an beruflicher Weiterbildung stattgefunden hat. Im Dezember wurde der Evaluierungsbericht vorgestellt. Folgende Zahlen sind enthalten: Die Zahl der jährlich begonnenen Weiterbildungsmaßnahmen ist von 523.000 im Jahr 2000 um sage und schreibe 45 Prozent zurück gegangen auf nur noch 132.000 im Jahr 2005. Besonders zurückgegangen ist die Zahl der weiblichen Teilnehmer und den Personen mit Migrationshintergrund. Dieser dramatische Rückgang hat seinen Grund in der neuen Steuerungslogik der BA. Diesbezüglich möchte ich hier ein paar Punkte nennen: Einmal die Einführung von Bildungsgutscheinen, die auch in diesem Evaluierungsbericht sehr kritisch

bewertet wurde. Gerade der Personenkreis der Geringqualifizierten hat große Orientierungsschwierigkeiten auf dem Weiterbildungsmarkt. Das hängt auch damit zusammen, dass in der BA nicht mehr gezielt zur Weiterbildung beraten werden darf.

Ich komme nun speziell zum Komplex der Beratung. Der faktische Ausstieg der BA aus der Beratung wirkt sich sehr negativ für die berufliche Weiterbildung aus. Beratung ist gerade bei Geringqualifizierten eine grundlegende Anforderung, wenn Weiterbildung auch für diesen Personenkreis ausgebaut werden soll. Diesem Anspruch muss die BA meines Erachtens nachkommen. Auch die Regelungen zu den Bildungsgutscheinen müssen wieder verändert werden. Die GEW rät bei dem Punkt Beratung dringend, den Ausbau des Beratungssystems in Angriff zu nehmen. Im Februar wird eine neue Studie erscheinen, die vom Ministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegeben wurde. Diese wird Hinweise geben, wie wichtig der Ausbau der Beratung ist.

Ein anderes Thema ist das Vergabeverfahren bei der BA, das dazu führt, dass ein großes Preisdumping stattfindet. Sehr viele Träger mussten aufgeben. In den letzten Jahren sind 40.000 Arbeitsplätze in der Weiterbildung verloren gegangen.

Zusammenfassend möchte ich Folgendes sagen: Die BA muss wieder ihren sozialpolitischen Auftrag betonen. Dieser ist auch im SGB III formuliert. Das widerspricht auch keineswegs dem Ziel der Effektivität der eingesetzten Mittel, sofern nicht nur kurzfristiges betriebswirtschaftliches Kalkül ins Auge gefasst wird. Ich möchte noch zwei Punkte nennen, die für diese neue Steuerungslogik sehr wichtig sind: Zum einen wäre da die Einteilung der Hilfesuchenden in vier Kundenkategorien. Je zu welcher Kundenkategorie man gehört, bekommt man dann auch eine berufliche Weiterbildung oder nicht. Das erachten wir

für die Einbeziehung von Benachteiligten in die Weiterbildung als sehr negativ. Das andere ist eine starke siebzigprozentige Verbleibsquote als Ausweichkriterium für berufliche Weiterbildung. Meines Erachtens ist auch diese siebzigprozentige Verbleibsklausel eine Sache, die ganz dringend geändert werden muss.

Ich komme zum zweiten Teil der Frage, ob Weiterbildung als vierte Säule ausgebaut werden soll und was das bedeutet. Was heißt das für die Einbeziehung der Benachteiligten? Wir meinen, lebenslanges Lernen muss genauso im öffentlichen Bildungssystem eingebaut sein wie die anderen Teile der Bildung. Die Grundbildung, also von der Kita über die allgemeinbildende Schule und die Berufsbildung, legt die Grundlage für lebenslanges Lernen. Das wurde auch in der Stellungnahme des ZDH betont. Das heißt, wir brauchen dringend verlässliche gesetzliche Regelungen zur Weiterbildung, wie das von der Timmermann-Kommission vorgeschlagen wurde. Im ersten Schritt ist das ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz, und eigentlich brauchen wir auch ein umfassendes Bildungsförderungsgesetz. Das wurde durch die Föderalismusreform aber eindeutig erschwert.

Nicht zuletzt brauchen wir eine solide Finanzierung des Ganzen, so wie das von der Kommission vorgeschlagen wurde. Wir brauchen ein Gesamtpaket, wo staatliche und individuelle Finanzierung durch Arbeitgeber ein Paket bilden und nicht einzelne Maßnahmen herausgenommen werden.

Vorsitzende:

Frau Sehrbrock bitte.

Ingrid **S e h r b r o c k** :

Vielen Dank. Herr Schummer stellte die Frage, wer in Zukunft die Verantwortung für Weiterbildung tragen muss. Er hat darauf hingewiesen, dass die BA derzeit einen hohen Anteil übernimmt. Das wurde gerade relativiert. Durch die strukturellen Änderungen bei der BA hat es natürliche auch ganz wesentliche Änderungen bei den Angeboten zur Weiterbildung gegeben. Das wurde gerade von meiner Vorrednerin vorgetragen. Wir haben insgesamt in der Bundesrepublik aber festzustellen, dass die Teilnehmerquoten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern extrem niedrig sind. Wir haben in skandinavischen Ländern Teilnahmequoten von 70-90 Prozent. In Deutschland liegen die Teilnahmequoten bei den jüngeren Menschen zwischen 31 und 46 Prozent. Das ist seit dem Jahr 2000 noch zurückgegangen. Bei den Älteren haben wir Teilnahmequoten von 17 Prozent im Jahr 2003. Ich denke, dass sind ganz dramatische Zahlen, die deutlich machen, dass in der Weiterbildung in Deutschland Einiges geschehen muss.

Einerseits ist in der Tat die Bundesagentur verantwortlich. Diesbezüglich sind, das wurde schon angesprochen, die Ausschreibungsverfahren zu überprüfen. Es ist zu hinterfragen, nach welchen Kriterien die Zuteilungen für die Träger vorgenommen werden und ob die Kostenfrage oder die Qualität im Vordergrund steht. Auch an dieser Stelle muss das neue Verfahren dringend noch einmal überprüft werden. Dieses System brachte Konsequenzen mit sich, die wir alle so nicht wollen können. Das betrifft insbesondere die Qualität der Maßnahmen. Dennoch wird die BA mit Sicherheit auch in Zukunft ein Partner sein, der in der Weiterbildung wichtig ist.

Zum Zweiten möchte ich doch einmal darauf hinweisen, dass die Betriebe natürlich besonders gefordert sind. Es wurde schon gesagt, dass es in der Bundesrepublik ein

Defizit bei den kleinen und mittleren Betrieben gibt. So pauschal kann man es vielleicht nicht sagen. Es gibt Betriebe, die überhaupt nicht ausbilden und es gibt Betriebe, die eine qualitativ sehr hochwertige Ausbildung machen. Ich möchte in diesem Zusammenhang noch eine Zahl nennen: Das IAB-Betriebspanel von 2005 hat gezeigt, dass nur 42 Prozent der westdeutschen und 45 Prozent der ostdeutschen Unternehmen Weiterbildung anbieten. Das ist mit Sicherheit zu wenig. In der Tat gibt es ein besonderes Defizit bei den kleinen und mittleren Betrieben. Die großen Betriebe haben es leichter. Die kleinen Betriebe haben in aller Regel keine Personalabteilung. Sie haben häufig nicht die Zeit und die Kompetenz, um auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Weiterbildungsangebote zu entwickeln oder das Profiling ihrer Beschäftigten vorzunehmen. Deshalb muss hier unbedingt in nächster Zeit ein Akzent gesetzt werden. Dazu gibt es gute Beispiele aus Großbritannien, wo man sich schwerpunktmäßig um die kleinen und mittleren Betriebe gekümmert hat. Das ist ein ganz wichtiger Ansatz. Es wurde auch schon gesagt, dass dazu auf jeden Fall die Beratung gehört. Es ist für die kleinen und mittleren Betriebe häufig auch schwierig festzustellen, wo der Qualifikationsbedarf für die nächsten Jahre liegt. Dazu brauchen sie Unterstützung.

Auch die Beschäftigten brauchen sehr viel mehr Beratung als das in der Vergangenheit der Fall war. Das gilt nicht nur für die kleinen und mittleren Betriebe. Das gilt insgesamt. Wir brauchen individuelle Beratung für die Einzelnen, wenn sie sich neu orientieren wollen, nicht nur wenn sie arbeitslos werden, sondern auch wenn sie nach einiger Zeit eine neue Beschäftigung anpeilen. Dazu ist dringend mehr qualifizierte Beratung erforderlich.

Neben den geforderten Betrieben ist natürlich auch die öffentliche Hand gefordert. Das möchte ich an dieser Stelle auch noch

einmal betonen. Hier wurde schon ein Weiterbildungsrahmengesetz angesprochen, das den Zugang erleichtert, die Transparenz der Angebote und die Qualität von Weiterbildungsangeboten erhöht. Das sind die wichtigsten Ansätze, bei denen die Politik in nächster Zeit gefordert ist. Danke.

V o r s i t z e n d e :

Herzlichen Dank. In dieser Runde als letzter, Professor Timmermann bitte.

Prof. Dr. Dieter **T i m m e r m a n n** :

Meine Damen und Herren, vielen Dank für die Einladung. Ich möchte mich als erstes für einige Tippfehler in meiner Stellungnahme entschuldigen. Ich habe das am Wochenende selbst geschrieben und dann doch einiges übersehen.

Ich freue mich, und ich vermute mein Kollege und Freund Professor Bosch auch, dass nach zwei einhalb Jahren der Übergabe des Schlussberichts nun über lebenslanges Lernen in Deutschland diskutiert wird. Das heißt nicht unbedingt, dass nur über unseren Bericht diskutiert werden muss. Das Thema als solches ist wichtig. Wir haben zwei wichtige Beobachtungen zur Kenntnis zu nehmen. Erstens, wenn die Daten aus dem Berichtssystem Weiterbildung richtig sind, gibt es seit 1997 einen Rückgang in der Teilnahme sowohl in der allgemeinen politisch und kulturellen, wie auch in der beruflichen Weiterbildung. Darüber hinaus haben wir im internationalen Bereich schon immer deutlich unterdurchschnittliche Teilnahmequoten. Ökonomisch ausgedrückt heißt das, dass Deutschland schon sehr lange zu wenig in das lebenslange Lernen investiert. Die Schlussfolgerung ist, dass wir in unserem Land mehr tun müssen.

Es stellt sich die Frage, wie es diejenigen machen, die in Europa deutlich höhere Teilnahmequoten haben und somit internationale Vorbilder darstellen. Wir haben fünf Länder bereist und Experten angehört. Am meisten beeindruckt hat uns Schweden. Daraus haben wir auch kein Geheimnis gemacht und es in den Länderberichten im vierten Kapitel auch zu Papier gebracht. Schweden ist nach unserer, und auch nach meiner persönlichen Auffassung das Land, das wirklich ein System des lebenslangen Lernens entwickelt hat. Es handelt sich dabei nicht um ein System von Säulen. Ich glaube, dass der politische Weg die Weiterbildung als vierte Säule im System zu etablieren, so wie es auch 1970 die Vorstellung des deutschen Bildungsrates war, nicht ganz angemessen ist. Ich habe das auch in meiner Stellungnahme kritisch kommentiert. Wir brauchen ein System des Lernens, in dem sich die Menschen in ihrer Biographie von einer Lernphase in die nächste fortbewegen können und das auch in Abwechslung mit Arbeitsphasen. Versäulung könnte hier eher hemmend sein. Schweden ist ein Land, wo es diese Säulen nicht gibt. Die Menschen dort können von der Schule bis hin zur Hochschule ständig lernen, wenn sie wollen. Das Land stellt jedem Beschäftigten 180 Wochen lebenslanges Lernen zur Verfügung. Das wird staatlich bis zu einer bestimmten Grenze finanziert und es gibt es ein Freistellungs- und Rückkehrrecht der Beschäftigten. Das heißt aus dem Steuersystem. Man muss wissen, dass ein anders Finanzierungssystem dahinter steht.

Es wird aber auch darüber nachgedacht, die Individuen stärker anzureizen. Das Bildungsspargesetzgebungsverfahren ist gestoppt oder geblockt. Ich weiß nicht, wie der heutige Stand ist. Es gibt aber einzelne Unternehmen, die ein unternehmensinternes Bildungssparen entwickelt haben. Skandia, die große Versicherungsgesellschaft, war an dieser Stelle der Vorreiter und hat das zum Teil an andere Unterneh-

men verkauft. Hinzu kommt, dass es in Schweden auch die regionalen Netzwerke gibt, in denen Unternehmen eingebunden sind. Das sind die Arbeitsverwaltung und Bildungsträger.

In England haben wir uns für das Gutscheinmodell für KMUs anregen lassen. Das haben wir ja auch in unsere Vorschläge aufgenommen. England war aber nur an dieser Stelle Vorreiter. Ansonsten waren wir von dem, was wir in England beobachten konnten, nicht ganz so angetan.

Was in Dänemark vielleicht noch ganz interessant ist, ist das so genannte Taximetersystem. Das ist eine spezifische Weise der Finanzierung der Einrichtungen, die Weiterbildungsangebote machen.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Wir kommen nun in die zweite Fragerunde. Es beginnt die CDU/CSU-Fraktion. Das Wort hat die Kollegin Aigner.

Abg. Ilse **Aigner** (CDU/CSU):

Ich habe eine Frage an Herrn Aengenvoort vom Volkshochschulverband. Es gibt verschiedene Zielgruppen, die Sie betreuen. Es gibt die in der Alphabetisierungskampagne, aber auch diejenigen, die auch wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden sollen. Mir geht es um die Zielgruppe, die im Arbeitsprozess steht und gar kein Problem in ihren Qualifikationen erkennt oder erkennen kann. Wie geht denn diese Zielgruppe auf den Volkshochschulverband oder überhaupt die Weiterbildung zu? Liegen diesbezüglich Erkenntnisse vor? Wie versuchen Sie, das gegebenenfalls zu stärken?

Die zweite Frage geht an Herrn Dr. Treier vom DIHK. Sie haben beim DIHK das

Satellitenmodell und andere Modelle entwickelt. Wir haben auch von Professor Esser etwas über derartige Stufenmodelle gehört. Wie läuft das bei Ihnen im Haus? Wie sind überbetriebliche Ausbildungsstätten integriert?

Zuletzt möchte ich ganz kurz noch ein weiteres Thema anreißen: Wir haben vor kurzem die Frage des Europäischen und Nationalen Qualifikationsrahmens in einer Anhörung besprochen. Wie berücksichtigen Sie das?

Vorsitzende:

Herr Brase bitte.

Abg. Willi **Brase** (SPD):

Ich habe eine Frage an Herrn Professor Bosch und Herrn Dr. Heimann. Weiterbildungsbeteiligung ist ja nicht nur eine Frage der Spitzenklasse oder der Exzellenz. Das würde es uns wahrscheinlich sehr einfach machen. Uns und mich interessiert, wie wir mit den so genannten Benachteiligten und Beeinträchtigten umgehen. Was muss geleistet werden, um deren Beteiligung wesentlich zu erhöhen? Was können die Tarifpartner machen? Welches sind die Erfahrungen und die Erwartungen, was die Beteiligung von denjenigen betrifft, die grundsätzlich die schlechteren Chancen haben? Wie können wir das nach vorn bringen?

Vorsitzende:

Ich begrüße für die FDP-Fraktion den Kollegen Meinhardt, der Probleme mit dem Flieger hatte. Ich glaube, Sie haben jetzt noch eine Frage mehr gut.

Abg. Patrick **Meinhardt** (FDP):

Vielen herzlichen Dank. Frage Nummer eins geht an Herrn Dr. Littig von der DEKRA. Ich möchte an einem Themenpunkt ansetzen, der auch in der Runde schon angesprochen wurde. Wir haben ja eine Einrichtung, bei der Weiterbildung eigentlich funktionieren sollte, nämlich die Bundesagentur für Arbeit. Jetzt würde es aus unserer Sicht interessieren, welche Erfahrungen Sie in diesem Umfeld gemacht haben. Der Rechnungsprüfungsbericht zeigte, dass konkrete Zuständigkeiten, verbindliche Qualitätskriterien, Bewertungsschemata und Verfahrensregeln für die Durchführung der Qualitätskontrolle nicht in dem notwendigen Umfang vorhanden sind. Wir hören ja auch immer von vielen Ebenen, dass es ein erhebliches Problem mit der Treffsicherheit der Weiterbildungsangebote gibt. Wie stehen Sie dazu?

Die zweite Frage geht an Herrn Dr. Treier. Nachdem Professor Esser vom ZDH eindrücklich dargestellt hat, welche Weiterbildungsangebote im Bereich des Handwerks vorhanden sind, wie ist Ihr Erfahrungswert mit der Weiterbildung im DIHK? Was sind Ihre Erkenntnisse? Was gibt es an internen Angeboten? Sie haben sich in Ihrer Stellungnahme sehr deutlich gegen ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz für die gesamte Bundesrepublik Deutschland ausgesprochen, weil Sie meinen, das wäre ein zu hoher Verwaltungsaufwand, und die Treffsicherheit wäre nicht gegeben. Die diesbezüglichen Argumente würde ich gern von Ihnen noch einmal hören wollen.

Eine dritte Frage geht an Herrn Professor Esser. Sie haben bei Ihrer internen Analyse sehr darauf abgestellt, wie wichtig es Ihnen ist, auch jeden mitnehmen zu können. Es würde mich deshalb noch einmal detailliert interessieren, wie Ihre Erfahrungen gerade mit jungen Menschen aus dem Bereich des ehemaligen Bildungsabbruchs sind. Wie

fangen Sie die auf? Wie arbeiten Sie mit ihnen? Wie begleiten Sie die innerhalb Ihres erfolgsorientierten Systems, und was können wir daraus an Schlussfolgerungen für die gesamte Weiterbildung der Bundesrepublik Deutschland ziehen?

Vorsitzende:

Herr Schneider bitte.

Abg. Volker **Schneider** (DIE LINKE.):

Ich möchte noch einmal vertiefend auf die Frage eingehen, inwieweit man Weiterbildungsangebote nur unter marktförmigen Gesichtspunkten betrachten kann. Meine Frage richtet sich an Professor Dr. Bosch, weil er ja sehr ausführlich in seiner Stellungnahme darauf eingegangen ist, wie es denn mit dem Personenkreis aussieht, der besonders dringend auf Weiterbildungsmaßnahmen angewiesen ist oder einbezogen werden soll. Ich möchte nur ganz kurz erwähnen, dass ich es bemerkenswert fand, wenn er darauf hinweist, dass von diesem Personenkreis 20 Prozent mit Schulden leben und dass es dann problematisch ist, dass von denen erwartet wird, dass sie auch Bildungsinvestitionen tätigen. Mir geht es insgesamt darum, dass Sie, Herr Professor Bosch, sagten, dass die Gefahr von Unterinvestition zunimmt, wenn nur dort investiert wird, wo es sich auch direkt monetär auszahlt. Dabei würden die langfristigen positiven Effekte und auch die Erträge aus den Augen verloren werden. Sie warnen weiter vor einer betriebswirtschaftlich ausgerichteten Steuerungslogik von Weiterbildungsmaßnahmen, kritisieren die starke Kundenselektion auf dem Weiterbildungsmarkt und fordern langfristige Konzepte. Jetzt meine Frage: Worin liegen Ihrer Meinung nach die Hauptgefahren für die politischen Entscheidungsträger?

Meine zweite Frage, die an Herrn Dr. Heimann geht, berührt etwas, was Herr Aengenvoort zum Teil schon angerissen hat. Wenn von Weiterbildung die Rede ist, ist immer sehr schnell von der allgemeinen, der kulturellen, der politischen und beruflichen Weiterbildung die Rede. Wenn es dann tatsächlich ins Detail geht, stammen die tatsächlichen Beispiele meistens aus dem Bereich der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung. Aus einigen Stellungnahmen habe ich durchaus auch herausgelesen, dass man der allgemeinen Weiterbildung eher kritisch gegenüber steht. Dabei hat man sehr stark im Auge, wie weit Bildung verwertbar ist und landet dann eben bei der betrieblichen Weiterbildung. In diesem Zusammenhang bezieht sich meine Frage auf die Bedeutung der verschiedenen Weiterbildungsangebote. Insbesondere interessiert mich, worin Sie ganz allgemein den Sinn und Zweck von Weiterbildungsmaßnahmen sehen, gerade auch aus überbetrieblicher Sicht. Wie ist der allgemeine Stellenwert von Weiterbildung?

Vorsitzende:

Für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat Frau Hinz das Wort.

Abg. Priska **Hinz** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Ich habe eine Frage an Herrn Helfrich: Wie müssen aus Ihrer Sicht die Strukturen der Weiterbildungseinrichtungen und der Angebote im Hinblick auf die Zielgruppen verändert werden, die in der Weiterbildung unterrepräsentiert sind. Das sind insbesondere die Geringqualifizierten, Frauen mit Kindern und Ältere. Wie sehen Sie die Notwendigkeit der Kooperation mit den sogenannten Bedarfsträgern, sowohl mit Unternehmen als auch mit Individuen. Kann

da Bildungsberatung zum Beispiel helfen?
Wie könnte das aussehen?

Ich habe eine weitere Frage an Herrn Dr. Bellmann. Sie haben in Ihrer Stellungnahme geschrieben, dass es schwierig ist, gerade bildungsferne Schichten und einige der KMUs zu erreichen. Sie meinen, dass Finanzierung allein nicht ausreicht, sondern zielgruppenspezifische Maßnahmen notwendig sind. Können Sie bitte konkretisieren, was aus Ihrer Sicht an dieser Stelle unterstützend geleistet werden müsste und wie die Aufgabe der staatlichen Unterstützung dabei aussieht.

Vorsitzende:

Wir kommen zur Antwortrunde und beginnen wiederum mit Herrn Aengenvoort.

Ulrich Aengenvoort :

Vielen Dank. Frau Aigner fragte mich nach der praktischen Ausformung der Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungseinrichtungen und der Wirtschaft. Ich möchte dazu zwei ganz kurze Vorbemerkungen machen, die mir wichtig erscheinen: Bitte gehen Sie nicht davon aus, dass wir ausschließlich ein Nachfrageproblem haben. Ich kenne eine ganze Reihe von Beispielen, wo eine konkrete, tatsächliche Nachfrage an Weiterbildung vorhanden ist, die aber nicht befriedigt werden kann, weil die staatlichen Mittel fehlen. Ich glaube, dass sollten wir voraussetzen. Das heißt, wir sollten nicht zwangsläufig unterstellen, dass wir nur Nachfrage wecken müssen. Wir müssen uns auch darum kümmern, wie die vorhandene Nachfrage tatsächlich auch gedeckt werden kann. Das Zweite ist: Die Nachfrage, die wir verzeichnen, betrifft ja nicht nur die berufliche Weiterbildung. Sie betrifft genauso die allgemeine, die politische und die kulturelle Weiterbildung. Diese Bereiche erscheinen mir ohnehin

untrennbar miteinander verwoben, so dass man in der Praxis kaum einen Unterschied machen kann. Wenn Sie beispielsweise einen Sprachkurs belegen und nach den Motiven der Leute fragen, sind sie in erster Linie beruflich motiviert. Sie sind aber auch durch ihre eigenen Interessen in der Freizeit motiviert. Man kann das nicht voneinander trennen. Wichtig ist natürlich, dass diejenigen, die Weiterbildung in Anspruch genommen haben, im Zweifelsfalle an diesem Punkt auch weitermachen und vielleicht auch auf anderen Feldern anknüpfen.

Jetzt zur konkreten Frage, wie das in der Praxis aussieht. Viele Weiterbildungseinrichtungen, auch die Volkshochschulen, sind in den letzten Jahren davon abgekommen, nur Angebote von der Stange, und damit begrenzte Kursangebote, bereitzuhalten. Es gibt im gesamten Weiterbildungsbereich zunehmend maßgeschneiderte Angebote. Die maßgeschneiderten Angebote formen sich in der Praxis durch direkte Gespräche zwischen den Leistungsträgern der Einrichtungen und den Wirtschaftsunternehmen aus. Häufig sind das mittelständische Unternehmen. Es sind aber auch Großbetriebe, die bestimmte Felder ihrer Weiterbildung an Weiterbildungsprofis delegieren wollen. Es gibt zum Beispiel Weltkonzerne, die die Sprachausbildung ihrer Mitarbeiter an Weiterbildungseinrichtungen delegiert haben. Der anwesende Kollege von der Bahn-AG kann das auch bestätigen. Auch zwischen der Bahn-AG und den Volkshochschulen gab es phantasievolle Kooperationen. Dort kam man auf die Idee, den Weg zur Arbeit mit der Bahn zum Französisch lernen zu nutzen.

In den letzten Jahren formt sich vieles neu aus. An dieser Schnittstelle muss man konkret überlegen, was die Unternehmen brauchen. Was können die Weiterbildungseinrichtungen leisten? Hier müssen wir noch weiterkommen. Ich glaube aber

auch, dass hier in letzten Jahren sehr viel aufgebrochen wurde. Ganz aktuell, ich kann den Namen noch nicht nennen, gibt es zum Beispiel Kooperationsgespräche zwischen uns und einem großen international tätigen Unternehmen. Es gibt in der Mitarbeiterschaft viele mit zu wenigen Qualifikationen und mangelnder Allgemeinbildung. Diese Mitarbeiter bekommen Gutscheine von ihrem Unternehmen, die dann bei den Weiterbildungsträgern eingelöst werden können. Dann verständigt man sich darauf, für welche Themengebiete die Gutscheine eingelöst werden. Das sind dann Themengebiete, die im Interesse des Unternehmens aber auch des Einzelnen liegen. In dieser Hinsicht tut sich eine ganze Menge. Auch in NRW gibt es bekanntermaßen Initiativen, wo Unternehmen diese Gutscheine ausgeben. Das ist ein großer Erfolg.

Kurzum: Ein ganz wichtiger Aspekt ist die maßgeschneiderte Zuspitzung der Angebote auf die Bedürfnisse des Partners. Hier hat sich in den letzten Jahren viel Positives entwickelt.

V o r s i t z e n d e :

Herr Dr. Bellmann bitte.

Dr. Lutz **B e l l m a n n :**

Meine Damen und Herren, Frau Hinz fragte mich, wie bildungsferne Schichten zu erreichen sind. Aus meinen Ausführungen ist ersichtlich, dass es insbesondere um das Thema der Älteren und oftmals auch der Un- und Angelernten geht. Hierbei sind vor allen Dingen die Betriebe besonders gefragt, aber auch die Bundesagentur für Arbeit, zu der auch das IAB gehört. Die BA hat sich gegen den Rat vieler Wissenschaftler aus der Förderung von Beschäftigten im Weiterbildungsbereich zurückgezogen. Das ist natürlich keine Entschei-

dung der Bundesagentur für Arbeit, vielmehr waren hier gesetzliche Vorgaben zu beachten. In diesem Rahmen müsste man das auch diskutieren. Insofern ist auch die Rolle des Staates zu beachten.

Ich möchte noch etwas zu den weiterbildungsspezifischen besonderen Gruppen sagen. Es ist nicht so, dass ein wissenschaftlicher Standard erreicht ist, der gezielt vorschreiben kann, was für die unterschiedlichen Gruppen zu tun ist. Es ist vielmehr angebracht, weitere Erfahrungen zu sammeln. Das geht insbesondere mit entsprechenden Modellprojekten, die auch von den zuständigen Ministerien gefördert werden müssen. Es gibt auf diesem Feld bereits sehr interessante Sachen und eine gute Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Betrieben und Unternehmen. Es ist aber nicht so, dass jeder weiß, was an den mangelnden Ecken zu tun ist, sondern man muss hier durchaus noch dazu lernen.

Eine andere Gruppe, die auch heute schon angesprochen wurde, ist die Gruppe der Frauen mit Kindern. Von ihrer Qualifikation her sind sie oftmals nicht zu den bildungsfernen Schichten zu rechnen. In der Praxis haben sie jedoch größere Schwierigkeiten als andere Gruppen, Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Wir haben eine Studie durchgeführt, wo wir feststellten, dass dies besonders auf Frauen in ländlichen Regionen zutrifft. Eine weitere Feststellung hat das untermauert: Dadurch dass die Bundesagentur für Arbeit die Zahl der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen sehr stark reduziert hat, rechnet es sich für Weiterbildungsträger oftmals überhaupt nicht mehr, dezentrale Angebote zu machen. Davon sind wiederum besonders diejenigen betroffen, die auf Grund ihrer zeitlichen Restriktion nicht einfach Fahrzeiten beispielsweise in Kauf nehmen können. Insofern ergeben sich hier Nebeneffekte, die so vielleicht gar nicht erwartet waren.

Die Problematik der Erreichbarkeit spielt gerade auch in Ostdeutschland eine größere Rolle als in Westdeutschland. Wenn Sie sich zum Beispiel Frauen in Mecklenburg Vorpommern vorstellen, die nicht gerade in Rostock oder Schwerin leben, ist es für diese doch sehr schwierig, wenn sie auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind. Dieses Problem resultiert nicht zuletzt daraus, dass der Weiterbildungsträger mit seinen Angeboten oftmals dort hingegangen ist, wo die Arbeitsagentur sitzt. Für die eben beschriebene Gruppe abseits der Ballungszentren ergibt sich damit das besondere Problem der Erreichbarkeit der Weiterbildungseinrichtungen. Es war mir wichtig, auch diesen Aspekt einmal zu erwähnen.

Vorsitzende:

Professor Bosch bitte.

Prof. Dr. Gerhard **Bosch**:

Dankeschön. Herr Brase stellte die Frage, wie man die Weiterbildung der Benachteiligten fördern könnte. Meines Erachtens ist das keine homogene, sondern eine sehr differenzierte Gruppe. Man muss an dieser Stelle mit sehr unterschiedlichen Instrumenten heran gehen. Ich würde zwischen aktiven und passiven Benachteiligten unterscheiden wollen.

Die Aktiven sind sozusagen diejenigen, die vor der Tür stehen und an Weiterbildung teilnehmen wollen. Teilweise können sie das nicht, weil die Plätze, etwa zum Nachholen von Schulabschlüssen bei den Volkshochschulen, fehlen oder weil ihnen die finanziellen Mittel fehlen. Dieser aktive Kreis ist nicht genau zu beziffern, aber er existiert. Wir wissen das auch aus anderen Ländern, wo es entsprechende Förderungsinstrumente gibt. Wenn wir zum Beispiel nach Schweden schauen, wo es ein

Erwachsenen-BAföG und damit ein Unterhaltsgeld für Erwachsene gibt, sehen wir eine stille Reserve von Weiterbildungswünschen und Weiterbildungsaktivitäten aktiviert. Aus diesem Grund hat die „Kommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens“ auch ein Instrument vorgeschlagen, die Möglichkeiten zum Nachholen von Schulabschlüssen und von Berufsabschlüssen nach der Jugendphase zu fördern. Das wird immer notwendiger, weil sich unsere Bildungsverläufe differenzieren. Wie haben einen hohen Anteil von Zuwanderern, die gebrochene Bildungsbiographien haben und den Anschluss an den deutschen Arbeitsmarkt nur bekommen, wenn sie etwas mehr als nur Sprachkurse machen. Wir haben aber auch Bildungsabbrecher. Das heißt, für diese Gruppe des aktiven Kerns genügt es, die Infrastruktur bereit zu stellen und eine Finanzierung zu sichern, die ja nicht unbedingt ist, sondern sich nach den BAföG-Sätzen richten soll.

Als zweites haben wir die passive Gruppe, die von sich aus die Bildungseinrichtungen nicht aufsucht. Bei dieser Gruppe gestaltet es sich sehr viel schwerer. Eine traditionelle Bildungsberatung funktioniert bei dieser Gruppe nicht. Die Geringqualifizierten müssen aktiv überzeugt werden. Das muss in den Betrieben von verschiedenen Seiten, von der Unternehmensseite, von den Betriebsräten oder Gewerkschaften geschehen. Insofern halte ich die Tarifpolitik für ganz wichtig. Sie spielt eine Schlüsselrolle. Die Ansätze, dass verpflichtende Bildungsgespräche in einzelnen Tarifbezirken der IG-Metall stattfinden sollen, halte ich für richtig. Wir wissen noch nicht, ob das mit Leben erfüllt wird. Das ist eine große Aufgabe.

Ich sehe als weiteren Punkt die Innovation im Betrieb. Herr Dr. Bensel sagte bereits, dass man sehr viel informell lernt. Die Kommissionsuntersuchungen haben das bestätigt. Lernen findet vor allem dort statt, wo auch Innovation im Betrieb stattfindet.

Veränderungen im Betrieb sind eine Herausforderung und man merkt, dass man etwas tun muss. Wenn man im Betrieb immer am gleichen Arbeitsplatz bleibt und sich die Technologie und Organisation nicht ändert, dann fragt sich der Einzelne zu Recht, warum er sich überhaupt weiterbilden soll. Es wird ja nicht gebraucht. Es muss sichtbar werden, dass es einen Bedarf an Weiterbildung im Betrieb gibt. Für die Gruppe der Geringqualifizierten sehe ich auch die Notwendigkeit, dass Betriebe und Bildungsträger eng zusammenarbeiten, denn häufig ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung an die Verbesserung der allgemeinen Bildung gebunden. Diesbezüglich gibt es, ich weiß das von der Volkshochschule Bochum sehr gut, vernetzte Modelle. Andere wurden ja auch bereits erwähnt.

Letzter Punkt: Wir brauchen einen Mentalitätswandel bei den Beschäftigten und der Unternehmensleitung. In der Vergangenheit wurden die Geringqualifizierten bevorzugt in den Vorruhestand geschickt. Die Beschäftigungsquote dieser Gruppe ist extrem niedrig. Auch die Art der Finanzierung wird eine Rolle spielen. Die BA hat ja Instrumente für die Qualifizierung Ungelernter, die werden aber nicht abgerufen. Das ist ein Problem. Vielleicht müsste man dort mit anderen Instrumenten vorgehen, mit Gutscheinen beispielsweise. So bemühen sich Betriebsräte, Unternehmensleitungen und die Beschäftigten selber, solches Geld nicht zu verschenken. Ein Gutschein ist ja wie bares Geld.

Die zweite Frage bezog sich auf die Thematik der umfassenden Marktregelung. Das war auch eine Grundfrage mit der sich die Kommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens beschäftigen musste. Das ist die Ausgangsfrage, bevor man überhaupt zu irgendwelchen Vorschlägen kommen kann. Wir haben uns hier sehr stark an den neueren Erkenntnissen der OECD orientiert, die im Bereich der Wei-

terbildung in bestimmten Punkten Marktversagen festgestellt haben. Das heißt nicht, dass der Markt nicht Vieles regelt, aber er regelt eben nicht alles. Es wurde festgestellt, dass es eine Unterinvestition in Bildung und Weiterbildung gibt, wenn man das allein dem Markt überlässt. Es wurden mehrere Schlussfolgerungen daraus gezogen. Eine Schlussfolgerung betrifft die Kofinanzierung. Kofinanzierung heißt, der Betrieb und die Beschäftigten finanzieren Bildungsmaßnahmen, aus denen auch der Einzelne besondere Erträge ziehen kann und die den Betrieb unter Umständen nicht interessieren, gemeinsam. Es gibt also eine Kostenteilung.

Die zweite Schlussfolgerung ist der öffentliche Auftrag. Wo hat der Staat einen öffentlichen Auftrag, in die Finanzierung einzugreifen? Das ist eine interessante Frage. Er hat ihn sicherlich bei der Gruppe der Geringqualifizierten. Er hat ihn bei dem Nachholen von Schulabschlüssen, gerade in einer Wissensgesellschaft. Wenn ich mir zum Beispiel vorstelle, der DIHT-Vorschlag zur Reorganisation der beruflichen Bildung wird realisiert, dann werden Bausteine aus der Berufsausbildung in die Erwachsenenphase verlagert. Das kann man sehr gut mit Bildungsphasen ausfüllen. Wir wissen aus den angelsächsischen Ländern, dass durch die Teilung von Bachelor und Master, der Master sehr häufig erst später im Erwachsenenalter gemacht wird. Dafür sind die BAföG-Strukturen überhaupt nicht geeignet. Hier liegen öffentliche Aufträge. Man kann sie auch in der Innovation sehen. Dort, wo zu wenig passiert, muss der Staat voran gehen. Interessanter Weise verwirklicht das der deutsche Staat immer dann, wenn es um technische Innovationen geht. Dann wird auch Geld hinterher geschoben. Bei der Weiterbildung tut sich aber noch relativ wenig. Wobei wir Ansätze haben. In NRW wurde ja der Kommissionsvorschlag für Bildungsschecks in kleinen und mittleren Un-

ternehmen realisiert. Hier wurde sozusagen ein Anstoß gesetzt.

Vorsitzende:

Herr Professor Esser bitte.

Prof. Dr. Friedrich Hubert **Esser**:

Mir wurde eine Frage von Herrn Meinhardt gestellt. Es ging um die Jugendlichen mit mangelnder Ausbildungsreife, und welche Erfahrungen wir im Handwerk mit dieser Zielgruppe gemacht haben. Der Anteil an Hauptschülern an unseren Auszubildenden liegt nach wie vor bei über 60 Prozent. Die Hauptschule steht meistens leider für Schulabgänger, die mit ganz bestimmten Handicaps in die Ausbildung gehen. Leider hat sich das Problem der Ausbildungsreife gerade bei dieser Zielgruppe in den letzten Jahren dramatisch verändert. Das sagen uns unsere Meister, aber das wird auch durch Studien zum Lernverhalten von Hauptschülern bestätigt. Unsere Meister sagen aber auch, dass sie das nicht von Geburt an mitbringen, sondern dass das etwas mit dem soziokulturellen Umfeld dieser Jugendlichen zu tun hat. Es hat aber auch mit der spezifischen Lernumgebung von Schule zu tun. Um ihre Frage zu beantworten, wie wir diese Gruppe wieder in die richtige Zielspur bekommen, müssen wir uns erst einmal vergegenwärtigen, dass diese Jugendlichen von der Lernumgebung Schule nicht mitgenommen worden sind. Es gibt ganz spezifische kulturell bedingte Determinanten, die Schule ausmachen und die die Lernumgebung der Schule beschreiben. Das sind Belohnungs- oder Bestrafungsmechanismen, die typischen Organisationsformen von Lernen usw. Das heißt für uns, dass wir eine Alternative anbieten müssen. Diese Alternative heißt Lernen im Prozess der Arbeit. Wir müssen erst einmal ganz weg von diesen didaktischen Strukturen in das

didaktische Konzept des Arbeitsauftrags hinein. Hier können die Betroffenen auch mit ganz anderen Motivationsstrukturen wieder Fuß fassen, ihre Wertschätzung wieder aufbauen und neues Selbstvertrauen entwickeln. Das ist ganz entscheidend.

Diese These der alternativen Lernumgebung reicht aber auch in die Weiterbildung hinein. Sie muss auch hineinreichen, denn wenn Sie einen Gesellen fragen, ob er an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen möchte, ist die häufigste Antwort: „Muss ich denn da auch eine Prüfung machen?“. Die Angst des Versagens in solchen schulähnlich strukturierten Weiterbildungsformen beherrscht das Lernverhalten dieser Zielgruppe. Deshalb ist die Antwort auf Ihre Frage, wie wir die Jugendlichen Schulabgänger wieder in die Lernbiographie hinein bekommen kann: Man muss sie aus der schultypischen Lernumgebung raus holen, in Arbeit integrieren und aus den entsprechenden Erfolgserlebnissen in der Arbeit vorsichtig wieder in Lernprozesse bringen. Hier hat das non-formale, informelle Lernen eine ganz wichtige Bedeutung. Dazu kommt das, was wir im Handwerk ja auch relativ ausgeprägt entwickelt haben. Wir haben im Handwerk circa 500 Bildungszentren, die in den Regionen mit unseren Kammern und den Fachschulen der Verbände regionale Netzwerke bilden. Auch hier gilt es, das Konzept möglichst werkstattnah Bildung aufzubauen, so dass man die Identifikationslinien mit der Arbeitswelt und nicht mit Schulwelt bekommt. Viele von uns haben, das muss man einfach so sagen, in der Schulwelt versagt und haben sich dennoch zu Unternehmern und erfolgreichen Mittelständlern entwickelt. Das ist ganz wichtig.

Dazu noch ein letzter Punkt: Hier schließt sich der Kreis zu dem, was Herr Dr. Bensel und Professor Bosch sagten. Bei uns ist es ganz entscheidend, welches Bildungsniveau und welchen Stellenwert der Betriebsinhaber, sprich der Meister im

Handwerk, mitbringt. Ist der Meister sehr gut qualifiziert, wird er in der Regel auch für eine entsprechende Weiterbildungsdynamik in seinem Betrieb sorgen. Umgekehrt heißt das, je geringer das Bildungsniveau, desto schlechter prägt sich auch das Bildungsverhalten aus. Das ist eine ganz platte Weisheit.

Die Novelle der letzten Handwerksordnung hat im Effekt gezeigt, dass wir überproportionale Zuwächse an Betriebsgründungen haben. Aber mit diesen Betriebsgründungen gehen weder die Schaffung von Ausbildungsplätzen, noch von Arbeitsplätzen einher. Auch an der Weiterbildung nimmt so gut wie niemand mehr Teil, und es sind auch oft Betriebsgründer, die noch nicht einmal eine Gesellenprüfung haben. Für uns ist damit auch ganz klar empirisch belegt, dass, auch was die Initiative der Erhöhung der Bildungsbeteiligung und des Bildungsniveaus in der Arbeitswelt angeht, die Novelle der Handwerksordnung an dieser Stelle unproduktiv war.

Vorsitzende:

Herr Dr. Heimann bitte.

Dr. Klaus **Heimann**:

Herr Schneider fragte nach dem Stellenwert und Herr Brase nach den Benachteiligten der Weiterbildung.

Zunächst zu Herrn Schneider: Ich denke, ich bestätige noch einmal das, was vorhin schon einmal gesagt wurde. Die alte Teilung von politischer, beruflicher und kultureller Bildung ist in der Realität eigentlich nicht mehr so oft vorzufinden. Sie ist vielleicht in unseren Köpfen noch vorhanden, aber in der Realität schon lange nicht mehr. Die Unternehmen definieren ihren Bildungsbedarf auch nicht nach diesen

Kategorien. Sie können sich durchaus vorstellen, dass sie soziale Haltungen und Einstellung vermitteln und auch zum Gegenstand von Bildung machen, obwohl das vielleicht gar nichts mit dem Produktionsziel zu tun hat. Sie wissen eben, dass sie Arbeitnehmer brauchen, die insgesamt lernfähig sind, Haltungen haben, Innovationen mittragen und offen sind für Neuerungen. Die Fachlichkeit ist an dieser Stelle vielleicht ein Thema, aber die anderen Themen sind genauso aufgerufen. Deswegen ist das zunächst einmal sehr abhängig von dem Bildungsbegriff und der Bildungskultur, die man sich in einem Unternehmen selber erarbeitet. Dies sind oft sehr breite und keineswegs nur enge Verständnisse von Bildung. Wenn Sie den Stellenwert von Bildung so abstrakt abfragen, kann ich nur sagen, dass wir wissen, dass er bei den Leuten sehr sehr hoch ist. Alle empirischen Statistiken, die nach der Wichtigkeit von Bildung und Weiterbildung fragen, erbringen Werte von über 90 Prozent. Das bricht sich dann allerdings mit dem konkreten Tun, ob man also tatsächlich etwas für seine Bildung und Weiterbildung tut. An diesem Punkt wird es dann deutlich weniger. Vom Bewusstsein her haben wir eine hohe Akzeptanz von Weiterbildung als Bestandteil einer Lebensbiographie. In anderen Strukturen wird es dann teilweise wieder etwas schwieriger.

Ich finde, dass der Stellenwert der Weiterbildung in der Politik der Bundesregierungen sehr gering ist. Man hat gesagt: „Das ist ein Marktgeschehen, da brauchen wir uns nicht kümmern, also machen wir da auch nichts.“ Das ist für meine Begriffe eine falsche Haltung. Ich hoffe, dass es in dieser Legislaturperiode geschafft wird, diese Haltung zu überwinden und dass die Politik und der Staat dann auch die Rolle definieren, die sie einnehmen wollen. Es wäre ein großer Fortschritt, wenn es uns gelingen würde, aus dieser Passivität auszubrechen und aktiv zu werden. Das heißt

natürlich in keinem Fall, dass der Staat die gesamte Weiterbildung übernehmen soll. So weit möchte ich überhaupt nicht gehen. Wir wollen, dass er seine Rolle spielt und seine Anstöße gibt.

Zweiter Punkt zu den benachteiligten Gruppen in der Weiterbildung: Das ist sicherlich eines der schwierigsten Themen, die man aufrufen kann. Es gibt doch oft ein Interesse von Unternehmen, diese Beschäftigten eher los zu werden, als sie zu qualifizieren, weil das viel mühsamer ist. Da muss man zunächst einmal zu einer Veränderung im Bewusstsein der Handelnden kommen. Wir haben versucht, in die Tarifverträge zu schreiben, dass man insbesondere diese Gruppe in die Aktionen mit einbezieht und überlegt, welche Programme man mit ihnen machen kann. Da gibt es partiell durchaus Erfolge. Es gibt Unternehmen, die an diesem Thema arbeiten und hier auch über Innovationen nachdenken. Ein praktisches Beispiel: Wenn sie in einem Automobilwerk ein neues Modell auflegen, bedeutet das in der Regel auch eine starke Veränderung in der Tätigkeit. Es gibt inzwischen auch Unternehmen, die ihren Arbeitern eine Zwischenphase der Nachqualifizierung und Vorbereitung auf die neue Tätigkeit geben. Das sind im Wesentlichen auch Beschäftigte, die nicht unbedingt über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen, aber im Prozess der Arbeit eine Menge gelernt haben. Das müssen sie jetzt auf die neuen Arbeitsstrukturen hin verdichten.

Eine zweite wichtige Erfahrung, die wir gerade im Elektrobereich gemacht haben, ist die, dass man sich die Angebote, die man definiert, sehr genau anschauen muss. Die Angebote dürfen nicht zu großteilig sein. Man muss versuchen, diese Lernprozesse sehr kleinteilig anzugehen und sie aus den Arbeitsstrukturen heraus zu holen, da wo sie stark sind. Wie Herr Professor Esser schon sagte, wenn man da mit Prüfungen ankommt, hat man gleich verloren.

Auch wenn man mit sehr formalisierten Bildungsstrukturen außerhalb des Unternehmens ankommt, wird es sehr schwierig. Deshalb muss man versuchen, diese Bildungsprozesse möglichst dicht am Arbeitsplatz und möglichst dicht an den Erfahrungen, die die Kolleginnen und Kollegen gemacht haben, anzubieten. Dann funktioniert es auch.

Natürlich ist eine ganz wichtige Frage, was diese Weiterbildung nützt. Diese Frage stellen die Kollegen eigentlich immer. Sie fänden es schon ganz gut, wenn ein neuer Arbeitsplatz auch besser bezahlt wird. Wir können nicht wegdiskutieren, dass das auch eine Ebene ist, die die Motivation stützt. Das die ganze Thematik auch mit dem Einkommen zu tun hat, ist logisch. Das schafft ja auch Anreize. Es geht da was und es geht auch mehr, als wir derzeit zusammen machen. Wir brauchen aber auf jeden Fall auch Unterstützung von draußen. Man kann wirklich sagen, da wo die Betriebe sich diesen Problemen stellen, haben sie immer externe Unterstützung. Das ist wichtig, weil sie sich alleine nicht zutrauen, diese Prozesse erfolgreich durchzuführen.

Bedauerlich ist, dass die Rolle der BA an dieser Stelle so gut wie ganz weg gebrochen ist. Ich kann mich erinnern, dass es eine Reihe von guten Innovationen zum Nachholen von Bildungsabschlüssen, gerade unterstützt von der BA, gab. Die Erfolgsquoten liegen in diesem Fall nur nicht bei 70 Prozent, und deswegen sind sie total weg gebrochen. Was diese Gruppe angeht, ist die BA für meine Begriffe eines der negativsten Beispiele einer Veränderung, die zu Lasten dieser Gruppe gegangen ist. Deswegen bedarf es an dieser Stelle einer Korrektur, und zwar von diesem Hause hier. Das muss man klar sagen. Hier sind Sie als Politiker gefordert, Veränderungen vorzunehmen und neue Möglichkeiten aufzutun. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Nun hat Herr Helfrich das Wort.

Rudolf Helfrich:

Frau Hinz fragte mich, wie die Strukturen der Weiterbildungseinrichtungen, insbesondere in Hinblick auf die Zielgruppe der Älteren, verändert werden müssen und zum System der Bildungsberatung. Ich möchte zunächst darauf eingehen, dass der Umgestaltungsprozess bei den Bildungsträgern, der nach meinem Eindruck in vollem Gange ist, weiter forciert werden muss. Bildungsträger müssen, insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung, mehr die ganzheitliche Betreuung der Menschen im Blick haben und auch verantworten. Es reicht nicht aus, die Verantwortung nur für einen kleinen Bildungsabschnitt, der erfolgreich zu beenden ist, zu übernehmen. Ziel muss es sein, dass die Menschen, die uns anvertraut werden und sich uns anvertrauen, sozial vollständig integriert werden oder aber auch Integrationshemmnisse signifikant abgebaut werden. Voraussetzung einer zielgerichteten Qualifizierung sollte es sein, länger andauernden Bildungsmaßnahmen grundsätzlich ein so genanntes Profiling voran zu stellen, um wirklich auch adäquat zielgerichtet und damit in der Regel auch effizienter qualifizieren zu können. In dem Job-Aktiv-Gesetz, das von der früheren Bundesregierung verabschiedet wurde, war das vorgesehen. Das ist inzwischen aber in den Hintergrund geraten.

Die besondere Zielgruppe der älteren Menschen wird im Kommissionsbericht meistens mit der Altersspanne zwischen 50 und 60 Jahren, teilweise auch von 56 bis 65 Jahren beschrieben. Hier wird es erforderlich sein, die methodisch-didaktischen Konzepte, der Bildungsträger zu überprüfen. Auch das wurde bereits in Angriff

genommen. Einen zielgruppenspezifischen Zugang und die Gestaltung von Bildungseinrichtungen als solches betrachte ich als eine Selbstverständlichkeit. Dennoch, und das möchte ich ausdrücklich in diesem Zusammenhang betonen, setzt dies voraus, dass Bildungsträger auch mit angemessenen Erträgen ihre Bildungsangebote unterbreiten und realisieren können. Ich möchte beispielhaft darauf hinweisen, dass es Bildungsmaßnahmen, bei denen pro Teilnehmer, pro Stunde Erlöse von 1-1,50 Euro realisiert werden, natürlich kaum noch möglich machen, dann auch noch auf derart zielgruppenspezifische Besonderheiten in dem erforderlichen Umfang einzugehen.

Ein besonderes Augenmerk richten wir auf die Bildungsberatung in der Bundesrepublik Deutschland. Ich persönlich sehe hier weiterhin erhebliche Defizite, was die flächendeckende Versorgung angeht. Dieses Land hat weiterhin über 20.000 selbstständige Kommunen. Hier handelt es sich bestenfalls, bildlich gesprochen, um einen Flickenteppich. Die Versorgung, insbesondere im regionalen Bereich, ist bei weitem nicht gewährleistet. Bildungsberatung sollte grundsätzlich in öffentlicher Verantwortung geplant und realisiert werden und zum Ziel haben, eine vollständige Transparenz über das vorhandene Angebot zu gewährleisten sowie eine von kommerziellen Interessen unabhängige, kompetente Beratung zu gewährleisten. Eine solide und flächendeckende Bildungsberatung kann die Weiterbildungsnähe erheblich erhöhen. Dann fällt es Interessenten eben leichter, das für sie adäquate Angebot zu finden.

Ich möchte dazu ein Beispiel nennen. Es wurde heute schon von den so genannten Bildungsgutscheinen gesprochen. Diese wurden im Jahr 2003 durch die Bundesagentur für Arbeit auf der Grundlage eines Hartz-Gesetzes eingeführt. Die Bildungsgutscheine werden in ganz geringem Umfang an einen handverlesenen Personenkreis ausgegeben. Wenn dieser bevorzugte

Personenkreis dann nicht einmal in der Lage ist, diese Bildungsgutscheine vollständig einzulösen - gut 20 Prozent werden nicht eingelöst- dann ist dies für mich ein Beispiel dafür, dass die Bildungsangebote nicht transparent sind. Durch Bildungsberatung könnte hier Einiges zum Besseren gewendet werden.

Vorsitzende:

Nun hat Herr Dr. Littig das Wort.

Dr. Peter Littig:

Dankeschön. Ich bekam von Herrn Meinhardt die Frage nach den Erfahrungen mit der Bundesagentur für Arbeit gestellt. Im Hinblick auf den Rechnungsprüfungsbericht ist das etwas schwierig, da ich ihn im Detail noch nicht vorliegen habe. Insofern fällt es schwer, das zu kommentieren. Ich versuche aber zumindest unsere Erfahrungen wiederzugeben. Unsere Erfahrungen mit der Bundesagentur für Arbeit sind sehr wechselhaft, um das mal vorsichtig auszudrücken. Es gab gerade in den letzten beiden Jahren erhebliche Veränderungen in der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit. Veränderungen gab es vor allem in Hinblick auf die Vergabe von Weiterbildung, aber auch beim Thema „Qualitätssicherung und Qualitätsmessung“. Im letzten Jahr hat natürlich zum allerersten Mal die berühmte AZWV-Verordnung, Zulassungsverordnung Weiterbildung, gegriffen. Es gibt seit dem 01.01.2006 keine Verantwortung der einzelnen Arbeitsagenturen für die Vergabe von Weiterbildung mehr. Das läuft jetzt über diese Anerkennungsverordnung, wobei die Zulassung dann über die so genannten fachkundigen Stellen erfolgt. Das ist eine gravierende Veränderung in der Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und der Bundesagentur für Arbeit. Insofern ist das eine neue Erfahrung, die es auszuwerten gilt.

Wir haben allerdings festgestellt, dass über den Input, den wir über die AZWV und die fachkundigen Stellen haben, plötzlich wieder neue Aspekte in die ganze Diskussion gekommen sind. Diese Erfahrung haben wir auch im Hinblick auf die Qualitätsdiskussion und die Wertigkeit von Weiterbildung gemacht. Letztendlich bringen neue Vergabestellen, wie diese fachkundigen Stellen, neue Aspekte in die Bewertung ein, die bisher in der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit doch relativ eindimensional waren. Wenn wir allerdings über Qualität und insgesamt über die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit sprechen, müssen wir hier natürlich auch Unterschiede machen. Was ich zum Thema „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung“ sagte, bezieht sich nur auf den Bereich der Vergabe von Bildungsgutscheinen. Das bezieht sich nicht, und das ist ein Ärgernis aus Sicht der DEKRA-Akademie, auf die Vergabe bei Ausschreibungsverfahren.

Bei der Vergabe von Ausschreibungsverfahren spielt, wie mir mehrfach aus Nürnberg mitgeteilt wurde, die AZWV überhaupt keine Rolle. Wir kommen zurzeit mit der AZWV bei besonderen Qualitätserhebungen für bestimmte Situationen, wenn man zum Beispiel Fernunterricht anbietet, nicht weiter. Das muss auch noch einmal über die ZFU zertifiziert werden. Wir haben im Moment einen gewissen „Zertifizierungsverhau“ in Deutschland. Wir wünschen uns eine stringente Qualitätssicherung durch stringente Verfahren. Ich kann mir durchaus vorstellen, dass die AZWV die Grundideen und einige Anhaltspunkte dafür liefert, ein gemeinsames und allgemein anerkanntes Verfahren zur Qualitätssicherung bereit zu stellen. Wir wehren uns keineswegs dagegen. Aber wir wehren uns dagegen, dass ständig neue Zertifizierungsansätze dazu kommen und man immer neue Gütesiegel und Zertifikate erbringen muss. Man muss als Träger verschiedene Qualitätssicherungsverfahren

wie ISO, LQW oder andere durchlaufen. Man muss gleichzeitig die AZWV durchlaufen haben. Bei besonderen Angeboten wie Fernunterricht muss man gleichzeitig die ZFU machen. Zukünftig wird es im Bereich der Logistik bei der Ausbildung von Kraftfahrern ein weiteres besonderes länderspezifisches Zertifizierungsverfahren geben. Das ist für uns als bundesweiter Träger eine Katastrophe. Wenn wir also über Qualitätssicherung und die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit sprechen, gehören diese ganzen Instrumente dazu. Das heißt, wir müssen mittlerweile einen ganzen Stab von Mitarbeitern beschäftigen, die sich nicht mit der Qualität des Unterrichts und der Qualität der Maßnahme als solcher beschäftigen, sondern mit den Zertifizierungsverfahren. Das ist ein Punkt, an dem man Kosten und sehr viel Stress einsparen und viel mehr in die Weiterbildung der Einzelnen und die Qualität der einzelnen Maßnahmen investieren könnte.

Ich möchte an dieser Stelle auch das, was Herr Helfrich sagte, unterstreichen. Wenn wir über Qualitätssicherung sprechen, dann muss es aufhören, dass Maßnahmen in Stundensätzen von unter 2 Euro vergeben werden. Das kann nicht sein. Da brauchen wir über Qualitätssicherungsverfahren überhaupt nicht mehr sprechen. Da brauchen Sie auch nichts mehr messen. Wir bieten so etwas von unserer Seite überhaupt nicht mehr an. Ich halte es einfach für Geldverschwendung, Maßnahmen unter 2 Euro am Markt anzubieten. Dadurch können wir einfach keine Erfolge erzielen. Das ist nicht nachvollziehbar und nicht machbar.

Wenn ich schon bei den Kosten bin, man könnte auch mal über die normalen Stundensätze von Weiterbildung nachdenken, wenn man über Qualität spricht. Wir leben zurzeit als Bildungsträger noch mit einer Stundensatztablette aus dem Jahr 2001. Da ist nichts angepasst worden. Es wurde an-

gekündigt, zum April 2007 eine Änderung durchzuführen. Das wurde aber auch schon häufiger angekündigt. Ich bin gespannt, ob das jetzt passiert. Wir stehen auch ständig in der Diskussion, was die Zusammenarbeit mit den Anerkennungsstellen betrifft, die sich natürlich auch an diese Grundtabelle halten müssen. Alle Abweichungen müssen im Detail begründet werden. Das ist ein riesiger Aufwand, der zusätzlich zu leisten ist. Es geht hierbei auch nicht um Unsummen. Es geht vordergründig um das Signal, dass sich die Anforderungen und die Kosten am Markt seit dem Jahr 2001 durchaus geändert haben. Das sollte man zukünftig beachten.

Ein weiterer Punkt, den ich im Zusammenhang der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur ansprechen wollte: Wir brauchen dringend eine Verstärkung der Politik der Bundesagentur. Wir haben ein ständiges Auf und Ab, ein Hü und Hott. Ein klassisches Beispiel ist das Thema „Umschuldungsmaßnahmen“. Vor zwei Jahren wurde es grundsätzlich verteuert. Es wurden fast alle Umschuldungsmaßnahmen eingestellt. Wir als Bildungsträger haben unsere kompletten Strukturen darauf eingestellt und auch unheimlich viele Mitarbeiter abgebaut. Dann gab es Gutachten des IAB und anderer, die zeigten, dass Langfristmaßnahmen eigentlich gar nicht so schlecht sind. Sie seien sogar besser als Kurzläufer, was die Integrationsquoten angeht. Jetzt gibt es durchaus wieder Agenturen, zum Beispiel die Agentur in Hamburg und andere, die uns jetzt wieder drängen, vermehrt diese Umschuldung anzubieten. Das ist natürlich regional sehr unterschiedlich, aber es geht grundsätzlich genau in die andere Richtung. Es gibt an dieser Stelle keine Stetigkeit in der Arbeitsmarktpolitik.

Dabei möchte ich es im Moment belassen. Wir versuchen mit der Bundesagentur für Arbeit partnerschaftlich zusammen zu arbeiten und auch immer neue Impulse zu

geben. Ich hoffe, dass in absehbarer Zeit ein verstärkter Dialog zwischen Bundesagentur, Politik und Bildungsträgern zu Stande kommt, der diese Dinge einfach einmal konkreter aufgreift. Danke.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Abschließend für diese Runde bitte ich Herrn Dr. Treier.

Dr. Volker Treier:

Danke. Frau Aigner fragte mich, wie sich die Weiterbildungserfordernisse beim Satellitenmodell beispielsweise verhalten. Das Satellitenmodell ist gestorben. Stattdessen hat die IHK-Organisation der DIHK vorletzte Woche ein neues Reformmodell vorgestellt, das sich in bezeichnender Weise „Dual mit Wahl“ nennt. Was steckt dahinter? Es ist der Versuch, das lebenslange Lernen in der beruflichen Ausbildung mit einer Basis zu versehen, also den Grundstein zu legen. Das Modell sieht sozusagen vor dem beruflichen Abschluss eine Grundausbildung vor, die zwischen ein und zwei Jahre dauern kann und in der verschiedene Berufsgruppen zusammengefasst werden. So können beispielsweise der Schiffverkehrskaufmann, der Luftverkehrskaufmann und der Verkehrskaufmann für Straßen und Schienen eine Berufsgruppe bilden. In dieser Grundausbildung werden Kernkompetenzen vermittelt, und erst in der darauf folgenden Ausbildung, die dann ebenfalls ein bis zwei Jahre dauern kann, werden Module vermittelt. Dort werden betriebsspezifische oder berufstypische Kompetenzen vermittelt. In dieser Phase können dann für das lebenslange Lernen, für die Weiterbildung Elemente mitgenommen werden und Anrechnung finden. Wir versuchen, damit Doppelungen zu vermeiden, die in der gesamtwirtschaftlichen Auswirkung negativ zu beurteilen wären. Man kommt mit diesem Modell im

Übrigen auch den Betrieben entgegen, die natürlich sehen, dass die Arbeitswelt immer diversifizierter wird und nicht jeder Betrieb gemäß des Berufsprinzips alle Bereiche und Kompetenzen vermitteln kann, es aber durchaus Transfermöglichkeiten von einem Beruf in den anderen gibt. Auch wenn wir Ausbildungsabbrecher haben, glauben wir, dass wir hier die Quote reduzieren können.

Im Bereich der IHK-Organisation ist es ähnlich wie beim Handwerk, Herr Professor Esser hatte das schon angesprochen. Es gibt den Bereich der öffentlich-rechtlichen Aufstiegsfortbildung. Wir sind nicht so weit, dass wir sagen, wir sind mit allem zufrieden. Es werden natürlich ständig neue Weiterbildungsabschlüsse erstellt. Wir führen in diesem Bereich mit den Absolventen eine ständige Befragung durch, um herauszufinden, was die Intention war, in die Weiterbildung beziehungsweise Aufstiegsfortbildung einzusteigen. Die Absolventen haben uns zuletzt ein sehr positives Bild vermittelt. Die Ergebnisse der letzten Umfrage sagen, dass über 50 Prozent der Teilnehmer einen beruflichen Aufstieg machten, nachdem sie diese berufliche Fortbildungsmaßnahme durchgeführt haben. Knapp 50 Prozent sagten, es gab danach finanzielle Verbesserungen, sei es in dem ursprünglichen Betrieb oder auch an einem neuen Arbeitsplatz. Im Übrigen unterstützen die Unternehmen diese Fortbildungsmaßnahmen. Mit 37,4 Prozent haben die Firmen solche Weiterbildungsabschlüsse selbst gefördert. Das war selbst dann der Fall, wenn der Absolvent nach der Weiterbildung das Unternehmen gewechselt hat.

Sie fragten auch, wie sich das in den nationalen Qualifikationsrahmen einpasst. Aus unserer Sicht ist dieser nationale Qualifikationsrahmen mit dem europäischen Ansatz eher ein Ärgernis. Er berücksichtigt nicht die Vielfalt von Weiterbildungsangeboten oder der Weiterbildungsnachfrage. Es wird

sehr schwierig werden, dies in diese verschiedenen Stufen einzuordnen. Wir glauben, dass man damit den freien Markt beschneiden wird. Der freie Markt entsteht nicht aus sich selbst heraus. Er besteht aus der Nachfrage der Unternehmen nach Qualifizierungsleistungen ihrer Arbeitnehmer. Es wird sehr schwierig werden, das alles einzuordnen. Wenn man konsequent ist, sollte man auch das informelle Lernen einbeziehen. Darauf werden natürlich verschiedene Gruppen drängen. Das ist auch ganz verständlich. Wenn man informell an einem Arbeitsplatz etwas lernt, wieso sollte das dann nicht eingehen? Aber auch das wird schwierig sein. Einige Teile des informellen Lernens sind schwer zu evaluieren.

Mit dem nationalen Qualifikationsrahmen wird das Kind mit dem Bade ausgeschüttet, und man erreicht weniger, als man eigentlich will. Das betrifft vor allem die Transparenz. Wir können uns dennoch nicht verschließen und müssen versuchen, unsere Weiterbildungsabschlüsse öffentlich-rechtlicher Art einzubeziehen. Hier plädieren wir im Sinne des lebenslangen Lernens dafür, ein neues Spektrum zu eröffnen und auch bei der Wissenschaft oder den Hochschulen für mehr Durchlässigkeit zu sorgen. Darin liegt vielleicht die Chance des NQR, eine größere Durchlässigkeit von beruflicher Bildung und wissenschaftlicher Bildung zu schaffen.

Ich komme nun ganz kurz zur Frage von Herrn Meinhardt. Wir glauben, dass durch ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz eine zusätzliche Verstaatlichung in den Markt kommt. Ich habe eben schon beschrieben, dass das Angebot auf dem Markt seine Berechtigung hat. Wir fragen uns, woher der Staat das Wissen nimmt, wie viel Weiterbildung ein Betrieb oder ein Arbeitnehmer braucht. Ganz abgesehen von den bürokratischen Zusatzkosten, die ein solches Gesetz mit sich bringt und das vor allem vor dem Hintergrund der bishe-

rigen Regelungen. Das Erwachsenenbildungsförderungsgesetz hat das Ziel, Bildungsbenachteiligte, die heute noch keinen Schulabschluss haben, zu einem solchen zu führen. Aus Sicht der Wirtschaft ist das teilweise überhaupt nicht notwendig. Schon heute bekommt man in einigen Bundesländern bei Erwerb eines Berufsabschlusses quasi ex ante einen Schulabschluss anerkannt. Wir glauben, dass man es dabei belassen kann und dazu kein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz erforderlich ist.

Vorsitzende:

Wir haben, zeitlich gesehen, vor der Pause noch die Möglichkeit einer weiteren kurzen Fragerunde.

Für die CDU/CSU-Fraktion hat der Kollege Kretschmer das Wort.

Abg. Michael **Kretschmer**
(CDU/CSU):

Ich habe eine kurze Frage an Herrn Dr. Dohmen und Frau Sehrbrock. Wir haben im Koalitionsvertrag vereinbart, einen Instrumentenmix anzuwenden. Dieser geht vom Bildungssparen über Prämien, Lernzeitkonten und Bildungskredite. Ich würde gern wissen, wie Sie die Gewichtung und Bedeutung jedes einzelnen Instruments sehen.

Vorsitzende:

Wir kommen nun zur SPD-Fraktion, und hier stellen Herr Grasedieck und Herr Tauss je eine Frage.

Abg. Dieter **Grasedieck** (SPD):

Meine Frage geht an Herrn Professor Timmermann. Sie sprachen vorhin von der internationalen Weiterbildung und von den Angeboten in den verschiedenen Ländern und haben dabei das Land Schweden besonders heraus gestellt. Sie erwähnten auch, dass Sie von England gar nicht so begeistert waren. Vielleicht begründen Sie das noch einmal. Dann hätte ich die Frage nach der Qualität des Unterrichtes in den verschiedenen Ländern. Die Methodik der Lehre ist ja eine ganz wichtige Frage innerhalb der Weiterbildung, und das wollen wir fördern. Welche Unterschiede gibt es in den unterschiedlichen Bereichen, und wie hoch ist der E-Learning Anteil in den anderen Staaten?

Abg. Jörg **Tauss** (SPD):

Ich hätte eine Frage an Herrn Helfrich und Herrn Professor Bosch. Ist das möglich?

Vorsitzende:

Herr Tauss, Sie bekamen bereits bei Ihrem Kollegen Herrn Grasedieck mit, dass wir das hier nicht so eng sehen. Wir bitten daher herzlich um Ihre zwei Fragen.

Abg. Jörg **Tauss** (SPD):

Frau Vorsitzende, dieser Liebreiz ist mir entgangen. Dafür freue ich mich jetzt umso mehr.

Die Frage an Herrn Helfrich: Es ist ja von verschiedenen Stellen auf die Probleme mit der Bundesagentur für Arbeit verwiesen worden. Mich würde an dieser Stelle eine Zusammenfassung der verschiedenen Probleme, Stichwort „Aussteuerungsprämie“, interessieren. Wie haben sich die Gespräche mit der BA entwickelt? Gibt es

diesbezüglich Signale einer Verbesserung dessen, was Sie hier beklagt haben? Was erwarten Sie in diesem Zusammenhang von der BA und dem Gesetzgeber?

Herr Professor Bosch stellte Deutschland mit 398 Stunden Fortbildung trotz aller Bemühen als Schlusslicht dar. In Schweden sind es 698 Stunden. Sie verweisen auch auf lernförderliche Formen und Arbeitsorganisationen direkt am Arbeitsplatz. Sehen Sie die Chance, dass man hier auch beim Forschungsbedarf, beispielsweise mit der Wirtschaft, zu solchen lernförderlichen Maßnahmen kommt? Sind da die Tarifverträge, die wir bisher haben, bereits hilfreich? Ich erbitte mir einfach noch ein paar Hinweise auch für unsere Handlungsmöglichkeiten. Die Wirtschaft sieht die Bildung an sich ja gar nicht als strategische Aufgabe.

Vorsitzende:

Damit hat Herr Meinhardt das Wort.

Abg. Patrick **Meinhardt** (FDP):

Ich erlaube mir allerdings jetzt nur zwei und keine vier Fragen zu stellen.

Die erste Frage geht an Herrn Dr. Littig. Weiterbildung wird in den nächsten Jahren und ist zum heutigen Zeitpunkt schon ganz eng mit dem Bereich E-Learning und Blended-Learning verbunden. Es interessiert mich diesbezüglich, wo Sie die zusätzlich notwendigen Akzente sehen würden, um die Förderung dieser Lernformen voranzubringen.

Die zweite Frage geht an Herrn Professor Esser. Es gibt ja genügend Bereiche, in denen Weiterbildung eben nicht nur über E-Learning oder Fernunterricht geht. Da ist es umso wichtiger, dass eine richtige Bildungsberatung in den vorhandenen regio-

nalen Netzwerken stattfinden kann. Wie könnte man so ein professionelles Netz, das Sie ja schon in Ihren Strukturen der regionalen Netzwerke in den Bildungszentren haben, auch bei den Kooperationen mit der Bundesagentur und den Schulen so hin bekommen, dass man eine höhere Treffsicherheit bei der Weiterbildung erreichen kann?

Vorsitzende:

Herr Schneider bitte.

Abg. Volker **Schneider** (DIE LINKE.):

Meine erste Frage geht an Herrn Professor Timmermann. Im Zusammenhang mit Ihrem Namen fällt als erstes immer das Stichwort „Finanzierung“. Auf der anderen Seite sind Sie als Wissenschaftler, der sich mit dem Bereich Weiterbildung beschäftigt, sehr nachdrücklich darauf eingegangen, wie stark Weiterbildung im Bildungswesen insgesamt unterbewertet ist. Ist denn die Stellschraube „Finanzierungsinstrumente“ überhaupt entscheidend, um die strukturelle Schiefelage der Weiterbildung zu beseitigen? Ich nenne in diesem Zusammenhang nur die Aufsplitterung der Kompetenzbereiche, unsichere Rahmenbildung, unterschiedliche Profile von allgemeiner, politischer und beruflicher Weiterbildung, Heterogenität der Zielgruppen und Vieles mehr.

Meine zweite Frage geht an Frau Bayer. In Ihrer gemeinsamen Stellungnahme führen Sie aus, dass es nicht ein einzelnes System für die Finanzierung aller Weiterbildungsmaßnahmen geben könne und schlagen vor, die drei Bereiche betriebliche Weiterbildung, individuelle Weiterbildung und Weiterbildung für Erwerbslose mit unterschiedlichen Finanzierungsarrangements zu unterlegen und in ein Gesamtkonzept

einzubetten. In Bezug auf ein notwendiges Gesamtkonzept für die Weiterbildungsfinanzierung verweisen Sie auf die öffentliche Verantwortung. Es sei Aufgabe des Staates, vorhandene Lücken zu schließen und damit gleichzeitig die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen. Wie kann der Staat sinnvolle Weichen stellen, und an welchen Stellen sehen Sie dringenden Handlungsbedarf?

Vorsitzende:

Für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Herr Gehring bitte.

Abg. Kai **Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Ich würde gern Frau Bayer und Herrn Moraal zu einem Thema befragen, was von Herrn Dr. Littig bereits als sehr problematisch angesprochen wurde. Es geht um den Komplex Qualitätssicherung, Erfolgskontrolle und Angebotstransparenz für Lernende und Unternehmen. Meine Frage an Frau Bayer: Welcher Verbesserung bedarf es aus Ihrer Sicht bezüglich dieses Bereichs? Wie erreichen wir eine Vereinheitlichung und Vereinfachung der Zertifizierungsverfahren? Was könnte zum Beispiel auch ein bundesweites Qualitätssiegel in diesem Bereich leisten?

An Herrn Moraal die zweite Frage: Auf welche Erfahrungen mit Zertifizierungssystemen können wir denn aus dem europäischen Ausland zurückgreifen? Was können wir daraus für den deutschen Weiterbildungssektor lernen?

Vorsitzende:

Wir beginnen nun mit der letzten Antwortrunde zum ersten Teil. Zunächst hat Frau Bayer das Wort.

Mechthild **Bayer** :

Ich wurde nach der öffentlichen Verantwortung gefragt. Wir haben ja für die drei Weiterbildungsbereiche, individuelle, betriebliche und öffentliche Weiterbildung vorgelegt, wie wir uns die Instrumente vorgestellt haben. Wir haben deutlich gesagt, dass der Staat bei Übernahme der Verantwortung nicht auch alles selbstständig finanzieren muss. Er muss Rahmenbedingungen setzen.

In der ganzen Anhörung kam mir bisher ein Stück zu kurz: Was machen eigentlich die Betriebe, und was stellen wir uns eigentlich für die große Mehrheit der Arbeitnehmer, die in den Betrieben beschäftigt ist, vor? Ich warne davor, diese Diskussion zu sehr auf die Benachteiligten und Geringqualifizierten zu konzentrieren. Wir haben einen großen Bereich, der regenerierbar und auch für eine Weiterbildungsoffensive ist. Das sind die Betriebe. Deswegen ist ein Schwerpunkt unseres Finanzierungsvorschlags, die Betriebe über Branchenfonds, die wir über Tarifverhandlungen aushandeln, zu motivieren. In diesem Bereich ist nicht nur die IG-Metall, sondern ganz verstärkt auch ver.di tätig. Wir haben das auch für den öffentlichen Dienst gemacht. Wir sind jetzt dabei, für die Versicherungen und die Banken einen Qualifizierungstarifvertrag auszuhandeln. Auch wenn wir das tun, ist uns natürlich klar, dass es ganz viele Betriebe gibt, die überhaupt nicht branchengebunden sind. Wir haben es mit einer Tariffucht hohen Ausmaßes zu tun. Das heißt, es muss so etwas wie staatliche Auffangregeln geben, in denen auch definiert ist, was dann eigentlich passiert, wenn das Ziel der Branchenfonds erreicht wurde und wir Betriebe haben, die nicht über die Tarifverhandlungen erfasst werden können. Dafür haben wir in unserem Papier, das allen Ausschussmitgliedern vorgelegt wurde, in dem wir das Gesamtfinanzierungskonzept vorgeschlagen haben, dargestellt, was der

Staat unserer Auffassung nach tun sollte. Ich sage es ganz kurz, wir haben gemeint, dass er einen Mindestprozentsatz festlegen sollte, von dem, was die Betriebe an Fonds einzahlen müssten. Wir meinen, dass die Verwaltung der Fonds sichergestellt werden muss. Wie soll das eigentlich aussehen, damit es nicht in einen Bürokratieapparat ausartet, sondern paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt ist? Wir wollten darüber reden, dass die Fonds nicht nur Mittel verwalten, sondern tatsächlich zur Qualitätserhöhung der Weiterbildung beitragen. Dazu muss zum Beispiel auch Beratung mit übernommen werden, wie das ja auch in Frankreich der Fall ist.

Wir haben uns auch überlegt, dass natürlich auch die benachteiligten Beschäftigten gerade dort berücksichtigt werden müssen und gezielt festgelegt werden muss, dass so und so viel für diese Gruppen von diesen Fonds regelmäßig ausgegeben werden muss. Soviel zu der Frage der öffentlichen Verantwortung. Natürlich ist klar, dass wir, wenn der Staat sich insgesamt mit um die Finanzierung bemüht, eine völlig andere Ausgangssituation haben. Jetzt haben wir einen hoch differenzierten, intransparenten Finanzierungsmix von Staat, Individuen und Betrieben. Der muss gestaltet werden. Diese Gestaltung kann man nicht allein den Tarifpartnern überlassen. Die muss man als Staat auch mit übernehmen.

Einen wesentlichen Mangel in dem neuen Vorschlag von Frau Dr. Schavan sehe ich darin, dass derzeit nur der Teil „Individuelle Finanzierung“ bearbeitet wird. Alle anderen Säulen und Bestandteile fallen aus der Diskussion erst einmal heraus. Das ist sicherlich nicht geeignet, wenn man mehr Weiterbildung befördern will und wenn lebenslanges Lernen einen stärkeren Drive bekommen soll. Das wird mit diesen Instrumenten nicht gelingen. Man muss die

öffentliche Verantwortung einfach stärker für die drei Instrumente forcieren.

Bezüglich des Blickes in das europäische Ausland, der ja auch hilfreich sein kann: Andere Länder haben ja diese Fonds eingeführt, Niederlande und Frankreich beispielsweise und das durchaus mit Erfolg. Es ist schon sehr verwunderlich und muss einer bestimmten Ideologie über öffentlicher Verantwortung und über das, was kollektive Finanzierungsinstrumente sind, entspringen, dass das in der Bundesrepublik so weit weg von der Diskussion ist. Fest steht, bei ver.di jedenfalls ist es ein Bestandteil des neuen Grundsatzprogramms geworden, dass wir in Tarifverhandlungen über Branchenfonds versuchen werden, in die betriebliche Sache einzusteigen. Mal sehen, was uns da gelingt. Wir hoffen auch auf die öffentliche Unterstützung in dieser Frage, die im Übrigen auch im Tarifvertrag steht und die darüber hinaus auch in den Koalitionsvereinbarungen beinhaltet ist. In den Koalitionsvereinbarungen steht, dass die Tarifpartner in dieser Frage unterstützt werden. Wir wollen mal sehen, wie sie unterstützt werden.

V o r s i t z e n d e :

Herr Professor Bosch bitte.

Prof. Dr. Gerhard **B o s c h :**

Herr Tauss fragte nach der Rolle von Forschung über Arbeitsorganisation. Ich sehe da eine wichtige Rolle. Zunächst aber zu Ihrer Argumentation. Ich habe Deutschland nicht als Schlusslicht dargestellt. Deutschland liegt im europäischen Vergleich im Mittelfeld. Ich habe aber in meiner Stellungnahme die besseren Länder erwähnt, weil das die Länder sind, an denen wir uns orientieren sollten. Wir sollten uns an den Besten und nicht an den Schlechten messen. Ich habe zum zweiten einige Länder

wie die USA und Kanada, die mehr Weiterbildungsstunden haben, herausgenommen, weil sie ein schlechteres Ausbildungssystem haben. In diesen Ländern findet viel von dem, was bei uns in der Erstausbildung passiert, in der Weiterbildung statt. Orientierungspunkt und Maßstab müssen für uns die skandinavischen Länder sein. Die sind gut in der Erstausbildung und besser in der Weiterbildung. Sie sind auch besser in Arbeitsorganisation. Das zeigen auch alle internationalen Erhebungen. Die Betriebe dort haben flachere Hierarchien. Es gibt mehr dezentrale Verantwortung und mehr Handlungsspielraum für die Beschäftigten. Das führt dazu, dass auch das informelle Lernen in diesen Ländern eine größere Rolle spielt.

Interessanter Weise ist diese „skandinavische Arbeitsorganisation“, es gibt ja Ähnlichkeiten zwischen Schweden, Finnland, Norwegen und Dänemark, Ergebnis einer frühzeitigen Politik der Humanisierung der Arbeit, die von belastenden Arbeitsbedingungen ausging. Die neueren skandinavischen Forschungs- und Förderprogramme haben zu dem ursprünglichen Ziel der Humanisierung, zunehmend Lernziele und das Ziel der Erreichung der Wettbewerbsfähigkeit hinzugefügt.

Die deutsche Forschungspolitik ist meiner Meinung nach zu technikorientiert. Ich möchte die Bedeutung nicht in Frage stellen. Aber wir brauchen sozusagen den Unterbau, wie dieses Wissen in einer effektiven Arbeitsorganisation umgesetzt werden kann. Die Frage, was eigentlich lernförderliche Formen der Arbeitsorganisation sind, wo man informell am meisten lernt, ist im Moment wissenschaftlich kaum untersucht und auch international, außer in Skandinavien, wenig behandelt. Ich halte das in der Tat für eine ganz entscheidende Forschungsfrage. Wenn ich alleine bedenke, was die Erforschung eines Modells in Deutschland, nämlich der „Fabrik 5000 mal 5000“ bei Volkswagen an wissen-

schaftlicher Erkenntnis gebracht hat. Das ist ein Modellunternehmen mit zwei Hierarchiestufen weniger in der Gruppenarbeit, drei Stunden Lernverpflichtung pro Woche und zwar in einem Bereich mit klassisch-theoretischer Arbeit. Solche Typen von Arbeitsorganisation brauchen wir.

Wir brauchen veränderte Finanzierungsstrukturen. Wir brauchen auch formelles Lernen im Erwachsenenalter. Wir brauchen aber ebenso die informelle Ebene, die ganz eng verbunden ist mit der Arbeitsorganisation. Ich möchte Ihre Frage damit dergestalt beantworten, dass wir die Forschung in diesem Bereich deutlich stärken müssen.

V o r s i t z e n d e :

Herzlichen Dank. Ich würde gerne noch einmal auf Frau Bayer zurückkommen. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sah die Frage nach der Zertifizierung nicht hinreichend beantwortet.

Mechthild Bayer :

Wir hatten in der Qualitätsdiskussion eine lange Zeit die Situation, dass wir gefordert haben, dass etwas passieren muss. Inzwischen haben wir die Situation, dass wir ein Chaos in der Qualitätssicherung haben. Wie bereits erwähnt wurde, durchlaufen die Träger verschiedene Verfahren. Das ist ineffektiv. An dieser Stelle besteht ein hoher Handlungsbedarf in Richtung einer Vereinheitlichung. Wir haben große Hoffnungen auf die AZWV gesetzt, weil wir davon ausgegangen sind, dass sie so etwas wie eine vereinheitlichte Qualitätssicherung in Deutschland ermöglichen könnte. Wir hoffen, dass dieser Prozess so zu Ende geht, dass das, was im AZWV-Bereich passiert, tatsächlich auf die anderen Bereiche der Weiterbildung überschwappt und wir am Ende vielleicht mit so etwas auf-

warten könnten, dass wir eben ein einziges Gütesiegel hätten und nicht fünfzehn.

Das heißt nicht, dass alles dem Erdboden gleich gemacht werden müsste und wir nur ein zentralistisches System hätten. Das heißt nur, am Ende müssen sich diese ganzen Systeme in eine Norm einfügen. Wir haben in der Schweiz dafür durchaus ein ganz gutes Beispiel. Am Ende könnten wir vielleicht so etwas wie eine deutsche Weiterbildungsqualität haben, die ein länderübergreifendes Zertifizierungs- und Gütesiegelsystem hat. Das muss vor allem den Anspruch haben, Transparenz und Verbraucherschutz zu gewährleisten.

Wir kommen nachher sicherlich noch zu dem Dohmen-Gutachten. In diesem Gutachten wird behauptet, dass eine Menge Weiterbildung zu einem Preis zu haben sei, der mich äußerst skeptisch macht. Das kann ich überhaupt nicht bestätigen. Ich sehe diesbezüglich auch keine empirische Grundlage. Wenn teure Weiterbildungsangebote nachgefragt werden, erlebe ich bei unseren Kolleginnen und Kollegen regelmäßig die gleichen Fragen: „Wo ist dafür die Qualitätssicherung?“, „Kann ich sicher sein, dass ich mit dem, was ich da mache, auf dem Arbeitsmarkt lande?“, „Ist der Träger geeignet?“, „Ist es zu teuer oder steht mein Preis im Verhältnis zur Leistung?“ Dafür kann ich an vielen Stellen zu wenig Antworten geben.

V o r s i t z e n d e :

Herr Dr. Dohmen bitte.

Dr. Dieter Dohmen :

Vielleicht nur ganz kurz die Replik darauf: Wir waren selber ganz überrascht, wie niedrig die durchschnittlichen Beiträge sein sollen.

Herr Kretschmer stellte eine Frage, bei der man aufpassen muss, dass man nicht schnell ins Philosophische abgleitet. Er fragte, wie wir den Stellenwert der verschiedenen Instrumente Bildungssparen, Prämien, Bildungskredite und Lernzeitkonten nebeneinander bewerten und welche Bedeutung wir ihnen geben. Ich möchte den Bogen ganz kurz ein Stück weiter spannen. Wir stehen vor einer Situation, in der sich Bildungsprozesse radikal verändern werden. Wir kommen von einem relativ starken erstausbildungsgetriebenen System auf ein System, das deutlich weniger in der Erstausbildung macht. Das heißt nicht, dass die Qualität schwächer wird. Die Bedeutung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen wird aber deutlich höher. Wir haben eine zunehmende Tendenz von gebrochenen, unterbrochenen und flexibilisierten Bildungsbiographien. Ganz einfaches Beispiel: Wir gehen bei der Veränderung im Hochschulbereich bezüglich Bachelor und Master im Kopf immer noch davon aus, dass der Master an den Bachelor anschließt. Das wird sich auf Dauer aber nicht halten. Wir werden ganz andere Strukturen brauchen. Das bedeutet aber, dass wir auch daran angepasste Finanzierungsstrukturen bereitstellen müssen, die sich langfristig auf diesen Strukturwandel einstellen. Das wiederum bedeutet, dass Lernzeitkonten natürlich ein Bestandteil der betrieblichen Weiterbildung sein können. Sie können aber auch Bestandteil einer partiell individualisierten Weiterbildung sein. Dazu benötigt man aber Ko-Finanzierungs-Instrumente. In diesem Rahmen versuchen wir mit dem vorgelegten Modell, den verschiedenen Ansatzpunkten gerecht zu werden.

Für mich wäre eine Prämie viel wichtiger, weil wir nur über eine Prämie oder ähnliche Instrumente bestimmte Zielgruppen, die einen besonderen Weiterbildungsbedarf haben, erreichen können. Wir haben die steuerlichen Lösungen, die heute schon viele Menschen erreichen und die, wenn

man die individuelle Seite betrachtet, wahrscheinlich die größte Finanzierungssäule ist, wobei keiner genaue Zahlen hat.

Über das Bildungssparen sprachen wir im Gutachten sehr genau. Die klassische Idee, die dahinter steht, dass ich also für einen längeren Zeitraum anspare, kann nicht funktionieren, weil die Planungshorizonte viel zu kurz sind. Bildungssparen im klassischen Sinn kann man für ein Studium anwenden. Dort gibt es ein relativ klares Ziel der Elternteile. Man weiß, in zwanzig Jahren könnte mein Kind mal studieren und spart dafür. Für Weiterbildung bietet sich das nach unserem Verständnis in den meisten Fällen nicht an.

Deswegen auch der bewusste Rückgriff auf bestehende Sparformen. Diese müssen dann ergänzt werden, sei es durch die Prämie für bestimmte Zielgruppen oder durch Kredite. Wobei man auch durch Kredite bestimmte Zielgruppen nicht erreicht. Bei aller Vorsicht, die Rückgänge bei den Studienanfängerzahlen haben wahrscheinlich auch eine Komponente, die die Aversion sich zu verschulden, beinhaltet. Man muss das also sehr differenziert behandeln. Deshalb ist es auch schwierig, eine allgemeingültige Antwort geben zu können.

V o r s i t z e n d e :

Herr Professor Esser bitte.

Prof. Dr. Friedrich Hubert **E s s e r :**

Ich hatte die Frage von Herrn Meinhardt, wie man aus der Sicht unserer Erfahrungen die Bildung regionaler Netzwerke befördern kann. Im Grunde genommen, kann ich dazu eine ganz einfache Antwort geben: Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Dynamik der Netzwerke letztendlich bei der Dynamik derjenigen ansetzt, die für die einzelnen Bildungsinstitutionen

verantwortlich sind. Das heißt, wir müssen die Leiter unserer Bildungszentren, Schulen, Hochschulen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen auch als Netzwerke ausbilden. Sie müssen lernen, dass es zum ganz normalen Management-Geschäft gehört, sich in der Region zu organisieren. Dass man das schon in losen Kooperationsformen tut, ist uns bekannt. Hier müsste jetzt der Schritt folgen, dass man diese Formen der Zusammenarbeit institutionalisiert und zwar deshalb, weil wir glauben, dass im Rahmen von Berufslaufbahnberatung die Bildung strategischer Netzwerke und Allianzen in diesen Netzwerken wichtig sind.

Wir als Bildungsanbieter, die handwerklichen Bildungszentren, haben ganz bestimmte Kernkompetenzen, die wir anbieten. In anderen, von den Bildungsinteressierten nachgefragten Wünschen sind wir nicht so gut aufgestellt. Ein Beispiel: Es gibt Bildungszentren, die auf der einen Seite ein hohes Maß an Technikkompetenz haben und auf der anderen Seite gegebenenfalls kein Angebot an der Weiterbildung in Fremdsprachen oder Ähnliches machen. Hier müssen die entsprechenden strategischen Allianzen mit anderen Organisationen gebildet werden. Man muss von einem konservativen Wettbewerbsgedanken weg hin zu einer professionalisierten Struktur von Kooperationsbeziehungen kommen. In diese Richtung entwickeln wir uns zurzeit. Entscheidend ist für uns die Erkenntnis, dass dies von den Personen abhängt, die entsprechende Verantwortungen in den einzelnen Einrichtungen tragen.

Vorsitzende:

Herr Helfrich bitte.

Rudolf Helfrich:

Mich fragte Herr Tauss, wie denn der Stand der Gespräche zwischen Bildungsorganisationen, Bildungsträgern und dem Vorstand der Bundesagentur für Arbeit ist. Er hatte zunächst auf Problematiken der letzten Jahre wie den Aussteuerungsbetrag, veränderte Ausschreibungsverfahren und dergleichen hingewiesen.

Es gibt eine grundsätzliche Problematik, auf die ich hinweisen möchte: Die Weiterbildungsaufgaben der Bundesagentur für Arbeit sahen durch das Arbeitsförderungsgesetz aus dem Jahr 1969 einen Rechtsanspruch von Berufstätigen vor. Es hatten sogar diejenigen einen Anspruch, die nur von Arbeitslosigkeit bedroht waren. Das hat sich durch die zahlreichen Novellierungen des AFGs und erst Recht zur Zeit des SGB III erheblich verändert und teilweise in sein Gegenteil verkehrt. Heute haben diese Menschen keinen Rechtsanspruch mehr. Weiterbildung ist weitgehend Ermessensangelegenheit. Vielfach ist der Weg verbaut. Den vorhandenen Spielraum hat die Bundesagentur für Arbeit nicht nur maximal nach unten ausgenutzt, sondern mit eigenen Vorgaben, Stichwort „Neue Steuerungslogik“, noch erweitert. Das Ergebnis kann man an den Zahlen für die letzten zehn Jahre sehen. Ich beziehe mich allein auf die Jahre 2002 bis 2006. Wir hatten im Jahr 2002 noch 332.000 Menschen in beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur. Im vergangenen Jahr lag die Jahresdurchschnittszahl bei 119.000. Dies ist ein Rückgang von 72,1 Prozent in vier Jahren, meine Damen und Herren. Die 119.000 Genannten sind auch schon wieder ein Wert im Rahmen der so genannten Aufbauphase. Der Wert ist im Jahr 2006 sogar unter die 100.000 gefallen. Dass in dem Zusammenhang insbesondere so genannte frühere Zielgruppen in ganz starker Weise benachteiligt wurden, ist den meisten sicherlich hinreichend bekannt. Darunter sind im einzelnen Menschen zu

verstehen, die unserer besonderen Fürsorge bedürfen. Ich möchte nur zwei Zahlen nennen: Die Zahl der Langzeitarbeitslosen hat sich signifikant von 1.305.000 auf 1.826.000 und damit mal eben, wohl gemerkt in vier Jahren, um 40 Prozent erhöht. Der Anteil der Schwerbehinderten hat sich im gleichen Zeitraum um 23 Prozent erhöht.

Die neue Steuerungslogik brachte auch eine Kategorisierung der Kunden mit sich. Eine Zielgruppe wird heute bekanntermaßen als so genannte Betreuungskunden bezeichnet. Dieser Begriff ist aus meiner Sicht eine Verhöhnung dieses Personenkreises. Es ist auch dem Vorstand der Arbeitsagentur, die hier erheblichen Nachholbedarf sieht, bekannt, dass die so genannten Betreuungskunden nachweislich die geringste Betreuung und Fürsorge der Bundesagentur für Arbeit erfahren. Nun sind die so genannten Hartz-Gesetze ja bekanntlich nicht gerade als Bildungsförderungssätze konzipiert worden. Ich denke, es wurde, auch durch den Gesetzgeber, unterlassen, kompensatorisch tätig zu werden. Wenn also heute kostenmäßig zu Lasten der Bundesagentur für Arbeit 250.000 Menschen weniger als vor vier Jahren, etwa eine halbe Million Menschen weniger als vor zehn Jahren, sich in solchen Qualifizierungsmaßnahmen befinden, hätte längst etwas geschehen müssen, was dies kompensatorisch berücksichtigt. Dies ist in der Regel an der mangelnden Finanzierung gescheitert. Deshalb ist die Zeit überfällig für ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz.

Zum Stand der Beratungen mit der Bundesagentur für Arbeit: Ich muss zu meinem Bedauern sagen, dass Vieles, was in Gesprächen mit Fraktionen, auch unter Einbeziehung von Vorstandsmitgliedern der Bundesagentur für Arbeit, in den Jahren 2002 und 2003 kritisch angemerkt wurde, keine positive Berücksichtigung gefunden hat. Herr Tauss, Sie erinnern sich in die-

sem Zusammenhang vielleicht. Ich glaube, Sie hatten persönlich mehrfach nachgefragt. Damals sollte der so genannte 70 Prozent-Wert im Hinblick auf die Einbindung von zu qualifizierenden Personen antizipiert werden. Hier ist eindeutig von vorn herein festgestellt worden, dass beispielsweise in ostdeutschen Regionen, wo man vorher schon einen Wert von 50 Prozent nicht erreichte, dies eine unüberwindliche Hürde für Menschen, die unserer besonderen Förderung bedurft hätten, war.

Nun beklagte der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit im Spitzengespräch mit dem Bildungsverband vor zehn Tagen hier in Berlin, dass im vergangenen Jahr für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung stehende Mittel nicht in dem möglichen Umfang abgeflossen sind. Allein im Bereich des bisherigen Spektrums SGB III seien 200-300 Millionen Euro im vergangenen Jahr nicht genutzt worden. Im Bereich SGB II, besser bekannt mit dem Hinweis auf die so genannten Arbeitsgemeinschaften, ist im vergangenen Jahr ein Betrag von 900 Millionen Euro ungenutzt verstrichen.

Nun beklagt die Bundesagentur für Arbeit, dass zu wenig seitens der dafür Zuständigen geschehe. Das hat seine Ursache auch darin, dass wir in diesem Lande schon seit einigen Jahren nicht das bildungsfreundliche Umfeld, insbesondere für Weiterbildung haben, das wir so gerne proklamieren und dessen es bedarf, um der Weiterbildung auch wieder einen entsprechenden Schub zu geben. Die Evaluierungsberichte zeigten, dass im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente FBW, Förderung von Weiterbildung eine herausragend gute Resonanz hat. Wir erhoffen uns davon, dass wieder verstärkt auf dieses Instrument Bezug genommen wird.

In diesem Zusammenhang ließ eine Pressekündigung der Bundesagentur vom 15. Januar diesen Jahres aufhorchen. In dieser wurde zu unserem Nicht-Erstaunen als

Bildungsträger, aber sicherlich zum Erstaunen der Öffentlichkeit, mitgeteilt, dass bei Zielgruppen, die zwischen Mai 2005 und April 2006 qualifiziert wurden, eine so genannte Verbleibsquote von immerhin 72,6 Prozent festgestellt werden konnte. Dass heißt, drei von vier Personen, die in Qualifizierungsmaßnahmen gingen, bezogen nachher kein Arbeitslosengeld mehr. Die wichtige so genannte Eingliederungsquote wurde mit 51,1 Prozent beziffert. Dies lässt uns sehr hoffen, dass von Seiten des Vorstandes wieder neue Schübe erfolgen.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, was Herr Dr. Littig schon sagte: Dies ist natürlich alles andere als eine Verstetigung der Qualifizierungsarbeit und damit auch in Teilen kontraproduktiv. Wir befinden uns aber insgesamt auf einem quantitativ sehr niedrigem Niveau. Insofern bedarf es der Ergänzung durch andere Instrumente.

Vorsitzende:

Nun hat Herr Dr. Littig das Wort.

Dr. Peter **Littig** :

Die Frage von Herrn Meinhardt bezieht sich auf das Thema „E-Learning“ und die politische Förderung dessen. Die Politik hat natürlich nur begrenzte Möglichkeiten, auf bestimmte Lernformen direkt Einfluss zu nehmen. Es gibt aber durchaus Ansatzpunkte, wo man politisch das ein oder andere tun kann. Als erstes möchte ich wiederholend die Erleichterung in den Fragen von Genehmigungen auch von E-Learning-Konzepten nennen.

Wir müssen natürlich zunächst einmal klären, was denn eigentlich die Grunddefinition von E-Learning ist. Die Definition der europäischen Kommission zu Grunde legend, ist E-Learning vereinfacht alles, was

irgendwie unter der Nutzung von Internet und Computer im Lernprozess begriffen ist. Das ist natürlich ein sehr weites Feld. Das heißt, es fängt bei der Nutzung von Google an und hört bei dem Einsatz in arbeitsprozessorientierten Programmen am Arbeitsplatz auf. Insofern müssen wir uns natürlich auch klar werden, über welchen Bereich man eigentlich diskutiert, speziell wenn es um Zertifizierungsfragen geht. Speziell zu diesem Thema müssen also diese Fragen geklärt und das Genehmigungsverfahren vereinfacht werden.

In diesem Zusammenhang kann es nicht sein, dass ein amerikanischer E-Learning-Anbieter erheblich leichter an den deutschen Markt heran kommt als ein deutscher E-Learning-Anbieter, der viele Zertifizierungshürden zu überwinden hat, die dem amerikanischen Anbieter nicht auferlegt sind.

Auch ist bei der Begrifflichkeit, wenn es um die Zulassung geht, nicht zu verstehen, warum so seltsame Unterscheidungen gemacht werden. Das bezieht sich noch auf das alte Fernlehrgesetz. Es wird zum Beispiel zwischen synchronen und asynchronen Lernformen unterschieden. Dabei müssen asynchrone Lernformen zertifiziert werden und synchrone nicht. Das versteht mittlerweile kein Mensch mehr. Hier kann politisch mehr für Transparenz und Klärung gesorgt werden. Das würde sicherlich Einiges an Wettbewerb, gerade auch mit auswärtigen Anbietern, bringen.

Des Weiteren besteht die politische Aufgabe sicherlich auch darin, das Thema „Weiterbildung“ den Unternehmen und den Sozialpartnern insgesamt noch näher zu bringen. Dies auch unter den Prämissen und Erkenntnissen, die mittlerweile vorhanden sind, warum und unter welchen Bedingungen zum Beispiel E-Learning oder Blended Learning förderlich sind und dass man eben viel stärker an Lernorientierung und weniger an Technologieorientierung den-

ken muss. Man muss verstärkt versuchen, dass in arbeitsprozessorientierte Konzepte einzubinden. Es gibt diesbezüglich schon tolle Beispiele. So ist ein großer Hersteller in der LKW-Produktion in Deutschland mittlerweile schon in die arbeitsprozessorientierte Weiterbildung mit dem so genannten produktionsprozessorientierten Lernen eingebunden. Das erhöht letztendlich auch die Weiterbildungsbeteiligung der Facharbeiter in diesem Bereich. Die Facharbeiter sind eine Zielgruppe, die bisher vom E-Learning wenig bedacht wurde. Das ist sicherlich ein Thema, das zu fördern ist. Es ist wichtig, stärker auf Zielgruppen zuzugehen, die bisher von E-Learning noch nicht so angesprochen wurden.

Ein weiterer Punkt, wo die Politik in diesem Zusammenhang ansetzen kann, ist der Gang in diese Richtung, damit das E-Learning auf größere Akzeptanz und auf größere Weiterbildungsbeteiligung stößt. Möglicherweise kann sie auch das ein oder andere Entwicklungsprojekt anstoßen und anregen. Ich spreche nicht gern über Fördermittel, aber hier wäre es auch seitens des Bundes durchaus sinnvoll, wieder stärker in solche Konzepte zu investieren, sei es als Modellversuch, Forschungskonzept über das BMBF oder Ähnliches. Hier kann ich mir Einiges vorstellen, was von der Politik getan werden kann, um diesen Markt zu stimulieren. Wir wissen alle, dass es gigantische Prognosen gibt. Ich verfolge das zum Thema E-Learning seit über zehn Jahren. Wir hätten den großen Hype eigentlich schon hinter uns haben müssen. Er ist aber noch nicht eingetreten, und die Sparte wächst auch nur sehr langsam. Wenn man auf die Learntec schaut, die in zwei Wochen wieder stattfindet, dann merkt man, dass immer noch jedes Jahr ein riesiger Wechsel der Anbieter stattfindet. Das heißt, durch Insolvenzen, Aufkäufe und was auch immer, hat man es ein Jahr später plötzlich mit einem völlig anderen Anbieterfeld zu tun. Auch hier fehlt eine gewisse Verstetigung, für die die Politik

Rahmen setzen kann. Es sollte aber auch nicht zu stark reguliert werden. Danke.

V o r s i t z e n d e :

Herzlichen Dank. Herr Moraal bitte.

D i c k M o r a a l :

Ich möchte vorne weg eine kurze Anmerkung machen: Meine Aussagen beruhen nicht auf der generellen Meinung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Ich rede hier als einzelne Person.

Herr Gehring fragte nach den internationalen Erfahrungen der Zertifizierung des informellen Lernens. Wir reden hier grundsätzlich von der Veränderung der Arbeitswelt, die wir jetzt schon sehen und die noch weiter gehen wird. Kontinuierliche Erwerbsbiographien werden deutlich seltener werden. Mobilität und die Förderung der Geschäftsfähigkeit wird zunehmen und wichtiger werden. Auch Lernen im Prozess der Arbeit wird dadurch immer wichtiger.

Wichtig im Prozess der Arbeit ist die Zertifizierung des informellen Lernens. Die Arbeitserfahrung, das Lernen an sich und neue Formen des Lernens müssen beachtet werden. Die Zertifizierung muss für den internen aber auch externen Arbeitsmarkt erfolgen. Die angelsächsischen Länder sind uns diesbezüglich etwas mit ihren Zertifizierungsverfahren voraus. Von denen kann man sehr viel lernen. In den Niederlanden wurde von den weißen Flecken der Weiterbildung gesprochen. Wie ich bereits sagte, gibt es in den Niederlanden branchenorientierte Aus- und Weiterbildungsfonds. Diese Fonds haben auch ihre eigenen Forschungsbereiche, sozusagen ein eigenes Bundesinstitut für Berufsbildung. Sie sind ziemlich aktiv. Fast ein Fünftel der mit Branchenfonds Aktiven führt schon Zertifizierungsverfahren für informelles

Lernen durch. Ich kenne einige der großen Fonds, die die Forschungsabteilungen bereits von den sonstigen Beschäftigten ausgegliedert haben. Sie haben sie so ausgegliedert, dass sie die entwickelten Zertifizierungsverfahren auf dem externen Weiterbildungsmarkt verkaufen.

Es ist natürlich ein deutlicher Vorteil, wenn in einer Branche Weiterbildungsfonds existieren und die Organisationsstrukturen bereits vorhanden sind, um eine wirkliche arbeitslebensnahe Zertifizierung zu entwickeln. Beispiele für diese Zertifizierungsverfahren gibt es viele, aber diese sind ziemlich kompliziert. Dennoch funktionieren sie in Holland in den Branchen sehr gut. Sie funktionieren so gut, dass man sie extern verkaufen kann.

Vorsitzende:

Frau Sehrbrock bitte.

Ingrid Sehrbrock:

Ich wurde gefragt, wie der DGB den von der CSU/CSU vorgeschlagenen Instrumentenmix zur Finanzierung Lebenslangen Lernens einschätzt. Es wurden ja eine ganze Reihe von Vorschlägen genannt. Zum einen das Bildungssparen, die Bildungskredite und Lernzeitkonten. Ich beginne mit dem Bildungssparen. Diesbezüglich wurde ein neuer konkretisierter Vorschlag im Innovationskreis von Herrn Dr. Dohmen und Herrn Professor Rürup eingebracht, dessen Zielsetzung es ist, über Zulagen und Prämien gerade die unteren Einkommen besonders zu fördern. Ich denke, dieser Ansatz ist im Prinzip in Ordnung. Er lehnt sich an dem Vermögensbildungsgesetz an. Er nimmt allerdings auch zu Kenntnis, dass Menschen auch heute noch nicht primär für die Bildung Rücklagen bilden, sondern vor allen Dingen für die Alterssicherung. Deshalb ist die Frage, was

man tatsächlich damit erreicht. Die darf und man sicherlich an dieser Stelle stellen. Das heißt nicht, dass wir gegen dieses Bildungssparen sind, aber die Frage ist, ob die unteren Einkommen hiermit erreicht werden und besondere Anreize erhalten, um für ihre Bildung Mittel anzusparen. Das wäre der erste Punkt.

Auch die Bildungskredite richten sich nur an eine bestimmte Zielgruppe. Es sind diejenigen, die diese Kredite am ehesten auch wieder zurückzahlen können und damit eher die Mittelschicht. Aber auch das kann man anpeilen.

Das dritte waren die Lernzeitkonten, die mit den Arbeitszeitkonten in ganz engem Zusammenhang stehen. Da gibt es, wie wir alle wissen, das Problem der Insolvenzversicherung. Hier hat die Bundesregierung zwar zugesagt, dass sie das Problem in Angriff nehmen will. Es zeigt sich aber, dass dies doch sehr viel schwieriger ist, als man denkt. Ohne Insolvenzversicherung wird jedoch der Anreiz, sich auf Lernzeitkonten einzulassen, nicht so groß sein

Was mir in diesem Paket fehlt, ist ein Weiterbildungsförderungsgesetz, wie es auch die Timmermann-Kommission vorgeschlagen hat. Es ist mit Sicherheit sehr wichtig, dass man denjenigen, die keine Ausbildung abgeschlossen haben, aber berufstätig waren und in der Zwischenzeit Berufserfahrung gesammelt haben und dennoch einen Berufsabschluss machen wollen, die Möglichkeit einräumt, das zu tun und auch zu finanzieren. Wir wissen alle, dass man Menschen, die Mitte oder Ende zwanzig sind, nicht noch einmal in eine Berufsschulklasse stecken kann oder in eine ganz normale Lehre. Hier ist ein großer Handlungsbedarf, diese Qualifikation auch tatsächlich zu finanzieren. Das fehlt meiner Meinung nach in diesem Konzept.

Man muss insgesamt bei einem solchen Finanzierungsmix darauf achten, dass man bestehende Mängel nicht verschärft. Wir haben hier alle schon darüber gesprochen, dass es eine ganz klare Privilegierung gibt. Die bereits Gutqualifizierten bilden sich heute schon weiter und finanzieren das in aller Regel nicht selbst. Wir wissen aber, dass es viele Gruppen gibt, die gerade nicht oder nur sehr wenig von Weiterbildung profitieren. Vorhin wurden schon die Frauen mit Kindern genannt, Migranten, Menschen mit geringer Qualifikation oder auch mit geringem Einkommen. Man muss wirklich aufpassen, dass bei einem solchen Instrumentenmix diese bestehenden Mängel nicht noch verschärft werden. Das ist ein ganz wichtiger Aspekt. Natürlich ist die Finanzierung nur ein Aspekt bei der Weiterbildung. Heute wurden schon eine Reihe von Punkten genannt, was ansonsten bei der Frage, wie wir in der Weiterbildung auf internationale Niveaus kommen, wichtig ist. So wurde Lernen im Prozess der Arbeit und die lernförderliche Arbeitswelt genannt. Wir werden uns nicht darum drücken können, gerade für die Geringqualifizierten oder Menschen mit geringem Einkommen, Weiterbildungsangebote zu schaffen.

Das hat auch mit der demographischen Entwicklung zu tun. Wir werden darauf angewiesen sein, alle mitzunehmen. Auch deshalb muss man einen besonderen Blick auf diese Gruppen richten. Es wurde hier genannt, wer ansonsten noch Beteiligte sein können. Das sind in der Tat die Betriebe. Es wurden auch die Tarifverträge genannt. Die Betriebsräte haben eine besondere Aufgabe. Sie sind ja auch durch das novellierte Betriebsverfassungsgesetz gestärkt worden, was die Planung und Beteiligung von Weiterbildungsmaßnahmen betrifft. Natürlich ist auch jeder Einzelne gefordert. Wie gesagt, das Erwachsenenbildungsförderungsgesetz fehlt mir in diesem Zusammenhang, weil wir natürlich auch davon ausgehen müssen, dass es Be-

triebe gibt, in denen keine Tarifverträge gelten und keine Betriebsräte bestehen. Deshalb muss sich auch der Staat einschalten und Bedingungen schaffen, die es allen ermöglichen, an Weiterbildung zu partizipieren.

Vorsitzende :

Herzlichen Dank. Abschließend für diese Runde, Herr Professor Timmermann bitte.

Prof. Dr. Dieter Timmermann :

Ich bekam drei Fragen gestellt. Ich fange mit der zweiten, die ich ganz kurz machen kann, an. Das war die Frage nach der Methodik der Lehre in den Ländern, die wir besucht haben. Ganz klare Antwort: Das haben wir gar nicht untersucht. Wir hatten den Auftrag über Finanzierung nachzudenken. Zudem kommt, dass keines der fünf Mitglieder der Expertenkommission aus der Pädagogik oder der Erziehungswissenschaft kommt. Das heißt, wir hätten dazu auch gar nichts Kompetentes sagen können. Deshalb verweise ich nur auf die PISA-Ergebnisse. Dort wird ja Einiges über die Lernmethodik an skandinavischen Schulen und auch Berufsbildungsschulen gesagt.

Erste Frage: Warum waren wir von Großbritannien nicht begeistert? Wir waren weder begeistert noch entsetzt. Wir haben einfach geschaut, was es dort an besonderen Instrumenten und Förderungsformen gibt. Wichtig ist zu wissen, dass in Großbritannien die berufliche Weiterbildung einen deutlich höheren Stellenwert hat als die berufliche Erstausbildung. Das ist ein wesentlicher Unterscheid zu Deutschland. Vor diesem Hintergrund muss man auch konstatieren, dass es in Großbritannien drei ganz unterschiedliche Phasen der „Förderung“ des lebenslangen Lernens gegeben hat. In den sechziger Jahren gab es die Sta-

tutory Industrial Training Boards und dann ein Fondssystem. Die sind ausgelaufen oder abgeschafft worden. Unter Thatcher regierte fast nur der Markt. Unter Blair findet der Staat allmählich zurück in bestimmte Aufgaben. Es bleibt aber als Eindruck, dass haben wir auch so beschrieben, eine sehr fragmentierte Landschaft des lebenslangen Lernens. Die Briten sind experimentierfreudig, was eigentlich ein guter Zug ist. Das führt aber auch zu vielen einander ablösenden Maßnahmen, die noch keinen systematischen Weg aufzeigen. Sie haben zum Beispiel das Bildungssparen für die Individuen anderthalb Jahre ausprobiert, haben es sehr schlecht eingeführt und es dann erstmal wieder gestoppt. Jetzt sind sie dabei zu überlegen, wie sie es besser machen können. Wir haben uns trotzdem anregen lassen, Zertifizierung von Kompetenzen, das ist ja etwas, was verbreitet ist im Rahmen der „National Vocational Qualifications“. Das ist ja dieses ganze Prinzip. Allerdings sind diese „National Qualifications“ bezüglich der Berufe viel zu kleinteilig geschnitten. Die Briten empfinden das inzwischen auch als zu kleinteilig und als viel zu aufwendig, die NVQs ständig zu zertifizieren. Was uns eben auch gefallen hat, war dieses Projekt Gutscheine für KMUs, „Small Firm Development Account“. Das haben wir ja auch übernommen. Wir waren demnach weder begeistert noch entsetzt, sondern haben uns da anregen lassen.

Ich komme nun zu der Frage, ob Finanzierung die entscheidende Stellschraube ist. Ich würde sagen, es ist nicht die entscheidende aber es ist eine der entscheidenden Fragen. Ich möchte noch einmal in Erinnerung rufen, was wir im Zwischenbericht geschrieben haben. Wir haben festgestellt, dass lebenslanges Lernen nur stattfindet, wenn folgende Ressourcen verfügbar sind: Erforderlich ist die Ressource Motivation, das betrifft die Individuen, und die Ressource Zeit, die Individuen und Arbeitgeber betrifft. Das ist ein Punkt und Lern-

zeitkonten sind ein Weg. Die dritte Ressource ist Geld. Das betrifft auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer und anschließend auch den Staat. Die institutionellen Bedingungen müssen stimmen. Dazu zählt die Lernträchtigkeit und Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen. Dazu gehören auch solche Rahmenbedingungen wie Zertifizierungen, Qualitätssicherungssysteme und Ähnliches. Wir sagten, an diesem Punkt wäre es schon erstrebenswert, bundeseinheitliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Das heißt nicht, dass der Bund als staatliches Organ dies alles regeln muss. Bundeseinheitliche Regelungen können auch durch Tarifpartner oder wen auch immer hergestellt werden. Das ist vielleicht nur ein wenig zeitaufwendiger und komplizierter. Wir meinten so etwas wie die Ausbildungsordnung. Das sind ja auch bundesweit geltende „Rahmenpläne“, die zum Zweck haben, die Mobilität von ausgewählten Arbeitskräften zu fördern. In der Form brauchen wir auch institutionelle bundeseinheitliche Bedingungen, die die Mobilität der Weitergebildeten ermöglichen. Selbst, wenn sie in Flensburg etwas gelernt haben, soll selbst Konstanz noch etwas mit ihrem Zertifikat anfangen können. Darum geht es. Es geht nicht darum, ob dies alles durch den Staat geregelt werden muss. Wir versuchten herauszufinden, welche unserer neuen Ziel- und Problemgruppen verfügen denn über welche Ressourcen oder eben auch nicht. Im Hinblick darauf haben wir ein sehr differenziertes Vorschlagssystem entwickelt. Wir haben es Architektur genannt. Das finde ich einen schönen Begriff, weil diese Instrumente auch ineinander greifen und zum Teil auf die verschiedenen Zielgruppen auch zugreifen sollen.

Was das EBiFG angeht wird meiner Meinung nach auch wieder ein Popanz aufgebaut. Viele haben das Gefühl, dass das ein riesiger Berg Bürokratie ist. Wenn Sie mal genau hin schauen, wie wir das konzipiert haben, müssen Sie Abstand nehmen von

dieser Vorstellung. Ich frage mich nur, wer sich denn bisher um diese neuen Problemgruppen kümmert, die wir identifiziert haben. Der Markt tut es nicht, um das mal ganz klar zu sagen. Wenn man weiterhin nichts tut und es so weiter geht, dann sind die Kosten auf Dauer wesentlich höher als wenn getan wird, was wir vorschlagen. Das Bildungssparen wird als einziges Instrument, um das lebenslange Lernen zu fördern aber nicht ausreichen, und für diese Zielgruppen reicht es schon gleich gar nicht.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Das hatte ja schon fast den Charakter eines Schlusswortes für den ersten Teil. Wir sind etwas über der verabredeten Zeit. Das dürfte aber insgesamt kein Problem sein, wenn wir uns bemühen, die Mittagspause von 30 Minuten einzuhalten. Vor dem Saal steht der Cateringwagen zur Versorgung bereit. Ich habe die herzliche Bitte, dass unsere Gäste zuerst die Sachverständigen und die Abgeordneten vor lassen, damit wir auch dann wirklich pünktlich wieder beginnen können.

Herzlichen Dank für den ersten Teil. Wir freuen uns auf den spannenden zweiten Teil ab 13.30 Uhr.

Vorsitzende:

Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich weiß, dass auch die informelle Kommunikation sehr wichtig ist. Wir sind aber im gesamten Ausschuss an Ihren Beiträgen interessiert. Ich bitte Sie daher um Aufmerksamkeit.

Es gab zwischenzeitlich eine kleine Irritation, weil heute die Gedenkstunde zum Holocaust im Plenum stattfindet und ei-

gentlich alle Abgeordneten an dieser teilnehmen wollten. Wir waren diesbezüglich so verblieben, dass jede Fraktionen für eine angemessene Beteiligung sorgt. Anders war das leider nicht zu handhaben, da wir die 16 Sachverständigen so schnell nicht wieder an einen Tisch bekommen hätten. Daher werden wir das geplante Ende der Anhörung von 15.30 Uhr beibehalten.

Was die Sachverständigenbank angeht, darf ich Sie über den aktuellen Stand informieren: Als Vertretung von Herrn Helfrich ist Herr Schmauder anwesend. Für Frau Sehrbrock begrüße ich Herrn Nordhaus. Ebenso begrüßen wir jetzt Herrn Professor Rürup in unserer Mitte.

Damit können wir mit der ersten Fragerunde des zweiten Teils starten. Das Auftaktwort hat die CDU/CSU-Fraktion. Herr Schummer bitte.

Abg. Uwe **Schummer** (CDU/CSU):

Ich habe eine Frage an Herrn Professor Rürup: Die stärkste Kritik im Bereich der Weiterbildung ging bisher an die agentur-geförderte Weiterbildung teilweise aber auch an die Weiterbildung am Arbeitsplatz. Wo sehen Sie die Defizite der Finanzierung von lebenslangem Lernen und beruflicher Weiterbildung? Wo ist die stärkste Hebelwirkung wenn diese Defizite beseitigt werden sollen? Mit welchem Finanzierungssystem würden Sie arbeiten wollen?

Eine zweite Frage geht an Herrn Dr. Norbert Bensel. Welche Notwendigkeiten sehen Sie aus Ihrer Erfahrung mit betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen, um Lernzeitkonten und Bildungssparen anzureizen?

Vorsitzende:

Herr Dr. Rossmann bitte.

Abg. Dr. Ernst-Dieter **R o s s m a n n**
(SPD):

Meine Frage richtet sich an Herrn Dr. Dohmen. In dessen Stellungnahme findet sich unter der Ziffer 7 die Aussage, dass das, was die Koalitionsverabredung beinhaltet, ein Schritt in die richtige Richtung ist und diesem Schritt aber nach Ihrer Auffassung unbedingt ein weiterer folgen muss, der sich auf die Personen mit einer geringeren Ausgangsqualifizierung bezieht. Was meinen Sie ganz konkret mit diesem Schritt, der auf dem Dreiklang von Prämie, Sparen und Kredit aufbauen soll? Welche Anschlussfähigkeit sehen Sie bei diesem vorgelegten Dreiklang auf diesen nächsten Schritt hin?

Wir haben hier ein weites Spektrum von gewerkschaftlichen Vertretern, deshalb ist es immer schwierig. Ich unterstelle aber einfach, dass der DGB hier für alle sprechen kann. Meine Frage geht damit an Herrn Nordhaus. Mir ist aufgefallen, dass in der Stellungnahme der GEW ein Satz enthalten ist, der sagt, dass eine überwiegend nachfrageorientierte Finanzierung, zum Beispiel Bildungsgutscheine, abgelehnt wird. Ich habe das nicht verstanden. Hinter Bildungsgutscheinen steht Geld, und sie werden den Menschen angeboten, damit sie sie umsetzen und bei einem Träger ausgeben können. Das ist doch eigentlich ein Finanzierungsangebot, dass diese Menschen nicht ablehnen werden. Wie beurteilen Sie das minimalistisch vorgelegte Konzept des Bildungssparens, der Prämie und des Kredites? In welche Richtung müsste das nach Ihrer Meinung insbesondere in Bezug auf Benachteiligte ausgebaut werden?

Ich möchte dazu gern zwei politische Aussagen machen: Es fällt ja allen auf, dass die

vorherige Regierung einen großen Schritt in Richtung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gemacht hat. Das finden alle grundsätzlich gut, auch wenn in den Stellungnahmen teilweise etwas Anderes gesagt wird. Das AFBG war ein Pluspunkt. Genauso müssen wir uns eingestehen, dass wir in Sachen „Hartz“ schwerwiegende Fehler gemacht haben. Was die Koalitionsvereinbarungen jetzt beinhalten, ist keine große Sache, aber es ist ein Konsens zwischen zwei eigentlich antagonistisch zueinander stehenden Kräften. Man muss jetzt trotzdem definieren, was man darauf aufbauen kann. Danach suchen wir, selbst wenn wir wissen, dass wir nicht alles bekommen, was wir gerne hätten. Wir haben es unter der Regierung von SPD und GRÜNEN nicht hin bekommen, wir bekommen es jetzt auch nicht hin, aber wir versuchen es dennoch weiter. Eine solche Bemerkung wollte ich der Ehrlichkeit halber machen, damit wir uns nicht alles schöner reden oder uns raus reden.

Vorsitzende:

Damit hat Herr Meinhardt das Wort.

Abg. Patrick **M e i n h a r d t** (FDP):

Vielen Dank. Die erste Frage geht an Herrn Dr. Treier von der DIHK. Hier würden wir gern noch einmal auf den Themenbereich der gemeinsamen Vorschläge, die DIHK und ZDH im Bereich Weiterbildungsfinanzierung, Bildungssparen gemacht haben, eingehen wollen. Ich hätte gern von Ihrer Seite eine Einschätzung darüber, was Sie von der Forderung innerhalb des Koalitionsvertrages halten, Tarifvertragsparteien zu ermuntern, Einrichtungen von Bildungszeitkonten zu vereinbaren, auf denen Überstunden und Urlaubstage langfristig gesammelt werden und das der Staat für angemessene Rahmenbedingung zu sorgen hat, zu denen

etwa die Insolvenzversicherung von Arbeitszeit- und Lernzeitkonten gehört. Wie ist die Sichtweise der Wirtschaft zu dieser konkreten Maßnahme aus dem Koalitionsvertrag?

Eine zweite Frage geht an Herrn Professor Rürup. Ein zentraler Punkt innerhalb des Gutachtens ist die Frage des Bildungssparens. Die Kommission schlägt vor, die staatliche Förderung nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz um die Möglichkeit der staatlichen Förderung des Bildungssparens zu erweitern und zielt damit darauf ab, dass bildungsferne Personen besondere Anreize finden. Wir würden Sie bitten, auszuführen, wie Sie dieses interessante Element des Bildungssparens sehen, auch analog zu dem Element der Eigenheimförderung. Wie kann man damit umgehen?

Vorsitzende:

Herr Schneider bitte.

Abg. Volker **Schneider** (DIE LINKE.):

Meine erste Frage geht an Herrn Dr. Dohmen. Während sich Herr Dr. Rossmann den positiven Teil der Ausführung heraus gesucht hat, habe ich eine etwas kritischere Passage gefunden. Sie haben in Ihrer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass das vorgeschlagene haushaltsneutrale Dreisäulenmodell den Daten des Koalitionsvertrages entsprechend in bestimmten Bereichen auch sehr kritisch zu sehen sei. Sie haben unter anderem geschrieben, eine stärkere Beförderung arbeitsloser Personen oder von Maßnahmen zur Nachqualifizierung der Personen ohne vorhergehenden Schulabschluss ist über ein Instrument, das wie im Koalitionsvertrag gefordert, eine individuelle Beteiligung vorsieht, nicht möglich. Die Vorgabe des Koalitionsvertrages

ist insoweit eine starke Einschränkung. Für diese Aufgabe braucht es neben dem Weiterbildungssparen ergänzende Finanzierungsinstrumente. An welche Finanzierungsinstrumente denken Sie dabei?

Meine zweite Frage geht an Frau Bayer. Es sind ja im Zusammenhang mit dem Bildungssparen durchaus kritische Stimmen unter den Gutachtern laut geworden. Ich habe Ihre Stellungnahme diesbezüglich besonders nachhaltig in Erinnerung. Könnten Sie noch einmal etwas zu Ihrer Kritik an den Vorschlägen von Herrn Professor Rürup und Herrn Dr. Dohmen sagen? Was wären denn Ihre Alternativen zur Finanzierung?

Vorsitzende:

Für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Hinz bitte.

Abg. Priska **Hinz** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Meine erste Frage geht ebenfalls an Herrn Dr. Dohmen. Sie haben in Ihrer Stellungnahme betont, dass sich die drei Gruppen, Privatpersonen, öffentliche Hand und Wirtschaft, jeweils an der Finanzierung von Weiterbildung beteiligen sollen. Welche Instrumentarien stellen Sie sich über das Bildungssparen oder das Drei-Säulen-Modell hinaus vor, wie die drei Akteure zu Weiterbildungsinvestitionen gebracht werden können?

Die nächste Frage geht an Herrn Professor Timmermann. Sie haben ja in der Expertenkommission für das Bildungssparen ein anderes Modell vorgeschlagen, als es das Gutachten für das BMBF vorsieht. Können Sie den Unterschied noch einmal erläutern? Dann noch einmal das Thema „Beratung für KMUs“: Welchen Stellenwert messen Sie dem bei? Wie sehen Sie die

Anreize der finanziellen Unterstützung, wie das in Großbritannien erfolgt? In welcher Relationen sehen Sie diese beiden Finanzierungsmöglichkeiten? Welche Zielgruppen wären für das Erwachsenenbildungsförderungsgesetz, das Sie vorgeschlagen haben, genau geeignet?

Vorsitzende:

Die Antwortrunde beginnt mit Frau Bayer.

Mechthild Bayer:

Ich wurde speziell zu der Kritik am Bildungssparen gefragt. Wir sagten zu dem Bildungssparen nicht, dass wir generell dagegen sind. Wir haben die Effektivität und die Relevanz des Instruments bezweifelt. Unser Hauptargument ist, dass das Bildungssparen gerade die benachteiligten Gruppen, die man einbeziehen möchte, am wenigsten erreicht. Nun hat natürlich die Expertenkommission gerade diese Gruppen besonders hervor gehoben und gesagt, wir wollen das Bildungssparen so ausgestalten, dass es für die Benachteiligten auf jeden Fall umsetzbar ist. Wir geben aber zu bedenken, dass gerade bei diesen Gruppen das Sparen für Bildung in Konkurrenz zu ganz anderen Fragen steht. Das ist zum Beispiel die Altersvorsorge, Fragen von Konsumbedürfnissen und vieles mehr.

In einem Bericht aus der Frankfurter Rundschau, den ich zu den Dohmen-Gutachten gelesen habe, stand zu meiner Verwunderung der Satz, dass bisher eben Möbel oder Autos gekauft wurden. Aber Möbel und Autos stehen eben für einen großen Teil der Bevölkerung in Konkurrenz zur Bildung. Die Frage ist deswegen, ob dieses Instrument geeignet ist, speziell die benachteiligten Gruppen oder die Gruppen, die weniger Geld haben, zu erfassen. Dass diese Gruppen auf etwas zu verzichten und ihre Prioritäten ausgerech-

net auf Bildung setzen, halten wir für äußerst unwahrscheinlich.

Wir brachten in dem Papier zum Bildungssparen auch ein paar generelle Argumente. Es kam die Frage der Nachfrageorientierung. Wenn man den Menschen Bildungsgutscheine in die Hand drückt, führt das natürlich dazu, dass diese auf dem Markt auftauchen und sich dann die Träger aussuchen. Das kann in der Konsequenz zu einer Menge Problemen führen. Nicht die Träger mit ihren Angeboten bestimmen das Feld, sondern die Nachfrager, indem sie auf diesem Markt auftauchen. Sie haben natürlich auch keinen Überblick über das Feld. Das heißt, sie wissen gar nicht, zu welchen Trägern sie überhaupt gehen sollen. Wenn sie dann zu den Trägern gehen, suchen sie sich dort teilweise Angebote aus, die entweder relativ günstig sind oder in eine Richtung gehen, von der sie glauben, dass sie unmittelbar arbeitsmarktrelevant sind.

Eigentlich setzt dieses Konzept damit hoch informierte und risikobereite Subjekte am Markt voraus. Das sind aber die Mehrheit der Menschen auf dem Weiterbildungsmarkt überhaupt nicht. Sie brauchen vielmehr Hilfe, um sich auf diesem Markt orientieren zu können. Insofern ist eine Umstellung von der Nachfrageorientierung auf eine derartige Subjektfinanzierung ein großes Problem. Wir haben das ja auch an der Resonanz bei den Bildungsgutscheinen, die die BA vergeben hat, gesehen. Auch der Evaluierungsbericht hat gezeigt, was allein in diesem Segment der Weiterbildung mit den Bildungsgutscheinen passiert. Jetzt würden wir genau das quasi bei dem Bildungssparen wieder ein Stück weit rein holen. Bildungssparen muss man nämlich strukturell vor allem unter einem Gesichtspunkt sehen: Es ist eine subjektorientierte Finanzierung. Es stärkt ausschließlich die individuelle Finanzierung.

Die Frage ist, ob das wirklich genügend Weiterbildungsressourcen regenerieren kann. Darum geht es ja langfristig und generell. Wir wollen mehr Geld für Weiterbildung im Topf haben. Wie kommen wir dazu? Kommen wir durch diese Instrumente dazu? Unsere Befürchtung ist, dass das genau mit diesem Instrument nicht passieren wird.

Diesbezüglich steht natürlich auch die Frage, was wir denn Anderes wollen. Wenn die vorgeschlagenen Instrumente nach unserer Auffassung offensichtlich nicht ausreichen, dann muss es ja noch etwas Anderes geben. Ich hatte vor der Pause bereits gesagt, dass wir uns durchaus über ein Gesamtpaket Gedanken gemacht haben. Vielleicht hebe ich das Instrument der individuellen Finanzierung noch einmal hervor. Da hatten wir ja gemeint, dass man das zunächst in einem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz auch mal tatsächlich zusammenfasst und die bestehende Segmentierung auflöst. Es muss in einem Gesetz zusammengefasst werden, wie es die Expertenkommission auch vorgeschlagen hat. Das findet bei uns große Zustimmung.

Allerdings ist die Idee ja auch, dass man dann in der Frage von Zuschuss und Darlehen, je nachdem wofür diese individuelle Weiterbildung veranlasst wird, tatsächlich unterschiedlich vorgeht und differenziert. Wir haben hier so etwas wie das Nachholen von Schulabschlüssen, das hauptsächlich über Zuschüsse regeneriert wird und wir haben das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, das ja im Prinzip auch eine Mischung zwischen Zuschuss und Darlehen ist. Bezüglich der individuellen Finanzierung meinen wir, dass man das so ausstatten kann, dass verschiedene Instrumente gebündelt werden. Man darf sie nicht als einzelne Leistungsgesetze wirt in der Landschaft stehen lassen, wie das jetzt beispielsweise beim Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz der Fall ist.

Als Drei-Säulen-Modell bereits vorgestellt, würde daneben für die betriebliche Weiterbildung die Aufgabe bestehen, zu schauen, was wir durch Tarifverträge hin bekommen und was in dieser Frage über Fonds geregelt werden kann. Die Fonds hätten vor allen Dingen den Vorteil, dass sie die Unterinvestition, die in der betrieblichen Weiterbildung nach den CVTS-Studien herrscht, in irgendeiner Weise in den Griff bekommen. Wir wissen alle, dass Betriebe, die Weiterbildung ausgeben, in Konkurrenz zu denen geraten, die keine ausgeben und nicht für Weiterbildung investieren. Um einen bestimmten Ausgleich herzustellen, sind Fonds das richtige Instrument. Die Idee war, dass die Fonds, wenn wir sie als Tarifvertragsparteien anstoßen, auch einen gewissen Rückhalt von der öffentlichen Hand bekommen und nicht alles uns aufgelastet wird. Was in diesem Bereich alles geregelt werden soll, bekommen wir nicht allein durch Tarifvereinbarungen hin.

Das dritte Instrument betrifft die Weiterbildung der Arbeitslosen. Hier müssen wir uns fragen, wo wir angesichts der herrschenden Situation eigentlich hin wollen. Auch das muss in dem Gesamtpaket enthalten sein, um nicht die Weiterbildung der Arbeitslosen als ein einzelnes Segment neben den anderen stehen zu lassen. Ein heutiger Arbeitender kann mit der Nachfrage im Betrieb und auf dem freien Weiterbildungsmarkt konfrontiert sein. Er kann aber auch individuell nachfragend sein. Er kann auch selbst arbeitslos werden und ist dann plötzlich der so genannte Kunde der Bundesanstalt für Arbeit. In Erwerbsbiographien können sich diese Phasen abwechseln. Es muss für einen Menschen erkennbar sein, wo die öffentliche Hand insgesamt eine Struktur bereithält, die auch eine Weiterbildungskultur fördert.

Zu der Frage, ob denn die Finanzierung das einzige Instrument sei, würde ich mich Herrn Professor Timmermann anschließen wollen: Es ist nicht das einzige Instrument,

aber es ist ein entscheidender Hebel. Es ist genau wie die Zeitfrage ein entscheidender Hebel. Zeit und Finanzierung sind sehr entscheidend, um das System voranzubringen. Auch in der Finanzierungsfrage muss man vorankommen. Das vorgeschlagene Drei-Säulen-Modell ist nach unserer Auffassung nicht geeignet, um einen entscheidenden Schritt zu tun. Das werden wir dann auch an der Abfrage sehen, wenn das dann tatsächlich zum Gesetz wird. Bildungssparen wird nicht viel nachgefragt werden. Man wird damit nichts kaputt machen, aber man wird damit auch nichts großartig verändern.

Vorsitzende:

Herr Dr. Bensel bitte.

Dr. Norbert **Bensel**:

Vielen Dank. Auch ich beginne mit dem Bildungssparen. Ich glaube, dass das Bildungssparen im Rahmen von vermögenswirksamen Leistungen und anderen vorhandenen Möglichkeiten ein Schritt in die richtige Richtung ist. Ob es ausreicht, ist eine ganz andere Frage. Was in diesem Zusammenhang wichtig ist, ist eine Bewusstseinsveränderung bei den nachfragenden Bürgern in diesem Lande. Sie müssen erkennen, dass es sich lohnt und notwendig ist, in seine Bildung zu investieren. Das haben wir auch beim Thema „Riester“ und „Rürup“ gesehen. Auch bei der Altersversorgung musste ein Anstoß gegeben werden, um die Erforderlichkeit ins Bewusstsein der Menschen zu heben. Gerade für den Bereich der Bildung ist das ein richtiger Schritt, um hier auch eine öffentliche Diskussion und einen öffentlichen Diskurs zu bekommen, der das Thema „Qualifikation“ und „Weiterbildung“ noch stärker in den Fokus rückt. Deswegen muss man ganz klar in diese Richtung gehen. Es mag sein, dass man diesbezüglich auch

nicht zu viel Hoffnung wecken sollte. Man sollte lieber kleine Schritte gehen als dem einen großen, der dann wohlmöglich doch nicht zum Erfolg kommt, hinterher zu laufen.

Der zweite Punkt betrifft die Frage nach der Tarifpolitik. Auch dort gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten. In der Zwischenzeit gibt es eine ganze Reihe von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, die einen Rahmen bilden. Ich glaube allerdings, dass ein Tarifvertrag betriebliche Weiterbildung nicht regeln kann. Er kann nur einen Rahmen abstecken, über den dann mittels Betriebsvereinbarungen in den Unternehmen zum Thema „Qualifizierung“ gesprochen werden kann.

Es ist auch wichtig, noch einmal deutlich zu machen, was heute Vormittag schon gesagt wurde: Wir können uns nicht immer mit allen anderen Ländern vergleichen. Wir haben die duale Ausbildung im Betrieb, das ist eine ganze andere Basis als beispielsweise in den USA oder den angelsächsischen Ländern. Von daher spielt dann auch die betriebliche Weiterbildung, die auf diesem Fundament der dualen Ausbildung aufsetzt eine ganz andere, ganz entscheidende Rolle. Hier kann man über Betriebsvereinbarungen zu Regelungen kommen. Hier ist das Thema „Zeitkonten“ beziehungsweise „Bildungskonten“ sehr wichtig. Mit ihnen setzt man Überstunden und Mehrarbeit für Weiterbildung ein. Im Rahmen von solchen Betriebsvereinbarungen muss man sich natürlich auch über den Bildungsbegriff in einem Unternehmen unterhalten. Unternehmen konzentrieren sich heute nicht speziell nur auf fachliche Weiterbildung. Weiterbildung in Unternehmen hat einen viel viel breiteren Ansatz. Dieser geht von Persönlichkeitsbildung über den Umgang mit Veränderungen bis zum Umgang mit neuen Technologien. Dort, wo es in Persönlichkeitsentwicklung und in Weiterbildungsmaßnahmen geht, die hauptsächlich auch den Individuen zu-

gute kommen, kann über solche Zeitkonten der Beitrag des Mitarbeiters eingebracht werden. Hier gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten.

Herr Tauss, mich wunderte, dass Sie vorhin meinten, dass Thema „Weiterbildung“ würde bei Unternehmen keine Rolle spielen. Ich kenne kein Großunternehmen, bei dem das nicht eine entscheidende Rolle spielt. Das Thema „Weiterbildung“ und „Qualifizierung“, gerade auch im Sinne von Innovationen und Veränderungen in Richtung Dienstleistungsgesellschaft, ist für jedes Unternehmen eine Herausforderung. Wer sich dieser Herausforderung nicht stellt, wird den Anschluss verlieren. Deshalb ist das für uns ein ganz entscheidender Punkt im Bereich der Weiterbildung auf Betriebsebene mit den Gewerkschaften und Betriebsräten Möglichkeiten zu finden, den Mitarbeiter mitzunehmen. Das gilt nicht nur für die Qualifizierten. Das ist gerade auch dort wichtig, wo Innovation heute noch nicht die große Rolle spielt, wo sich aber Veränderungsprozesse andeuten. Gerade auch die Gruppe der Angelernten und Ungelernten Mitarbeiter sind dort stärker mitzunehmen.

Zusammengefasst: Bildungssparen ist ein Schritt in die richtige Richtung, wenn man die vorhandenen Instrumentarien nutzt. Auf der Betriebsebene kann man zwischen Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeitgebern eine ganze Reihe Maßnahmen herbeiführen.

V o r s i t z e n d e :

Herr Dr. Dohmen bitte.

Dr. Dieter **D o h m e n :**

Faktisch gehen die Fragen an mich in eine ähnliche Richtung. Die Frage ist, wie weit man den Bogen spannt. Ich habe in der

ersten Runde bereits darauf verwiesen, dass sich Bildungsprozesse und Bildungsbiographien komplett verändern werden. Wir stehen vor einem globalen Umbruch. Reden wir, wenn wir über eine Weiterentwicklung reden, nur über Weiterbildung? Oder reden wir auch über eine Verzahnung von weitergehenden Bildungsprozessen zwischen dualer Ausbildung oder vollzeitschulischer Berufsausbildung? Schließen wir die Hochschule und eventuell die Kitas mit ein? Eine Vision oder Vorstellung könnte auch heißen: „Gutscheine für lebenslanges Lernen“. Mir ist klar, dass eine solche Idee schon zu Beginn zwischen den Fronten zerrieben werden würde. Es wäre eine große Lösung, mit der man aber nicht alle zufrieden stellen kann.

Bezüglich der Nachfrage- beziehungsweise Angebotsorientierung hat Frau Bayer hier eben ein Konzept gezeichnet, das in meinen Augen in Teilen widersprüchlich ist. De facto akzeptieren Sie als einzige Lösung eine weitgehend staatliche Finanzierung der Individuen. Alles andere heißt nämlich zwangsläufig auch Selbstverantwortung des Individuums. Es heißt auch Selbstverantwortung der Unternehmen, Risikobereitschaft und Prioritätensetzung.

An dieser Stelle sollten wir uns doch auch einmal übergreifend dazu bekennen, dass Bildung absolute Priorität in diesem Land haben muss. Wir leben bildungsmäßig von dem Qualifikationsniveau der älteren Erwerbstätigen, der 55 bis 65jährigen. Diese Gruppe war international deutlich besser qualifiziert, als die heutigen jungen Generationen sind. Die jungen Generationen sind aber für Innovationen und Wirtschaftswachstum zuständig. Wir können aus einer neuen Untersuchung entnehmen, dass das die Basis für die noch-hohe Innovationsfähigkeit Deutschlands ist. Bei den Jüngeren bröckelt es ganz massiv. Auch die Aufstiegsfortbildung ist bei den jüngeren Menschen bei weitem nicht mehr so gefragt, wie das früher noch der Fall war.

Das heißt, wenn wir nicht wirklich klar sagen, Bildung hat absolute Priorität, oder wie Tony Blair sagte: „Education education education!“, oder in Abwandlung von Bill Clinton: „It’s the education, stupid!“, dann sollten wir an der Stelle den Faden nicht verlieren. Wir müssen diese Priorität zwingend setzen. Wir müssen die Individuen in die Lage versetzen, etwas zu tun. Jemand der arbeitslos ist oder nachqualifiziert werden muss, Frauen mit zunehmender Kinderzahl wie die Expertenkommission aufgezeigt hat, bedarf natürlich einer ganz anderen Förderung als jemand wie ich zum Beispiel, der selbstständiger Unternehmer ist. Ich bekomme vom Staat auch im Moment schon eine ganz andere Förderungschance, weil ich das nämlich steuerlich ganz anders absetzen kann. Das heißt, ein weitergehendes Modell muss die unterschiedlichen Lebenslagen berücksichtigen, entsprechend flexibel und variabel sein und darf gleichzeitig das große Ganze nicht aus den Augen verlieren.

Erstausbildung wird im Moment bis zum Ende des dreißigsten Lebensjahres gefördert. Danach gibt es nichts. Wir führen Studiengebühren in diversen Ländern ein. Wenn man Glück hat, bekommt man Kredite für Studiengebühren und eine Finanzierung bis zum 35. Lebensjahr. Dann hatte man aber schon sehr viel Glück. Wir haben, das habe ich eben schon gesagt, die Umstellung Bachelor und Master auf die neuen Strukturen. Das heißt, viele Leute werden vielleicht erst mit 40 oder 45 das erste oder zweite Masterstudium machen, weil das erste Masterstudium, das sie gemacht haben, gar nicht mehr drin ist. Ist das dann Weiterbildung? Oder ist das noch die Erstausbildung? Für mich ist es Weiterbildung. Wenn ich nun über weitergehende, in die Zukunft gerichtete Modelle nachdenke, müssen solche Strukturen berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang muss auch eigentlich nicht über ein Erwachsenenbildungsfinanzierungsgesetz geredet werden, sondern über eine

Rahmenrichtlinie. Ob das ein Gesetz ist oder nicht, interessiert mich im Prinzip nicht. Mir geht es um den Inhalt. Es muss eine Bildungsförderung ermöglicht werden, die die verschiedenen beruflichen Bildungsphasen mindestens integriert. Ob das Gutscheine für lebenslanges Lernen sind oder ob Fonds integriert werden, ist im Endeffekt egal. Ich als Unternehmer stehe den Zwangsfonds jedoch skeptisch gegenüber.

Fonds sind für KMUs nicht das richtige Instrument. Sie haben das Problem, dass Weiterbildungsprogramme quasi auferlegt werden, dafür gefördert wird. Das heißt, der Aufwand ist in diesem Kontext viel zu hoch. Das können Sie in vielen Ländern immer wieder beobachten. Insoweit bin als Kleinunternehmer an dieser Stelle sehr skeptisch. Man kann einfach aus den internationalen Evaluationen immer wieder feststellen, dass die Zielgruppe, die in den Unternehmen erreicht werden muss, über Fonds eher nicht erreicht werden. Herr Professor Timmermann erwähnte das mit Blick auf Großbritannien bereits. Auch an dieser Stelle bin ich für Gutscheine oder ähnliche Instrumente. Damit gibt es Geld in die Hände der Unternehmer, das zur Weiterbildung verwendet wird. Es spielen aber noch andere Bedingungen eine Rolle. Es ist jedoch ein Konstrukt, das ich mir für die Zukunft vorstellen kann.

Von Herrn Schneider kam die Gegenfrage der Haushaltsneutralität. Bevor ich dazu etwas sage, eine grundsätzliche Anmerkung: Wir sollten uns, egal ob Opposition oder Regierung, eingestehen, dass die Bereitschaft aller Parteien, Geld für Bildung in die Hand zu nehmen, in Deutschland länderübergreifend ausgesprochen begrenzt ist. Wer das nicht zur Kenntnis nimmt und etwas anderes behauptet, erntet ernstliche Zweifel.

Zur Haushaltsneutralität: Hier haben wir ja mit vereinten Kräften, die Regierung, Pro-

fessor Rürup und wir, zumindest erreicht, dass die Regierung bereit ist, Geld in die Hand zu nehmen. Man könnte darüber diskutieren, ob das jetzt das Maß aller Dinge ist. Natürlich kann man sich mehr vorstellen. Unter den gegebenen Rahmenbedingungen, wo Bildung immer noch als Konsum in den öffentlichen Haushalten angesehen wird und nicht als Investition, ist es jedoch ein guter Schritt. Dabei ist es egal, ob das Gutscheine für lebenslanges Lernen sind oder ein Rahmenkonzept „Finanzierung Lebenslangen Lernens“. In der Weiterbildung und in der Bildung generell gilt, dass man ohne die Bereitschaft des Individuums, sich darum zu kümmern, überhaupt nichts erreicht. Das Eintrichtern scheitert im deutschen Bildungssystem an vielen Stellen. Damit ist es durchaus richtig, bei der Motivation der Individuen anzusetzen. Damit fördert man den Mentalitätswandel, indem gezeigt wird, dass Weiterbildung wichtig ist und etwas dafür getan wird. Meine ganz persönliche Bitte ist die Eröffnung der Perspektive, dass wir mehr an dieser Stelle tun und auch bereit sind, zukünftig mehr Geld dafür in die Hände zu nehmen. Ich glaube, dass der Ansatz des Modells an der Stelle richtig ist.

Abg. Dr. Ernst-Dieter **R o s s m a n n**
(SPD):

Ich hatte Sie präzise auf Ihren Text hin gefragt. Sie sagen, es müsste unbedingt ein weiterer Schritt folgen, der sich auf die Personen mit einer geringeren Ausgangsqualität bezieht. Wenn wir jetzt eine Anhörung machen, dann erbitte ich auf einen solchen Satz hin, eine präzise Ausführung, was Sie damit meinen, vor allem in Bezug auf die Personen mit der geringeren Ausgangsqualifizierung und den nächsten Schritt, der unbedingt folgen sollte. Kann man bitte an dieser Stelle mal etwas Konkretes hören?

Dr. Dieter **D o h m e n** :

Sie haben de facto zwei Möglichkeiten: Sie können das einerseits über die BA machen. Dann müssen Sie in diese Richtung mehr Geld in die Hand nehmen, als das heute der Fall ist. Sie können es aber auch über Förderungsregularien außerhalb der BA gestalten. Aber auch dann brauchen Sie Geld. Für die Zielgruppe, die Sie in meisten Fällen nicht über die Nutzung des eigenen Einkommens kriegen, das steht im Bericht auch relativ klar, brauchen Sie definitiv Geld. Das müssen Sie an dieser Stelle ganz klar bewilligen, egal ob im Bundeshaushalt, bei der BA oder über die Länder. Sie müssen definitiv Geld locker machen.

V o r s i t z e n d e :

Was dann über das von Ihnen vorgeschlagene Modell hinausgehen würde.

Herr Professor Rürup bitte.

Prof. Dr. Dr. h.c.

Hans-Adalbert **R ü r u p** :

Zunächst möchte ich mich entschuldigen, dass ich beim ersten Teil nicht dabei sein konnte. Montags habe ich meine große Vorlesung und heute war die letzte Vorlesung vor der Klausur. Da musste ich dann schon selbst da sein.

Mir wurden Fragen zu den Defiziten und dem Bildungssparen gestellt. Lassen Sie mich mit einer allgemeinen Vorbemerkung beginnen: Ich begrüße sehr, dass die Weiterbildung auch durch diese Veranstaltung etwas mehr in den Focus des politischen Interesses getreten ist. Bezüglich des Gutachtens der Timmermann-Kommission, bedauere ich, dass es erst jetzt diskutiert wird. Letztendlich gingen die vergangenen zwei Jahre dadurch verloren. Ich glaube, dass dieses Politikfeld schlechthin das

Schlüsselfeld ist, um die Probleme, die wir mit dem demographischen Wandel beschreiben, zu lösen. Die zentralen Probleme des demographischen Wandels liegen nicht darin, die sozialen Sicherungssysteme anzupassen. Das bekommen wir schon irgendwie hin. Das zentrale makroökonomische Problem ist ein anderes. Wir werden in den nächsten dreißig Jahren kaum schrumpfen, was die Gesamtbevölkerung angeht, aber die Erwerbstätigenzahlen werden deutlich zurückgehen. Sie werden um etwa 15 bis 16 Prozent zurückgehen. Dann haben wir das zentrale makroökonomische Problem. Wenn wir nämlich wollen, dass wir bei der Konstanz der Gesamtbevölkerung und Rückgang dessen, was wir Produktionsfaktor Arbeit bezeichnen, auf dem gleichen Wohlfahrtstrend bleiben, dann müssen diese Erwerbstätigen produktiver werden. Alterung frisst Produktivität. Wie bringe ich eine schrumpfende und alternde Bevölkerung auf einen höheren Produktivitätsgrad? Das kann man zum einen über die Verlängerung der Lebensarbeitszeit erreichen. Dadurch wird ein Teil dieses demographischen Drucks weggenommen. Aber gerade das man diese weniger und älter werdenden Erwerbstätigen in die Lage versetzt, produktiv tätig zu werden, ist für mich das entscheidende Schlüsselgebiet. Deswegen bin ich sehr dankbar, dass das hier diskutiert wird.

Ich komme nun zu den Defiziten. Die Bildung von Humankapital über Weiterbildung, sprich die Bildung und Vermittlung von auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, hat immer unterschiedliche Wirkungen. Es gibt immer gesamtwirtschaftliche Effekte, die sich in einer Erhöhung des Wachstumspotentials niederschlagen. Es gibt betriebswirtschaftliche Effekte der Weiterbildung, die die Wettbewerbsfähigkeit über eine Erhöhung der betriebswirtschaftlichen Produktivität erhöhen. Aber es gibt auch individuelle Effekte. Diese schlagen sich darin nieder, dass man bessere Einkom-

menschancen und ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko hat. Das ist ein uralter Grundsatz der Finanzwissenschaft, dass die Finanzierung dort erfolgen soll, wo die entsprechenden Nutzen anfangen. Das bedeutet, dass wir eine tripartitische Finanzierung der Weiterbildung brauchen.

Selbstverständlich muss es eine staatliche Verantwortung geben. Das ist völlig unstrittig. Selbstverständlich muss es auch eine betriebliche Verantwortung geben. Aber genauso selbstverständlich sollte es sein, dass es eine Verantwortung des Individuums gibt. Auch das Individuum hat positive Effekte. Wenn ich mir das ganze Spektrum jetzt ansehe, stelle ich fest, dass die individuell finanzierte Weiterbildung bislang in Deutschland ein außerordentliches Schattendasein hat. Deswegen ist es richtig, dass man hier anfängt. Was nicht sein darf: Man sollte diese drei Träger nicht gegeneinander ausspielen. Das Schlimmste, was uns passieren könnte, ist, wenn wir eine Verbesserung der Finanzierung der individuellen Weiterbildung erreichen und dies dazu führen würde, dass die betriebliche Weiterbildung zurückgefahren wird. Das darf definitiv nicht sein. Betriebliche Weiterbildung und individuelle Weiterbildung haben eigentlich unterschiedliche Zielsetzungen. Es geht einmal um die Bildung betriebspezifischen Humankapitals und dann um die Bildung individuellen Humankapitals. Ich glaube, es ist sehr wichtig, dass es gerade vor dem Hintergrund des eben beschriebenen demographischen Wandels selbstverständlicher wird, dass auch das Individuum einen eigenen Beitrag zu seiner Weiterbildung leistet. An dieser Stelle sehe ich die größten Defizite.

Nun zu unserem Entwurf. Wir wissen sehr genau, dass das nicht der große Wurf ist. Aber der Hintergrund unseres Auftrags war ja ein völlig anderer, als der der Timmermann-Studie, die wir sehr aufmerksam zur Kenntnis genommen haben und von der

wir sehr viel gelernt haben. Unser Auftrag bestand darin, vor dem Hintergrund des Koalitionsvertrages und der Vorgabe der Haushaltsneutralität ein Konzept zu entwickeln, welches es erleichtert, selbstverantwortlich Weiterbildung zu finanzieren. Ich bin ja durch lange Jahre der wissenschaftlichen Politikberatung gestählt. Man kann immer den großen Wurf anstreben. Das ist sinnvoll, das soll man auch machen. Aber ein großer Wurf, der in den Bibliotheken stehen bleibt, ist mir nicht soviel wert, wie ein kleiner Schritt, der gemacht wird. Deswegen ist auch eine Politik der kleinen Schritte eine sinnvolle Politik. Voraussetzung ist, dass die kleinen Schritte in die gleiche Richtung gehen und dass die einzelnen kleinen Schritte nicht den großen Wurf verhindern. Das ist für mich der Punkt. Wenn man mit dem von uns vorgeschlagenen Drei-Säulen-Konzept anfängt, ist das vielleicht wirklich wenig und klein, aber es wird dadurch nichts verhindert. Es wird dadurch nichts beseitigt. Dass es darüber hinaus noch sehr viel mehr zu tun gäbe, das ist völlig unstrittig. Das wird niemand bezweifeln. Aber dazu müssen die politischen Rahmenbedingungen geändert werden. Unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen setzt unser Vorschlag an den größten Defiziten an.

Nun zur Frage des Bildungssparens: Bildungssparen und Altersvorsorgesparen haben eines gemeinsam: Sie zielen beide auf eine Glättung des lebenslangen Einkommens ab. Das ist die Intention. Altersvorsorgesparen zielt darauf ab, das Lebenseinkommen über die Dauer des Lebens zu glätten. Bildungssparen zielt letztlich auch darauf ab. Es sollen Kapitalien angesammelt werden, die verwendet werden, um bestimmte Effekte zu generieren. Bildungssparen und Altersvorsorgesparen zielen nicht auf die Bildung vererbbarer Vermögens ab. Auch das haben beide in der Tat gemeinsam. Sie zielen darauf ab, das Lebenseinkommen zu glätten. Insofern könnte man sich überlegen, ob man ein

weiteres staatlich gefördertes Sparmotiv, Stichwort „Bildungssparen“ in die Welt setzt.

Ich sehe hier jedoch bestimmte Probleme. Die Sparfähigkeit der Bevölkerung ist nicht unbegrenzt. Gegenwärtig sind wir aus gutem Grund dabei, die Sparfähigkeit und Sparmöglichkeit in der Bevölkerung auf das Altersvorsorgesparen zu fokussieren. Das ist auch gut und wichtig, um den Rückgang der sozialen Rente zu kompensieren. Wenn man jetzt ein weiteres staatlich gefördertes Sparmotiv ins Leben rufen würde, würde ich die Gefahr einer Kannibalisierung sehen. Genauso habe ich auch bestimmte Probleme damit, die Eigentumsförderung ins Altersvorsorgesparen zu integrieren. Da haben wir nämlich den gleichen Effekt. Auch das kann zu einer gewissen Kannibalisierung des wichtigen Altersvorsorgesparens führen. Deswegen haben wir uns überlegt, wie wir die Idee des Bildungssparens in die gegenwärtige Sparform integrieren können, ohne dass es zu einer Kannibalisierung des Altersvorsorgesparens kommt. Das führt zum Beispiel dazu, dass das Vermögensbildungsgesetz instrumentalisiert wird.

Wenn wir uns darüber einig sind, und die Vorstellung hatte ich, dass Bildung etwas mit Investition und Zukunftsorientierung zu tun hat, dann ist es sehr sinnvoll, wenn man akzeptiert, dass die Verwendung des Vermögensbildungssparens schweremotiv in den Konsum geht und in die Investition gelenkt werden muss. Natürlich ist das ein Zielkonflikt. Der ist vorhanden, aber hier werden zumindest die Möglichkeiten eröffnet, diese Gelder investiv zu verwenden. Deswegen ist das der richtige Ansatz, der zweifellos ausgebaut werden sollte und auch ausbauwürdig ist. Vielen Dank.

V o r s i t z e n d e :

Herzlichen Dank. Herr Nordhaus bitte.

Hans-Ulrich Nordhaus:

An mich wurden zwei Fragen von Herrn Dr. Rossmann im Hinblick auf die Bewertung der Bildungsgutscheine und des Bildungssparens gestellt. Beim Thema „Bildungsgutscheine“ hatten Sie darauf verwiesen, dass die GEW hier formuliert hätte, sie würde dies ablehnen. Die Formulierung lautet konkret, dass die GEW die Bildungsgutscheine für problematisch hält. Vielleicht kann Frau Odenwald gleich noch dazu Stellung nehmen.

Lassen Sie mich einige Anmerkungen zum Thema „Bildungssparen“ machen. In der ersten Runde heute Vormittag haben wir den Bedarf aufgegriffen. Ich zitierte in diesem Zusammenhang vielleicht einmal den ehemaligen Bundespräsidenten Roman Herzog, der sagte: „Wir haben kein Erkenntnisproblem, sondern ein Umsetzungsproblem.“ Lassen Sie mich einen zweiten Bundespräsidenten zitieren. Johannes Rau formulierte: „Der Wirtschaftsstandort Deutschland ist nicht nur von gut ausgebildeten Fachkräften abhängig, sondern auch von denjenigen, die als Demokraten ausgebildet und gebildet worden sind.“ Insofern kam für mich der Bereich der allgemeinen politischen Weiterbildung in der heutigen Anhörung zu kurz. Das könnte ja vielleicht ein Thema für eine weitere Anhörung sein.

Nun zum Thema „Bildungssparen“: Wenn man den Koalitionsvertrag in diesem Zusammenhang genau liest, geht es um eine gleichwertige Verantwortlichkeit zwischen dem Staat, dem Unternehmen und dem Einzelnen. Betrachte ich nun das, was in den letzten Jahren, gerade im Bereich der beruflichen Weiterbildung von dem Einzelnen auf Grundlage des im Juni erschienen Bildungsberichts, investiert wurde, so stelle ich doch fest, dass die durchschnittlichen individuellen Weiterbildungsausgaben im Jahr bereits bei 502 Euro liegen. Dem gegenüber sind gerade die Ausgaben

des Staates, des Bundes, der Länder und Kommunen in den letzten Jahren zurückgegangen. Gleichzeitig muss man konstatieren, dass die Tarifvertragsparteien eigentlich auch in den letzten Jahren nicht untätig waren. Es gibt immerhin mehr als 200 Tarifverträge beziehungsweise Betriebsvereinbarungen, die in irgendeiner Art und Weise auch den Bereich der Qualifizierung aufgreifen. Also von Seiten der Unternehmen aber auch von den Individuen wird eine Menge geleistet.

Ich komme nun auf Professor Rürup zu sprechen. Man kann natürlich große Konzepte vorlegen. Man sollte aber in der Tat mit den kleinen Dingen beginnen. Insofern sehe ich das Bildungssparen als einen möglichen Türöffner und zwar dahingehend, dass der Staat zeigt, dass er es mit der öffentlichen Verantwortung ernst nimmt und erkennt, dass es hier Probleme und Unterfinanzierung gibt. Unter diesen Prämissen sehe ich ein, dass es ein notwendiger Punkt ist, obwohl es nicht der große Schritt ist. Ich stelle dann allerdings die Frage, wie es gerade mit Menschen in prekären Lebenssituationen aussieht. Wie verhält es sich bei An- und Ungelernten? Wie bringe ich das Thema „Bildungssparen“ bei Lidl bei Aldi und sonst wo unter? Das wird die entscheidende Frage sein, die wir zu beantworten haben. Eine Lösung sehe ich hier noch nicht. Das Einzige was ich sehe, ist, dass wir das nicht durch eine Haushaltsneutralität erreichen, so wie es im Koalitionsvertrag steht. Das wird nicht möglich sein. Ich glaube, das hat auch das BMBF erkannt.

Ein letzter Punkt im Hinblick auf das Bildungssparen: Ich denke, die Aufgabe dieses Ausschusses wird es auch sein, dies im Kabinett und mit den anderen Kolleginnen und Kollegen zu beraten. Es ist nicht nur eine Aufgabe des Bildungsbereiches oder der Bildungspolitik. Vielmehr muss für dieses Thema auch ein Bewusstsein beim Finanzausschuss, Wirtschaftsausschuss,

beim Arbeitsausschuss und so weiter erreicht werden. Bei all diesen Überlegungen und Gedanken kann dies ein erster Schritt sein. Es müssen jedoch weitere folgen.

Vorsitzende:

Nun hat Herr Professor Timmermann das Wort.

Prof. Dr. Dieter **Timmermann** :

Ich beginne mal mit einem Paradox, das ich nach den Beiträgen, die hier insgesamt und auch eben gekommen sind, sehe. Auf der einen Seite habe ich den Eindruck, dass die Sicht der Kommission von vielen geteilt wird. In Zukunft muss mehr lebenslang gelernt werden als bisher. Wir haben allerdings die Beobachtung gemacht, dass die öffentlichen Hände seit einigen Jahren relativ wenig für die Förderung beruflicher und allgemeiner Weiterbildung ausgeben. Bei den Betrieben stagniert das wohl eher gerade. Die Individuen geben möglicherweise ein bisschen mehr aus. Aber wenn man das summiert und den Anteil am Bruttoinlandsprodukt beachtet, ist es weniger als in den 90iger Jahren. Dann wird gesagt, dass wir jetzt über neue Instrumente nachdenken. Diese neuen Instrumente dürfen aber den öffentlichen Haushalt nicht belasten. Sie sollen die Unternehmen nicht zusätzlich belasten, und die Individuen sollen für die Rente zahlen. Da frage ich mich allen Ernstes, wo denn das Mehr an lebenslangem Lernen eigentlich herkommen soll!

Es gibt ja nur noch eine Alternative und das ist eine höhere Effizienz. Aber darüber haben wir gar nicht gesprochen. Wir wissen noch nicht einmal, wo die Ineffizienzen eigentlich liegen. Ich glaube, das geht nicht. Dieses Förderungsparadox muss an einer Stelle durchbrochen werden. Wir haben das in der Kommission getan. Wir

sagten alle, die Individuen, die Unternehmen und die öffentliche Hand, werden in Zukunft mehr Ressourcen bereitstellen müssen. Das ist unsere Prämisse, und die unterscheidet sich von dem, was wir eben gehört haben.

Ich soll jetzt etwas zu unserem Bildungssparmodell sagen. Worin unterscheidet es sich von den anderen Modellen? Ich glaube, dass sind nur ganz kleine Punkte. Wir sagen, dass auch die Bildungssparprämie und Kredite möglich sein sollen. Allerdings soll bei unserem Modell die Refinanzierung, die Tilgung und Zinszahlung dann aus dem zukünftigen Bildungssparkonto finanziert werden. Das ist sozusagen ein Zirkelkreis, den wir meiner Meinung nach auch ganz vernünftig angelegt haben.

Der zweite Unterscheid: Wenn ich das richtig verstanden habe, soll im Dohmen-Modell die staatliche Förderung an einzelnen wahrgenommenen Maßnahmen ansetzen. Wir haben gesagt, wir wollen eine andere Verhaltensmentalität, eine Sparmentalität und Investitionsmentalität fördern, indem ganz analog zum Vermögens- oder Bauspargengesetz eine Prämie gezahlt wird. Allerdings, und das ist der springende Punkt, in einem bestimmten Zeitraum. Wir haben fünf Jahre vorgeschlagen, es kann aber auch ein anderer Zeitraum sein. Innerhalb dieses Zeitraums muss jedoch drauf zurückgegriffen werden. Nur dann ist die öffentliche Förderung legitimierbar. Das ist ein wichtiger Punkt.

Ein dritter Punkt, der uns immer von der Gewerkschaftsseite vorgehalten wird: Bei uns werden auch die 20 Prozent einbezogen, die als nicht-sparfähig gelten. Wir haben vom Fraunhofer-Institut untersuchen lassen, wie es um die Sparfähigkeit der privaten Haushalte bestellt ist. Dort sagte man uns, dass etwa 20 Prozent netto verschuldet und damit nicht sparfähig sind. Diese Haushalte sollen wenigstens 5 Euro im Monat einzahlen. Der Rest muss öffent-

lich gezahlt werden. Ich bleibe dabei, 5 Euro im Monat sind auch für diese Zielgruppe machbar. Das sind anderthalb Bier, das ist eine Schachtel Zigaretten. Das muss einfach drin sein. Nur dann kann man auch die Mentalität ändern. Wir haben hier ausgerechnet, dass spätestens nach fünf Jahren mit Prämien 2000 Euro auf dem Konto wären. Wenn man neuere Sätze nimmt, wären es noch mehr. Da dieses Geld auch nur dafür verwendet werden darf, ist es ein Anreiz für Weiterbildung. Das war ja unsere Überzeugung. Wir haben es aber immer im Zusammenhang mit den anderen Instrumenten gesehen und nie als alleiniges.

Wir haben auch gesagt, wenn zum Beispiel für KMUs Lernzeitkonten ein Problem sind und sozusagen ein Verzicht auf produktive Menschen bedeuten, dann wäre das betriebliche Bildungssparen eine Alternative zu betrieblichen Lernzeitkonten. Auch das sollte man sich noch einmal in Erinnerung rufen. Die staatliche Förderung und die Zinseffekte müssen gerade für die, die aus den einkommensschwachen Milieus kommen, sichtbar sein. Auch nach Eintritt in die Rente, und an dieser Stelle unterscheiden wir uns ganz wesentlich von Professor Rürup, soll weiter gelernt werden, vielleicht nicht nur beruflich, aber zumindest allgemein, bürgerschaftliches Engagement und Weiteres betreffend. Das Bildungssparen soll aber auch vererbbar sein. Die Menschen sollen noch ein Plus auf ihrem Bildungssparkonto haben, wenn sie sterben.

Wir haben auch schätzen lassen, was es kosten könnte, wenn unsere Vorschläge umgesetzt werden. Sie können sich vorstellen, dass es nicht ganz einfach ist, das zu schätzen. Das Fraunhofer-Institut hat es versucht. Je nachdem, wie man die Prämissen setzt, liegen die Kosten zwischen 300 und 800 Millionen Euro pro Jahr. Das hängt auch davon ab, welche Zielgruppen man im Blick hat und wo man die Einkommensgrenzen setzt. Wir haben das

übrigens auch beim EBiFG gemacht und dort war die Größenordnung ähnlich. Dort sind auch Darlehen vorgesehen. Das heißt, die Nettoförderung läge auch eher bei 350 oder 400 Millionen Euro im Jahr. Das haben wir mal der Eigenheimzulage gegenübergestellt. Hier war von unterschiedlichen Kosten die Rede. Mal waren es sechs, mal drei, mal zehn Milliarden Euro im Jahr. So genau wusste ich eigentlich nie, wie hoch das ist. Aber es ging immer in die Milliarden. Da haben wir uns gefragt, ob es denn eigentlich richtig ist, dass unsere Gesellschaft immer in Häuser, Zement und Beton investiert und nicht in die Köpfe. Sie macht das, obwohl alle Welt sagt, dass wir auf die Wissensgesellschaft zugehen, beziehungsweise sogar schon drin sind. Die einzigen Ressourcen, die wir haben, sind die Köpfe. Wir haben uns dann gedacht, verzichten wir doch mal auf die Förderung des Betons und schlagen vor, dass in Zukunft mehr in die Köpfe investiert wird.

Was mir noch auffällt: Die Vorgabe der Haushaltsneutralität kann ich ja verstehen, aber dagegen muss man sich wehren. Wenn es um Geld für einen Computer oder eine neue Rechenanlage geht, die dann eine oder auch vier Millionen Euro kostet, das geht immer. Das Geld ist immer da. Wenn es aber darum geht, eine Stelle, also einen Kopf zusätzlich zu finanzieren, dann ist das Geld plötzlich nicht mehr da. Das ist eine ganz merkwürdige und ungesunde Struktur, die wir hier in Deutschland verbreitet haben.

Dann wurde ich noch zur Relation zum EBiFG gefragt. Wir haben hier zwei verschiedene Dinge, die aber ineinander greifen. Wenn aber eine Person nach EBiFG gefördert wird, dann soll das Ersparte nicht angerechnet werden. Das haben wir von Schweden gelernt. Die Schweden rechnen auch nicht an. Dann soll die Person beispielsweise auf Darlehen verzichten können und lieber auf ihr Bildungssparkonto zurückgreifen, wenn sie ihren Lebensstan-

dard zusätzlich finanzieren will. Wir sind für eine freie Verwendung. Über die genaue Verwendung des Bildungssparkontos entscheidet nur der Sparer oder die Sparerin. Damit würde sich eine Anrechnung auch nicht vertragen.

Mein letzter Punkt: Ich würde Herrn Professor Rürups Beschreibung von Rente, Konsum und Investition in lebenslanges Lernen an einer Stelle anders sehen. Sie haben gesagt, Beides ist Glättung des Lebens Einkommens. Hier gibt es aber einen Unterschied: Es handelt sich beim lebenslangen Lernen um Glättung und Mehrung. Das ist nämlich ein Umweg über die Investition. Das ist ein wichtiger Unterschied. Ich glaube, dass wir das auch sehr langfristig sehen müssen und dies auch vor dem Hintergrund, welche Generationen eigentlich woran interessiert sind. Das Problem ist, dass die älteren Generationen, die über 50jährigen, eher an einer höheren Rente interessiert sind. Die heute 25jährigen sollten eher an Investitionen in das lebenslange Lernen interessiert sein. Damit können sie ihr Lebens Einkommen mehren und so haben sie später eine höhere Rente.

Vorsitzende:

Die Eigenheimzulage, das sollten wir an dieser Stelle festhalten, ist ja dann für andere Zwecke verwendet worden, nämlich für mehr Investition in Forschung. An dieser Stelle taucht dann aber wieder das auf, was Herr Professor Bosch eingangs sagte: In Forschung und technischen Fortschritt wird dann auch noch eher investiert als in Bildung.

Mit dieser kleinen Zwischenbemerkung geht es nun mit Herrn Dr. Treier als Letzten in dieser Antwortrunde weiter.

Dr. Volker **Treier:**

Danke. Ich wurde zu den Lernzeitkonten gefragt. Die Einführung von Lernzeitkonten beziehungsweise die Vereinbarung auf tarifvertraglicher Ebene halten wir für gut und sinnvoll. Allerdings wird das erst von zwei Prozent der Betriebe genutzt. Das sind meine Daten. Dies ist auch eine Frage des Marketings. Vielleicht helfen das Bildungssparen und die Debatte darüber, Weiterbildung stärker in die Köpfe zu tragen. Aber wie verhält es sich mit der Insolvenzversicherung solcher Lernzeitkonten? Wir glauben, dass Bildung eine Investition ist. Investitionen beinhalten aber ein gewisses Risiko. Wer erlangt den Nutzen dieser Investition? In gewisser Hinsicht natürlich derjenige, der die Nachfrage an einer Weiterbildungsmaßnahme ausübt. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht zur Insolvenzversicherung lassen im Insolvenzfall auch dem Arbeitnehmer etwas zu Gute kommen. Wir denken, dass darüber hinaus keine weiteren Regelungen notwendig sind, um die Lernzeitkonten insolvenz sicher zu machen.

Vorsitzende:

Damit kommen wir zur zweiten Fragerunde. Herr Schummer hat das Wort.

Abg. Uwe **Schummer** (CDU/CSU)

Ich habe eine Frage an Herrn Aengenvoort. Ein Problembereich betrifft die so genannten prekären Arbeitnehmergruppen und wie sie zur Bildung stärker motiviert werden können. Sie haben Erfahrung beim Bildungsmarketing, was die Alphabetisierungskampagne angeht und meines Wissens auf diesem Gebiet auch einige Erfolge erzielt. Was muss denn beim Bildungsmarketing, das genauso wichtig ist wie Bausparen und Alterssicherung, getan

werden, um dies in den Köpfen aller Menschen zu verankern?

Die zweite Frage geht an den Kollegen Dr. Heimann. Was ist bei der Vernetzung des europäischen Bildungspasses und des europäischen Qualifizierungsrahmes im Hinblick auf gemeinsame Kompetenzen und Zertifizierungen mit dem, was an Weiterbildung in Deutschland entwickelt werden muss, erforderlich? Welche Rolle kann der europäische Bildungspass hierbei spielen?

Vorsitzende:

Herr Dr. Rossmann bitte.

Abg. Dr. Ernst-Dieter **R o s s m a n n** (SPD):

Ich habe an Professor Rürup eine Frage. Es geht um die Logik der Triparität. Was spricht dagegen, diese Prämie triparitatisch aufzubauen? Damit gibt es einen persönlichen Pflichtanteil, einen öffentlich geförderten Pflichtanteil und eine verpflichtende Mitfinanzierung aus den Unternehmen. Das sind triparitatische Nutznießer und Einzahler, was den Spielraum der Prämie deutlich erweitern würde. Was halten Sie von diesem Gedanken in der Logik Ihres hier eingebrachten Systemdenkens? Glauben Sie, dass es damit zu einem ähnlichen Prozess kommt, wie ihn die Wirtschaft durch die hohe Weiterbildungsbereitschaft in Bezug auf eine andere Triparität, nämlich die zeitliche Freistellung, hatte? Dort führte es ja dazu, dass indirekter Druck ausgeübt wurde, bestimmte Rechte nicht mehr in Anspruch zu nehmen. Könnte das hier auch so sein oder würde bei einer solchen Triparität ein entsprechender Antrieb erbracht werden können?

Die zweite Frage geht an Herrn Professor Bosch. Erreichen wir mit dem Dreiklang von Prämie, Sparen und Vermögensbil-

dung die Geringqualifizierten, oder erreichen wir sie eher mit einem begrenzten Erweiterungsvorstoß wie dem vom AFBG ausgehenden Erwachsenenbildungsförderungsgesetz. Wie ist das umsetzbar, administrierbar und auch finanziell kalkulierbar? Können Sie dazu eine Aussage machen?

Vorsitzende:

Herr Meinhardt bitte.

Abg. Patrick **M e i n h a r d t** (FDP):

Meine erste Frage geht an Dr. Littig von der DEKRA. Anwalts-, Ärzte- oder Architektenkammern schreiben ihren Mitgliedern eine Pflicht zur Weiterbildung vor. Würde Ihrer Meinung nach eine wie auch immer geartete allgemeine Pflicht zur Weiterbildung einen Sinn machen? Welche Konsequenzen hätte dies im Bereich der Weiterbildungsfinanzierung?

Die zweite Frage geht noch einmal an Herrn Professor Rürup. Gerade hatten wir die Frage zum Bildungssparen gestellt. Jetzt würde ich diesen Bereich gern noch um die von Ihnen vorgeschlagene Weiterbildungsprämie, gerade aus der Sicht der Geringverdiener und auch der Bildungsabbrecher, erweitern. Sie führen dazu aus, dass die staatliche Prämie insbesondere den Geringverdienern zu Gute kommt, die zudem häufig eher kleinere Maßnahmen durchführen. Sind die kleineren Maßnahmen, die die Geringverdiener durchführen, auch das, was sie brauchen?

Vorsitzende:

Herr Schneider bitte.

Abg. Volker **Schneider** (DIE LINKE.):

Meine erste Frage richtet sich an Herrn Dr. Heimann. Herr Dr. Heimann, Sie haben zusammen mit Frau Bayer eine Stellungnahme für ver.di und die IG-Metall abgegeben. Insoweit trifft Sie ja auch der Vorwurf von Herrn Dr. Dohmen, dass Ihnen im Wesentlichen nicht mehr einfällt als die öffentliche Förderung. Ich weiß nicht, ob Sie das so stehen lassen wollen. Mir fällt zumindest auf, dass Sie auch darüber geschrieben haben, inwieweit betriebliche und tarifliche Vereinbarungen unter bestimmten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen von Ihnen befürwortet werden. Sie nannten in diesem Zusammenhang die Lernzeitkonten. Sie haben auch erklärt, dass neben Bundesregelungen für die Weiterbildung, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen der Aufbau einer Weiterbildungskultur unabdingbar sei. Was verstehen Sie bitte darunter?

Meine zweite Frage schließt an die Ausführungen von Herrn Professor Timmermann an und geht an Herrn Professor Bosch. Herr Professor Timmermann ist schon drauf eingegangen, wie der Zusammenhang zwischen einem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz und den Leistungen aus dem Bildungssparen sein könnte. Diesbezüglich hat auch Herr Professor Bosch in seiner Stellungnahme etwas gesagt: Ein Erwachsenen-BAföG könne nur in Anspruch genommen werden, wenn die Geförderten einen Freistellungsanspruch mit Rückkehrrecht haben. Dagegen könne das Bildungssparen in Verbindung mit dem Vermögensbildungsgesetz nur ein Element unter mehreren sein und ein Bildungsförderungsgesetz nicht ersetzen. Können Sie das bitte noch näher ausführen, Herr Professor Bosch?

Vorsitzende:

Frau Hinz bitte.

Abg. Priska **Hinz** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Bellmann bezüglich der Weiterbildungsfinanzierung durch die BA. Wir haben ja vorhin gehört, dass eigentlich im letzten Jahr noch Geld übrig war und damit nicht genügend für Weiterbildung ausgegeben wurde. Gleichzeitig wurde hier mehrfach gefordert, dass man die Instrumentarien verbessern muss und dafür auch Geld in die Hand nehmen müsste. Welche Instrumente sollten aus Ihrer Sicht im Hinblick auf die Weiterbildung bei der BA weiter entwickelt oder neu und anders gestaltet werden? Würde es weit über das an Finanzierungsnotwendigkeit hinausgehen als das, was in den letzten ein bis zwei Jahren übrig geblieben ist?

Dann würde ich Herrn Dr. Heimann gern zu den Lernzeitkonten, branchenspezifischen Vereinbarungen und tarifvertraglichen Regelungen bezüglich der Weiterbildung befragen. Bei Lernzeitkonten ist es ja so, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Zeit in Weiterbildung einbringen. Das ist ja eigentlich auch Geld. Indirekt ist es ein Finanzierungsinstrument. Was müssen die Arbeitgeber vermehrt als Anteil betrieblicher Weiterbildung einbringen, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden? Wie sollte aus Ihrer Sicht eine Insolvenzsicherung aussehen, und welche rechtlichen Schritte wären dazu notwendig?

Vorsitzende:

Damit geht es in die Antwortrunde und wir beginnen mit Herrn Aengenvoort.

Ulrich Aengenvoort:

Herr Schummer, Sie fragten nach den Erfahrungen im Werbe- beziehungsweise Marketingbereich mit prekären Arbeitnehmergruppen. Das ist ein sehr konkretes Thema, weil die Bundesregierung hierzu ja auch Zielvorgaben formuliert hat. Nach der Bildungsministerin soll die Zahl der Schulabbrecher innerhalb von fünf Jahren halbiert werden und die Zahl der Analphabeten ebenfalls. Ich unterstelle, dass sich diese Forderung nicht nur an das Erstausbildungssystem, sondern auch an die Weiterbildung richtet und dass man sich in diesem Zusammenhang auch um diejenigen kümmern möchte, die die Bildungsabschlüsse schon verpasst haben. Dann ist das ja ein riesengroßes Volumen. In den Mikrozensus geschaut, gibt es ungefähr zwei Millionen Menschen in Deutschland ohne Hauptschulabschluss. Wenn man die etwas älteren Gruppen heraus lässt und nur die unter 30jährigen, bei denen man auch ein realistisches Interesse vermuten kann, nimmt, dann wären das 500.000 Adressaten. Eine Halbierung der Schulabbrecher würde 250.000 bedeuten.

Bei den Analphabeten ist es mit den Zahlen etwas schwieriger. Man schätzt hier 4 Millionen und durch eine Halbierung wären es nur noch 2 Millionen. Ich sagte eingangs bereits, dass ich das für ein sehr wichtiges, aber etwas hoch gestecktes Ziel halte. Aber lassen wir das beiseite. Wir werden diese Zahlen nicht erreichen können, sofern das Geld überhaupt dafür bereitgestellt wird, wenn wir uns nicht auch um die Frage des Bildungsmarketings kümmern. Natürlich gibt es seitens der Träger jeweils ureigene Marketingmaßnahmen. Aber es hat auf gesamtgesellschaftlicher Ebene in Deutschland noch nie eine größere Kampagne in diesem Bereich gegeben. Wenn ich mir anschau, was es in den letzten 50 Jahren seitens der verschiedenen Bundesregierungen alles an Werbe- und Marketingkampagnen gegeben hat, ob

es Riester-Rente war oder andere Themen, dann glaube ich, dass das dringend überfällig ist. Ich glaube auch, dass die Chancen dafür gar nicht schlecht stehen, weil es ja auch starke Partner gibt.

Sie sprachen speziell die Alphabetisierungskampagne an. Wir zahlen an dieser Stelle kein Geld. Die Alphabetisierungskampagne wird in Kooperation mit Fernsehsendern gemacht, die Plätze zur Verfügung gestellt haben. Auch viele Volkshochschulen bekommen bei öffentlichen Rundfunkanstalten Werbeplätze eingeräumt. Häufig werden dort auch Kreuzgeschäfte gemacht. Ich glaube, die Bereitschaft der Medien, uns dabei zu unterstützen, ist nicht gering. Ich glaube auch, davon sprechen zu können, dass es viele Persönlichkeiten des öffentlichen Interesses gibt, die sich an einer derartigen Kampagne beteiligen würden. Wir stellen das immer wieder fest, wenn der Weltalphabetisierungstag ist. Wir fragten bereits Grimmepreisträger, also wirklich bekannte Schauspieler, ob sie mitwirken könnten, und das war im Grunde genommen nie ein Problem.

Wenn man seitens der Bundesregierung Geld in die Hand nimmt, ein phantasievolles Marketingkonzept aufstellt und gleichzeitig beachtet, dass man auch in die sozialen Milieus eindringt, ist das sicherlich Erfolg versprechend. Die sozialen Milieus spielen ja im Weiterbildungsbereich eine immer größere Rolle. Da muss man schon etwas genauer hinschauen. Mit anderen Organisationen, zum Beispiel Migrantenorganisationen, wo die von Ihnen angesprochenen Zielgruppen besonders beheimatet sind oder besonders häufig vorkommen, haben wir schon gute Erfahrungen machen können.

Eine letzte Bemerkung in diesem Zusammenhang: Ich glaube, bevor man Marketing macht, muss man aber auch überlegen, ob man hinsichtlich der Ansprüche etwas

konkreter wird, als es bisher der Fall war. Denken Sie nur an das Zuwanderungsgesetz. Hier wurde erstmalig ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung formuliert. Die Zahlen belegen, dass man damit innerhalb von zwei Jahren immerhin über 100.000 Menschen erreicht hat. Wenn man also einmal einen mutigen Schritt in diese Richtung macht, zeigt sich auch, dass Angebot und Nachfrage dadurch zu stärken sind. Wenn man sich dieser prekären Gruppen annimmt, würde ich sehr dazu raten, dass man entsprechende Formulierungen auf rechtlicher Ebene findet. Das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen und von Schulabschlüssen sollte bis zu einer bestimmten Stufe jedem, unabhängig von seinem Einkommen, möglich sein. Hierfür müssen die entsprechenden rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen geschaffen werden. Das alles zusammen würde ein wichtiges Paket geben, um in diesem Bereich einen entscheidenden Schritt voran zu kommen.

V o r s i t z e n d e :

Herzlichen Dank. Herr Dr. Bellmann bitte.

Dr. Lutz B e l l m a n n :

Es verwundert natürlich schon, wenn man hört, dass einerseits die Bundesagentur für Arbeit darüber klagt, dass so wenig Geld vorhanden ist und auf der anderen Seite Geld übrig bleibt und nicht abgerufen wird. Man muss natürlich auch sehen, dass es hier unterschiedliche Interessen gibt, einmal die Interessen der Beitragszahler in der Sozialversicherung und auf der anderen Seite die Interessen der Steuerzahler und natürlich auch derjenigen, die von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren wollen. Da ist die Steuerung nicht immer ganz einfach. Zum anderen haben natürlich auch die Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen ein Recht darauf, dass bestimmte

Prüfungen durchgeführt werden und dass das auch qualitativ hochwertige Maßnahmen sind. Insofern kneifen sich diese Ziele manchmal, und so können widersprüchliche Ergebnisse zustande kommen.

Die BA selbst hat, was in der Praxis immer sehr kritisiert wurde, das Kriterium sehr hoch gehalten, dass bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen eine Eingliederungsquote von 70 Prozent erreicht werden muss. Das hat wesentlich dazu beigetragen, dass die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer so stark gesunken ist, wie das heute auch schon berichtet wurde. Es hat aber auch schon neue Maßnahmen gegeben, die auf bestimmte wissenschaftliche Erkenntnisse reagiert haben. Sie zeigen, dass Weiterbildungsmaßnahmen auch sehr erfolgreich bei der Förderung von Beschäftigung von Personen sind, die andernfalls arbeitslos geblieben wären. Wir sind auch optimistisch, dass all dies dazu führen wird, dass man die Beitragszahler und vielleicht auch die Steuerzahler in diesem Bereich etwas stärker belastet. Es geht hier um Zukunftsausgaben, um Investitionen, die dazu führen, dass wir uns auf einen höheren Wachstumspfad bewegen werden. Das bedeutet natürlich auch, dass irgendwann höhere Sozialversicherungs- und Steuereinnahmen zu verbuchen sein werden. Diesen dynamischen Prozess zu verstehen, ist natürlich auch sehr wichtig.

Natürlich muss man weitere Instrumente entwickeln. Wie sehen gute Maßnahmen aus? Dazu hat es in der BA ein sehr starkes Nachdenken gegeben, was dazu führte, dass eine Zeit lang die kurzen Maßnahmen angesagt waren. Dann hat man auf Grund wissenschaftlicher Erkenntnisse gesehen, dass das nicht immer sinnvoll und zum Teil kontraproduktiv ist und dass in diesem Bereich auch mit längeren Maßnahmen gearbeitet werden sollte. Das ist schon in vielen Fällen umgesetzt worden. Ich würde jetzt nicht so weit gehen und sagen, dass wir genug gelernt und verstanden haben

und jetzt alles anders machen. So weit ist es nicht. Aber es ist auch nicht so, dass wir nur auf einen Maßnahmetyp setzen und auf Teufel komm raus sparen wollen.

Abg. Jörg **T a u s s** (SPD):

Ich habe einen Zwischenruf. Das mache ich ganz selten. Wie kommt es zu diesen Millionen, die nicht abgerufen sind? Frau Vorsitzende, wenn Sie diesen Zwischenruf erlauben.

Dr. Lutz **B e l l m a n n** :

Das sind einfach Steuerungsprozesse. Wir haben eben bestimmte Haushaltsanmeldungen von den dezentralen Arbeitsagenturen. Dann werden wieder bestimmte Haushaltsansätze genehmigt und dann haben die dezentralen einmal die Verpflichtung unter den Vorgaben...

Abg. Jörg **T a u s s** (SPD):

Und die Vorgabe heißt Einsparung!?

Dr. Lutz **B e l l m a n n** :

So allgemein ist die Vorgabe natürlich nicht. Es geht darum, auch bestimmte Qualitätsstandards einzuhalten. Wenn in einer bestimmten Region zwar ein Mittelansatz vorhanden ist, weil in dieser Region die Zahl der Arbeitslosen so hoch ist und ein bestimmter Weiterbildungsbedarf festgestellt wird, andererseits aber nicht genügend Interesse bei den Arbeitslosen oder bestimmten Trägern besteht, diese Mittel auch in Anspruch zu nehmen, dann bleibt die Arbeitsagentur, die das Geld beantragt hat, auf den Mitteln sitzen.

V o r s i t z e n d e :

Wir müssten uns jetzt nur darauf verständigen ob wir, wie Professor Rürup sagte, den Kannibalismus walten lassen wollen und jeder sich seine Redezeit greift oder ob wir das Protokoll einhalten. Um eine Ausgewogenheit herzustellen, bitte ich nun Frau Hinz um Ihre Zwischenfrage. Da Ihre Frage noch nicht beantwortet wurde, können Sie selbstverständlich nachfragen. Ansonsten habe ich, mit Blick auf eine vernünftige Antwortrunde und einer eventuell abschließenden Fragerunde, die herzliche Bitte, dass wir diesen Punkt zügig beenden.

Abg. Priska **H i n z** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Herr Dr. Bellmann, Sie haben eben ein wunderbares Beispiel erläutert, warum Geld übrig bleibt. Meine Frage war ja ganz konkret, welche Instrumentarien müssen weiterentwickelt werden oder vielleicht neu installiert werden, damit so etwas nicht passiert?

Dr. Lutz **B e l l m a n n** :

Ich möchte mich auch gar nicht um eine konkrete Antwort drücken. Hauptsächlich geht es darum, Weiterbildungskonzepte für Un- und Angelernte zu entwickeln. Das gilt für verschiedene Altersgruppen. Im Moment geht es natürlich um ältere Arbeitnehmer. Ich möchte dabei ausdrücklich unterstreichen, dass das nicht nur für Arbeitslose und Menschen, die ganz konkret von Arbeitslosigkeit bedroht sind, gilt. Hier ist der profilaktische Ansatz stärker einzubringen, so wie das im alten Arbeitsförderungsgesetz der Fall war.

Vorsitzende:

Ich hoffe, das ist jetzt erschöpfend und befriedigend geklärt. Damit hat Herr Professor Bosch die Gelegenheit auf die Fragen von Herrn Dr. Rossmann und Herrn Schneider einzugehen.

Prof. Dr. Gerhard **Bosch** :

Beide Fragen gingen in eine gleiche Richtung, nämlich wie sich der Vorschlag des Bildungssparens zum Erwachsenenbildungsförderungsgesetz verhält und wie das Erwachsenenbildungsförderungsgesetz umsetzbar ist. Zum Sparen hat Herr Professor Timmermann zu unserem Vorschlag schon viel gesagt. Wir waren uns in der Kommission eigentlich weitgehend einig, dass man mit einem Bildungssparen nur kleinere Maßnahmen fördern kann und das Bildungssparen eine sehr starke symbolische Funktion hat. Es soll die Bedeutung des eigenen Beitrags für die Finanzierung von Weiterbildung auch bei dem Kreis der weniger Verdienenden sichtbar machen. Wir haben dann die Frage gestellt, was denn dieser Kreis hauptsächlich für Maßnahmen braucht. Das war die Kernfrage. Unter denjenigen, die weniger als 17.900 Euro im Jahr allein stehend und 35.800 Euro gemeinsam als Partner verdienen, sind sehr viele Geringqualifizierte. Diesen Personen fehlt, wenn sie bis zum Rentenalter tätig sein wollen, in der Regel die Allgemeinbildung und oft auch eine abgeschlossene Berufsausbildung. Das ist aber die Voraussetzung dafür, dass Beschäftigungsfähigkeit bis zum hohen Rentenalter gesichert ist. Wenn wir die Beschäftigungsquote nach Qualifikationsniveaus unterscheiden, sehen wir ganz drastische Differenzen zwischen Akademikern, Personen mit beruflichem Abschluss und Geringqualifizierten. Die Mehrzahl der Personen ohne einen schulischen oder beruflichen Abschluss, ist ab 55 Jahren nicht

mehr erwerbstätig und wird es auch in der Wissensgesellschaft nicht mehr sein können, wenn sie nicht die Basisvoraussetzung an Allgemeinbildung mitbringen. Der diesbezüglich zentrale Satz in unserem Bericht besagt, dass die Rentenreform, die Arbeitsmarktreform und die demographische Entwicklung bildungspolitisch unterfüttert sein müssen. Andernfalls wird die demographische Entwicklung zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit führen.

Hinzu kommen andere Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt wie die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse und unstehter Biographien. Es stellt sich somit das generelle Problem, wie diese Personengruppe im Erwachsenenalter die notwendigen Basisvoraussetzungen an Bildung bekommen kann. An dieser Stelle sagten wir, dass ein besonderer Anreiz gesetzt werden muss. Das Erwachsenenbildungsförderungsgesetz ist ein solcher Anreiz. Es hat klar in der Finanzierungsstruktur differenziert. Danach muss es einen 100prozentigen Unterhaltszuschuss nach BAföG-Sätzen für diejenigen geben, die einen Schulabschluss nachholen.

Das ist auch ein Gerechtigkeitsproblem. Wer den geraden Weg als Akademiker beschritten hat, bekam 16 Bildungsjahre frei finanziert beziehungsweise Kredite im Studium und hat sehr viele Bildungstransfers in Anspruch genommen. Er hat davon profitiert. Wenn wir die Förderung nun ab einem gewissen Alter abschneiden, dann ist das eine Schieflage in der sozialen Verteilung von Bildungschancen, die ausgesprochen stark ist und mit der Akademisierung sogar noch zunehmen wird. Es gibt aus dieser Situation den Ausweg, dass man über ein Kontenmodell nachdenkt.

Wir haben über ein Kontenmodell nachgedacht, dass jedem eine gewisse Anzahl von Bildungsjahren zur Verfügung stellt. Wir haben aber davon abgesehen, weil es im Föderalismus ein enormer bürokratischer

Aufwand wäre, ein Kontenmodell über das ganze Leben lang zu verwalten. Man kann das Gleiche über ein Ziehungsrecht erreichen. Das haben auch die Schweden so gemacht. Die ursprüngliche Idee kommt von einer schwedischen Intellektuellen. Die Schweden machen das nicht mit Konten, sondern mit Ziehungsrechten. Das bedeutet, dass man als Erwachsener seinen Schulabschluss oder Berufsabschluss nachholen kann und dafür auch einen Unterhalt finanziert bekommt. Genau das ist die Idee hinter dem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz. Wir haben versucht, eine möglichst unbürokratische Form zu finden und deshalb an bestehende Formen angeknüpft. Vorliegend haben wir an die BAföG-Strukturen angeknüpft. Das heißt, dass es beim Erwachsenenbildungsförderungsgesetz keine neuen Strukturen gibt, sondern bereits vorhandene genutzt wurden. Im Übrigen, daran erinnern sich die Meisten gar nicht mehr, Anfang der 80iger Jahre konnte man BAföG bis zum 35. Lebensjahr beziehen. Dann wurde es im Zusammenhang mit der Vorruhestandspolitik zurück gefahren. Das war eigentlich eine absurde Entwicklung. Wir hätten die Vorruhestandspolitik früher stoppen und das BAföG nach oben ausweiten sollen. Genau dieser Logik wurde aber nicht gefolgt. Wir sind jetzt in einer Situation, wo wir den Vorruhestand abschaffen, aber die bildungspolitischen Hausaufgaben an diese Stelle noch immer nicht gemacht haben.

Letzter Punkt zu den Kosten: Man kann ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz auch schrittweise einführen, indem man erst Schulabschlüsse und später Berufsabschlüsse fördert. Man kann die Altersgrenzen auch schrittweise heraufsetzen. Das heißt, das EBiFG könnte in einem lang gezogenen Verfahren zusammen mit Heraufsetzung des Rentenalters eingeführt werden. Dieses Modell ist nicht unbedingt mein Favorit, und wir haben die Diskussion über die Kosten in dieser Form erwar-

tet. Die schrittweise Umsetzung ist jedoch eine gute Möglichkeit.

Darüber hinaus muss es ein Rückkehrrecht geben. Wenn jemand einen Hauptschulabschluss nachholen möchte, muss er in den Betrieb zurückkehren können. Es wird natürlich gesagt, dass das schwierig wird. Ich kann jedoch auf Beispiele aus Frankreich, Belgien, den Niederlanden, Schweden und Dänemark verweisen. Dort gibt es überall die Rückkehrrechte in den Betrieb, und das funktioniert gut. In der Regel haben die Betriebe ja auch etwas davon, weil sie dann besser qualifizierte Beschäftigte haben.

Letzter Punkt: Wir haben auch ein Bildungsförderungsgesetz vorgeschlagen. Das heißt, alle Bildungstransfers werden in einem Gesetz zusammengefasst. Ich wundere mich, dass überhaupt niemand in der Politik darüber diskutiert. Die deutsche Struktur ist aus meiner Sicht geradezu absurd. Wir bezeichnen Bildungstransfers an erwachsene Menschen heute als Kindergeld. Sie können keinem Schweden oder Dänen verständlich machen, dass das ein Bildungstransfer ist. Wir zahlen diesen Bildungstransfer nicht an die erwachsenen Menschen, sondern zahlen es ihren Eltern, und die verwenden es möglicherweise für etwas Anderes. Das ist eine klassische Irreführung. Es gibt die Version eines unabhängigen, eines selbstständigen Lerners, der selbstständig für seine Finanzen verantwortlich ist. Deshalb haben wir einen großen Gesetzesentwurf vorgeschlagen, von dem wir allerdings noch sehr weit entfernt sind. Wenn man aber den mündigen Erwachsenen haben will, dann muss man auch in solchen Strukturen denken und darf nicht bis zu 27jährige als Kinder behandeln.

Vorsitzende:

Man bemerkt die spontanen Begeisterungsausrufe.

Damit hat nun Herr Dr. Heimann das Wort.

Dr. Klaus Heimann:

Die erste Frage kam von Herrn Schummer und betrifft die europäischen Vernetzungen. Ich glaube schon, dass wir mit dem europäischen Bildungspass ein sehr gutes Instrument haben, um Qualifikationen umfassend zu dokumentieren und sie im europäischen Bildungsraum auch transportierbar zu machen. Das ist ja das Ziel. Der Bildungspass selbst ist mit circa 10.000 verteilten Stück im Jahr noch nicht gerade der große Renner. Aber daran kann man noch etwas tun. Dazu gehört dann aber auch, dass wir uns in den einzelnen Branchen überlegen, wie wir europäische Projekte auflegen können. Wir diskutieren in einzelnen Feldern bereits europäische Kernberufe. Das wäre eine Möglichkeit. Das geht von der Erkenntnis aus, dass das Auto in Spanien und das Auto in Deutschland den gleichen Service brauchen. Man könnte doch also einen Kernbereich in diesem Bereich schaffen. Derartiges könnte man dann im Anschluss auch für die Weiterbildung betreiben. Es gebe da gewiss eine Reihe von Möglichkeiten. Allerdings sind diese Wege sehr mühsam, weil wir im Moment eher unter dem Stichwort „Europäischer Qualifikationsrahmen“ Systematisierungsmodelle diskutieren. Das sind eher bürokratische Angelegenheiten, die weniger mit dem realen Leben der Menschen und deren Bildungsansprüchen zu tun haben. Wenn wir den Bildungspass, die Dokumentation und europäische Projekte im Kernbereich eingehender diskutieren würden, kämen wir ein ganzes Stück weiter.

Herr Schneider wollte etwas zum Thema „öffentliche Förderung“ wissen. Hier möchte ich nur noch einmal betonen, dass auch wir einen Mix vorgeschlagen haben. Dazu stehen wir auch, und das halte ich auch für richtig. Deswegen kritisieren wir eigentlich auch nicht den Vorschlag des Bildungssparens. Die Kommission hatte einen präzisen Auftrag, was das Volumen oder die Haushaltsneutralität angeht. Wenn man diese Säulen-Theorie etwas skeptisch sieht und für breiteres Denken plädiert, dann gehört für mich dazu, dass man auch über die berufliche Weiterbildung in den Betrieben nachdenkt. Das aus diesem Kontext völlig raus zu nehmen, halte ich für einen Fehler. Deswegen haben wir dieses Feld in unsere Überlegungen einbezogen.

Wenn man diesen Gedanken einbezieht, stellt man fest, dass es in fast allen Ländern Europas bezüglich der Weiterbildung das Instrument der Fonds gibt. Damit wird mal mehr und mal weniger erfolgreich operiert. Auf jeden Fall praktizieren das viele Länder und nehmen dadurch die Branchen und die Sozialparteien stärker in die Verantwortung, das Feld zu gestalten. Sie gestalten damit nicht nur ihre partikularen Interessen, sondern übernehmen auch Aufträge vom Staat, um besondere Problemgruppen zu fördern und bestimmte Probleme anzupacken. Allerdings geschieht das dann auch mit Unterstützung des Staates. Der Staat hat sich hier praktisch eines Instruments bedient, das besteht, um auch seiner Verantwortung für bestimmte Probleme auf dem Weiterbildungsmarkt gerecht zu werden. Er schafft damit im Grunde genommen keine eigene Struktur, sondern lässt sich das schön von anderen abarbeiten. Allerdings muss er dafür auch Investitionen einbringen. Diesen Gedankengang finde ich richtig.

Ich greife mal den Gedankengang auf, den Herr Minister Laumann in NRW mit seinen Bildungsschecks hatte. Er nimmt auch keine Unterscheidung zwischen beruflicher

Weiterbildung im Betrieb und individueller Weiterbildung vor. Er sagt, dass Konzepte entwickelt werden müssen, die ein bisschen mehr sein sollen als Anpassung. Maschinenanpassung möchte er nicht bezahlen. Aber wenn der Betrieb das mit dem Arbeitnehmer in eine Strategie hineinpackt, dann ist er sehr wohl bereit, bis zu 750 Euro halbiert in dieses Konzept einzubringen. Das ist meiner Meinung nach ein Konzept, das weiter geht als das, was bislang von der Kommission erbracht wurde. Ich gebe gern zu, dass das auf Grund des beschränkten Auftrags sein kann. Die beiden Fraktionen, die das Gesetz umsetzen wollen, können ja durchaus über den Vorschlag hinausgehen und auch die Erfahrungen aus NRW aufnehmen. Diese Erfahrungen sind relativ positiv. Wir haben dort das System, dass die Tarifparteien das in ihre Strategie einbauen und somit die Menschen den Scheck und die Beratung in Anspruch nehmen. Ich denke schon, dass man an dieser Stelle grundsätzlich weiter gehen kann, als bisher vorgeschlagen wurde.

Das meinen wir auch mit dem Stichwort „Weiterbildungskultur“. Wir haben vorhin bereits gehört, dass einige Komponenten sehr wichtig sind. Dazu gehören die Finanzierung, die Zeit und die Motivation. Diese Motivation ist natürlich viel leichter zu erzeugen, wenn ich mich in Arbeitsstrukturen befinde, wo Weiterbildung nicht als notwendiges Übel gesehen wird, sondern wo Weiterbildung ganz normaler Bestandteil der Arbeit ist, und es gern gesehen wird, wenn ich meinen Kopf öffne und bewege. Die These, dass ein erfolgreiches Unternehmen ein Weiterbildungsunternehmen ist, stimmt und trägt. Diejenigen, die nichts in Weiterbildung investieren, haben eigentlich schon ihren ersten Sargnagel zum Konkurs geschlagen. Insofern muss das einfach eine Stimmung und eine positive Kultur sein. Dazu kann natürlich auch der Staat beitragen. Dazu können auch insgesamt die Strukturen beitragen,

die sich mit diesem Thema beschäftigen. Es muss einfach neugierig auf Bildung gemacht werden, so dass der Einzelne dabei sein möchte. Es ist ein wichtiger Beitrag, dass Menschen sagen, sie sind bereit, sich darauf einzulassen. Das hat ja auch mit Ängsten und Vorerfahrungen in Bildung, die nicht immer positiv sind, zu tun. Insofern sollten wir nicht nur über Geld nachdenken, dass der Einzelne einbringen soll, sondern darüber nachdenken, diese innerliche Bereitschaft, sich anzustrengen, zu öffnen und mitzumachen, zu honorieren. Das ist auch eine Leistung, die der Einzelne erbringt, und die ist viel wichtiger. Die gilt es auch zu fördern und nicht nur zu sehen, wie viele 100 Euro der Einzelne jetzt einbringt.

Mein dritter Punkt bezieht sich auf Frau Hinz, die fragte, was die Arbeitgeber einbringen sollen. Wir sind zu diesem Kontenmodell aus der Diskussion mit den Arbeitgebern gekommen. Ein wichtiger Punkt bezüglich des Lernens ist, dass es nicht unmittelbar im Betrieb, sondern bei Bildungsträgern stattfindet oder wo der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verlassen muss und Ausfallzeiten entstehen. Der Arbeitgeber zahlt also die Bildungskosten, also all das, was mit Gebühren zu tun hat. Das war der Zusammenhang und um das Thema zu bewegen, haben viele Betriebe im Rahmen ihrer Weiterbildungskultur ein solches Modell mit aufgebaut. Sie führten dann, ergänzend zu den Zeitkonten, die sie schon hatten, ein konkretes Bildungskonto ein. Das motiviert beide Seiten, das Konto auch zu nutzen, zu entleeren und damit Weiterbildung zu betreiben. Das ist eine Kostenteilung, die die Bildungsstrukturen verbessert.

Wir wissen inzwischen, dass bei Verwendung der Konten die Weiterbildungsintensität gewachsen ist. Die Wirkung ist also da. Allerdings sind die Konten teilweise immer noch sehr voll. Das heißt, es werden Stunden angesammelt und die Bildungszei-

ten dann aber nicht umgesetzt. Dennoch glauben wir, dass es ein durchaus akzeptabler Weg ist. Einzahlen kann man dort natürlich auch die Bildungszeiten, die sich aus den Urlaubsgesetzen zum Bildungsurlaub der Länder ergeben. Das wäre eine Variante. Es gibt teilweise auch Betriebsvereinbarungen, die auch Zeiten regeln. Auch diese Zeiten kämen mit auf das Konto. All das, was man unter dem Stichwort „Mehrarbeit“ aber eben auch unter exklusiv vorgesehenen Bildungszeiten versteht, käme in diesen Topf hinein und würde dann individuell genutzt.

Wir haben in unserem Papier konkret darauf hingewiesen, dass es ein Insolvenzversicherungsgesetz bei Arbeitszeitkonten gibt. Diese Versicherung fängt im SGB IV derzeit bei 27 Monaten Laufzeit an. Wir schlagen vor, diese Laufzeit zu kürzen. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, flexibler zu werden. Für die rechtliche Erleichterung dieser Kontendebatte erwarten wir das. Der Vorschlag kommt übrigens aus der Kommission. Dort wurde er entwickelt. Insofern brauchen Sie nur den Kommissionsbericht zu nehmen und ihn umsetzen. Dann hätten wir eine konkrete Struktur und könnten etwas voranbringen.

Aber noch mal: Bitte machen Sie nicht den großen Fehler, die Tarifvertragsparteien mit diesem Thema allein zu lassen. Wir haben nur begrenzte Wirksamkeiten. Sie wissen, dass die Anzahl derer, für die ein Tarifvertrag überhaupt gilt, eher abnehmend als steigend ist. Sie wissen, dass wir in schwierigen Bereichen, die auch weiterbildungsferne Gruppen beinhalten, mit diesem Instrument nur begrenzt umgehen können. Wir brauchen Unterstützung für dieses Konzept. Ein solcher Tarifvertrag zur Weiterbildung ist keiner, der von selber läuft. Der hat schon seine Probleme und seine Schwierigkeiten. Nehmen wir nur zum Beispiel die Verabredung, dass jeder mit jedem ein Weiterbildungsgespräch zu führen hat. Im Grunde genommen heißt

das, eine individuelle Strategie für das kommende Jahr zur Weiterbildung zu entwickeln. Auch da sind wir, was die Betriebe angeht, am Ende unserer Möglichkeiten. Wir hatten bislang zur Förderung von Projekten immer Strukturen, die uns dabei geholfen haben, diese Dinge zu implementieren und zu strukturieren. Das ist leider im Bildungsministerium alles weg gefallen. Man lässt uns sehr alleine mit den Schwierigkeiten, diese Tarifverträge umzusetzen.

Ich werbe an dieser Stelle nochmals für Unterstützung bei dem Ausprobieren dieser neuen Instrumente und dass die Bundesregierung uns hilft und nicht sagt. „Das ist nur euer Bier und nun macht mal“. So kann das mit der Weiterbildung nicht funktionieren. Deswegen bitte ich um Unterstützung für die Umsetzungskonzepte.

V o r s i t z e n d e :

Damit hat Herr Dr. Littig das Wort.

Dr. Peter Littig :

An mich wurde eine Frage von Herrn Meinhardt zum Thema „Weiterbildungspflicht“ gestellt. Es ist natürlich nicht ganz so einfach, das zu beantworten. Ich denke, eine Weiterbildungspflicht als solche lässt sich nicht in dieser Pauschalität darstellen. In bestimmten Bereichen gibt es an diesem Punkt bereits gewisse Ansätze. In einigen Berufsgruppen ist Weiterbildung verpflichtend, um die Tätigkeit weiterhin ausüben zu können. Ich kenne das zum Beispiel aus dem Bereich der Fahrerausbildung. Ein Gefahrgutfahrer darf seinen Lkw nicht mehr fahren, wenn er nicht innerhalb von fünf Jahren eine bestimmte Weiterbildung gemacht hat und nachzertifiziert wurde. Das wird sicherlich allgemein bei den zukünftigen Kraftfahrern gelten. Soweit ich weiß, müssen bis zum Jahr 2013 bezie-

hungsweise 2014 alle Lkw- und Busfahrer in fünf Jahren eine bestimmte Mindeststundenzahl an Weiterbildung absolviert haben, damit sie diesen Beruf überhaupt ausüben dürfen. Das gilt interessanterweise europaweit. Es handelt sich um eine EU-Verordnung zu diesem Bereich. Diese Verordnung wurde jedoch nicht wegen der Weiterbildung eingeführt, sondern wegen der Verkehrssicherheit. Über den Bildungsbereich war damals kein Konsens möglich. Insofern kommt es eher aus einer anderen Ecke.

Aus meiner Sicht ist es nicht sehr realistisch, über eine Weiterbildungspflicht zu sinnieren. Wir müssen es schaffen, ein Pflichtbewusstsein für Weiterbildung zu entwickeln. Das muss bei den Beteiligten, sprich den Unternehmen, aber auch bei den Mitarbeitern, entstehen. Wenn wir nur über solche Zielgruppen, wie ich gerade besprochen habe, reden, dann wird diese Zielgruppe bestimmt auch in die Weiterbildung kommen. Wir müssen es aber schaffen, durch das Unternehmen und die einzelnen Bevölkerungsgruppen hindurch Weiterbildung zu regeln. An dieser Stelle muss ein Pflichtbewusstsein aller Beteiligten entstehen. Ein gesundes Weiterbildungsklima ist die absolut notwendige Voraussetzung dafür. Ich habe wirklich das Gefühl, dass dieses Klima in Deutschland noch nicht ausreichend vorhanden ist. Wir reden auf der politischen Ebene verstärkt über Weiterbildung. Man spürt es aber nicht in der Bevölkerung, dass man diese Weiterbildung permanent wahrnehmen muss. Vielleicht liegt es auch daran, dass wir Weiterbildung zum Teil zu stark mit schulischen Aktivitäten verknüpfen. Ich habe auch schon vorgeschlagen, die Weiterbildung stärker zu entschulen, um auch in diese Richtung stärker zu motivieren. Das wurde heute auch schon zum Ausdruck gebracht. Man sollte einfach versuchen, Bildung nicht nur als Seminarveranstaltung oder der Schule ähnliche Veranstaltung zu sehen, sondern die Vielfalt der möglichen

Formen aufzeigen. Die Verknüpfung zwischen Arbeitsprozessen und Bildung muss stärker zum Ausdruck gebracht werden. Dann haben wir die Chance, eine sukzessive Weiterbildungskultur zu schaffen und auch den Nutzen deutlich zu machen. Das ist das, was noch fehlt.

Mir liegt eine Zielgruppe ganz besonders am Herzen. Hier müsste es eigentlich eine Weiterbildungspflicht geben. Das ist die Gruppe der Älteren. Ich habe manchmal das Gefühl, dass es nicht nur an den Unternehmen liegt, dass da zu wenig passiert. Es liegt auch häufig an den Mitarbeitern selbst. Sie trauen sich manchmal nicht im Unternehmen zu sagen, dass sie eine Weiterbildung machen möchten, um auch ganz subjektiv keine Defizite offen zu legen. Dem liegt die ganz bewusst falsch verstandene Eitelkeit zu Grunde, nicht der Weiterbildungsantragsteller sein zu wollen, damit ja niemand glaubt, man könnte seinen Job nicht ordentlich erfüllen. Diese Sorgen und Ängste gibt es tatsächlich bei vielen Mitarbeitern. Ich denke, an dieser Stelle müssen sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter aufeinander zugehen. Mit einer grundsätzlichen Pflicht zur Weiterbildung bekommen wir das meiner Meinung nach nicht gelöst.

V o r s i t z e n d e :

Damit hat abschließend für diese Runde Herr Professor Rürup das Wort.

Prof. Dr. Dr. h.c.

Hans-Adalbert **R ü r u p** :

Zunächst zu Herrn Dr. Rossmann und zur Frage der tripartitären Finanzierung der Prämie. Ich halte davon aus zwei Gründen wenig: Das Erste wird ein Sozialdemokrat wenig akzeptieren, das Zweite mit Sicherheit.

Erstens: Die Parität basiert natürlich auf einer gewissen Verteilungssillusion. Sie basiert auf der Annahme, dass wenn ein Arbeitgeber etwas zahlt, er tatsächlich auch einen Beitrag leistet. Wir wissen aber, dass jeder Arbeitnehmer mit seiner Wertschöpfung den gesamten Arbeitsplatz erwirtschaften muss. Deswegen sollte man auf solch einer Verteilungssillusion nicht ein derartiges Konzept aufbauen.

Dazu kommt ein weiterer wichtiger Punkt. In den sozialen Sicherungssystemen leiden wir darunter, dass wir im Schatten Bismarcks stehen. Alle unsere fünf Sozialversicherungen basieren auf der abhängigen Beschäftigung und sind deswegen vom Lohneinkommen finanziert. Viele der Probleme, die wir heute haben, resultieren daraus, dass sich die Erwerbsstrukturen ändern. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geht zurück, und die Selbstständigkeit steigt. Insbesondere die Solo-Selbstständigkeit ist hierbei die dynamischste Gruppe. Alle diese Gruppen fallen durch das Raster. So sehr wir jetzt auch beim Altersvorsorgesparen ansetzen, wir haben dort auch diesen Effekt. Wir knüpfen die Riester- und Eichelrente auch wieder an die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, und die anderen bleiben außen vor. Das heißt, wenn wir bei der Weiterbildung ansetzen, sollte sie auf jeden Fall erwerbsformunabhängig sein. Wenn man das an einer bestimmten Erwerbsform festmacht, läuft man wieder in eine Finanzierungsfalle. Genau aus diesem Grund haben wir uns bemüht, unser Instrumentarium erwerbsformunabhängig zu gestalten. Dabei sollte man bleiben. Das heißt gleichzeitig, dass wir gegen eine tripartitische Finanzierung sind. Nur so können wir ein System schaffen, welches unabhängig von der Entwicklung der Erwerbsformen ist.

Zu Herrn Meinhardt: Es gibt gegenwärtig die Möglichkeit, Weiterbildung im Bereich der Einkommenssteuer abzusetzen. Das

machen dann die Besserverdienenden. Das Darlehen, was wir vorgeschlagen haben, ist wohl auch eher für die Besserverdienenden geeignet, da Geringverdiener eine gewisse Verschuldungsaversion haben. Deswegen ist die Prämie in der Tat das wichtigste Instrument. Sie ist zielgruppenspezifisch. Dieses Konzept, ich wiederhole es noch mal, ist sehr status quo bezogen. Es kann unmittelbar in die gegenwärtigen Strukturen eingepasst werden. Die gegenwärtigen Finanzierungsrelationen sind auch so gewählt, dass das zumindest intertemporal budgetneutral ist. Es gibt nämlich eine temporäre 50prozentige Kofinanzierung aus EU-Mitteln. Wenn man sich mal von diesen löst, wäre es selbstverständlich, dass wir zu einer stärkeren Bezuschussung kommen müssen. Das müsste eigentlich das zentrale Instrument sein. Der Erfolg, den dieses Instrument in England hatte, bestand auch darin, dass es hier einen größeren Zuschuss gab. Auch deswegen ist es status quo bezogen.

Herr Dr. Dohmen hat herausgefunden, dass mit den 338 Euro schon etwa 70 bis 80 Prozent der derzeitigen Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden können. Auch hier würden sich bei einem größeren Förderungsrahmen natürlich auch andere Angebote herausbilden. Deswegen sollte man das nur als einen ersten Auftakt bezeichnen. Perspektivisch sollte man den staatlichen Anteil dann heraufsetzen. Dann würde sich auch zeigen, dass auch andere Angebote kreiert würden. Das Angebot hängt in diesem Punkt ja auch an der Nachfrage.

Noch einen letzten Punkt: Wenn Sie Herrn Professor Timmermann und mich in ein Zimmer sperren würden, würden wir sehr viele gemeinsame Standpunkte einnehmen können. Aber an einem Punkt hätten wir einen fundamentalen Dissens. Ich glaube, wenn der Staat ein Sparmotiv fördert, darf es nicht sein, dass damit vererbbares Vermögen gebildet wird. Das ist für mich ein

fundamentaler Dissens. Ein Staat, der wie der deutsche, fiskalisch erschöpft ist, um nicht etwas Schlimmeres zu sagen, sollte keine Steuermittel dafür einsetzen, damit vererbbares Vermögen gebildet wird. Das heißt, wenn Bildungssparen oder Altersvorsorgesparen gefördert wird, muss damit eine zweckgerichtete Verwendung verbunden sein. Deswegen ist das Kriterium der Nichtvererbbarkeit im Altersvorsorgesparen ein ganz wichtiges. Das sollte man auch ins Bildungssparen übertragen. Der Staat soll Investitionsanreize setzen. Aber eben keine Anreize zu konsumtiven Zwecken und auch nicht zur Bildung vererbbares Vermögens.

V o r s i t z e n d e :

Man muss natürlich betonen, dass die fiskalische Erschöpfung, wie Sie das formuliert haben, kein Naturgesetz ist. Wenn man für eine höhere Steuerfinanzierung plädiert, dann müssten die Wirtschaftswissenschaftler auch irgendwann einmal sagen, wo denn die höheren Steuern herkommen sollen.

Ich schaue auf die Uhr und stelle fest, dass wir noch sieben Minuten bis zur verabredeten Zeit haben. Von den Kolleginnen und Kollegen gibt es noch Nachfragen. Ich gehe jetzt nach Meldungen vor. Herr Dr. Rossmann, Herr Schneider und Herr Gehring bitte.

Abg. Dr. Ernst-Dieter **R o s s m a n n** (SPD) :

Ich wollte Herrn Professor Rürup noch eine Nachfrage stellen. Wenn wir erst die Triparität einführen, dann bei der ersten Nagelprobe, nämlich die Triparität auf ein neues Instrument wie die Prämie anzuwenden, scheitern, was ist der erkenntnisleitende Beitrag, wo dann Triparität in der Finanzierung von Weiterbildung zum Tra-

gen kommen sollte, ohne dass der Faktor Lohn irgendwo belastet würde? Anders ausgedrückt, bei dem Gedanken der Triparität belastet einen doch implizit der Faktor Lohn. Was haben Sie denn eigentlich konkret als Vorschlag in Bezug auf die Triparität und deren Ausgestaltung, wenn die Prämie ausdrücklich weggelassen wird?

Als zweiten Punkt interessiert mich noch etwas bei denjenigen, die das Bildungssparen vorgeschlagen haben. Damit es nicht ein Placebo wird und nur als Beruhigung der öffentlichen Diskussion dient, wie lange Karenzzeit muss man geben, um die Wirksamkeit einer solchen Maßnahme wie das Bildungssparen erfassen zu können? Wie lange muss diese Maßnahme gären, um wirklich mächtig zu werden? Diese Frage möchte ich gern an Herrn Professor Timmermann stellen.

V o r s i t z e n d e :

Nun Herr Schneider und abschließend Herr Gehring bitte.

Abg. Volker **S c h n e i d e r** (DIE LINKE.):

Ich habe nur noch eine Frage und diese würde ich gern an Herrn Schmauder richten. Es wurde heute ja schon viel über die Situation der beruflichen Bildung im Bereich der Bundesagentur für Arbeit geredet. Wir haben viele Dinge beklagt aber einen Punkt leider überhaupt nicht angesprochen, nämlich die Tatsache, dass wir im Moment ein eindeutig abgehangenes akademisches Prekariat haben. Die Situation der Arbeitnehmer ist ja in vielen Fällen, nicht nur im Osten, sondern auch in weiten Teilen des Westens, einfach nur noch katastrophal. Meine Frage bezieht sich auf die Stundensätze, weil davon auch schon die Rede war. Wie müssten diese denn finanziert sein, damit Sie den Arbeitneh-

mern wirklich einen attraktiven Arbeitsplatz bieten könnten? Dieser Arbeitsplatz muss ja auch über längere Zeit attraktiv bleiben und dazu führen, dass nicht ständig die Besten abwandern und man längerfristig das Personal in diesem Bereich im Sinne der Qualität dieser Maßnahmen halten kann.

Abg. Kai **G e h r i n g** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Ich habe noch eine Frage an Frau Dr. Odenwald im Nachgang zu unserer Frage an Herrn Dr. Bellmann. Welche neuen Instrumente der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterbildung schlagen Sie denn vor? Wie müssten die bisherigen Instrumentarien weiter entwickelt werden?

Eine weitere Frage geht an Herrn Professor Timmermann. Skizzieren Sie doch bitte noch einmal kurz, welche neue Zeitpolitik man für Weiterbildung in Deutschland bräuchte. Wie steht es um die Frage von Freistellungsansprüchen und Rückkehrrechten und ihre Ausgestaltung? Vielleicht sagen Sie auch kurz noch etwas zur Vererbbarkeit von Bildungssparguthaben, weil das eben angesprochen wurde.

V o r s i t z e n d e :

Es beginnt Herr Schmauder bitte.

Siegfried **S c h m a u d e r** :

Die Frage zielte auch auf die Bezahlung des akademischen Ausbildungspersonals ab. Wir haben hier die interessante Entwicklung, dass viele Kollegen heutzutage sogar wieder aus dem Bereich der öffentlichen Schulen angefragt werden. So stellen Bayern und Nordrhein-Westfalen wieder Personal mit Lehramtsberechtigung an. Das heißt, wir kommen hier langsam in

eine Konkurrenz und in das Werben um gute Leute. Im Moment werden teilweise Löhne oder Vergütungen bezahlt, die bei weitem nicht mehr der akademischen Ausbildung gerecht werden. Der TVöD ist nicht alles. Eine Orientierung der Bezahlung in Richtung TVöD wäre jedoch auch vor dem Hintergrund der Verknappung guter akademischer Ausbilder ein lohnendes Ziel. Das schaffen wir nicht bei einem Stundensatz von unter zwei Euro. Die Klassenstärke ist auch immer noch entscheidend. Ich denke, hier müssen schon Stundensätze im akademischen Bereich zwischen 4 und 5 Euro angeboten werden.

V o r s i t z e n d e :

Damit hat Frau Dr. Odenwald das Wort.

Dr. Stephanie **O d e n w a l d** :

Die erste Frage lautete, wie die Instrumente der BA überdacht werden müssen und welche neuen dazu kommen sollten. Das ist eine sehr umfassende Frage. Ich versuche es kurz zu machen. Ein ganz grundlegendes Problem ist die gesamte Konstruktion der beiden Rechtskreise des SGB II und III. Wenn nämlich ein Arbeitsloser nach SGB III Arbeitslosengeld erhält und zu den Betreuungskunden gehört, dann wird man Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nicht so schnell bewilligen, weil nach dem Übertritt ins SGB II ein Aussteuerungsbetrag von 10.000 Euro bezahlt werden muss. Damit führt dieser Aussteuerungsbetrag dazu, dass vorher an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gespart wird. Dieses Problem wurde von uns schon in der vorherigen Regierung des Öfteren angesprochen. Wir haben die Bitte, diesen Aussteuerungsbetrag am Besten abzuschaffen. Auch im Evaluierungsbericht wird dieser Aussteuerungsbetrag kritisiert und gefordert, dass Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung darauf verrech-

net werden sollen. An dieser Stelle muss unbedingt eine Lösung gefunden werden.

Dieses Problem ist kombiniert mit dem Thema „Gutscheine“; mit dem Thema „Kundeneinteilung“ bei der BA und auch damit, dass diese 70prozentige Verbleibsquote bei der Auswahl fehlt. Das ergibt ein Durcheinander, das gerade bei den Benachteiligten dazu führt, dass sie nicht mehr an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

Bei dem Gutschein ist das Problem, dass er als Steuerungsinstrument gebraucht wird, ohne die arbeitslosen Menschen zu beraten. Gerade die Geringqualifizierten kommen dadurch ganz schlecht mit ihm zurecht. Heute wurden von Herrn Helfrich Zahlen genannt, wonach ungefähr 20 Prozent der Gutscheine nicht eingelöst werden. Das hängt mit dem Wegfall der Beratung zusammen. Das ist ein großes Problem. Auch das wurde heute schon angesprochen. Insgesamt müsste man bei der Verwendung von Gutscheinen eine ganz andere Regelung finden.

Was sind neue Maßnahmen der BA? Die BA sollte sich auch darauf konzentrieren, junge Menschen, die keinen Bildungsabschluss machen konnten oder keine berufliche Ausbildung haben, besonders zu fördern, so dass sie eine zweite Chance erhalten. Das würde ich als einen ganz besonderen Schwerpunkt für die nächste Zeit sehen.

Vorsitzende :

Herr Professor Rürup bitte.

Prof. Dr. Dr. h.c.

Hans-Adalbert **R ü r u p** :

Parität oder Tritarität bedeutet eine verbindliche ex ante, im Vorhinein, Beurtei-

lung der Zahlungsverpflichtung. Darüber sind wir uns einig. Die Prämie, wie wir sie vorgeschlagen haben, zielt darauf ab, dass im Prinzip 50 Prozent vom Individuum und 50 Prozent vom Staat aufgebracht werden und die Verwendung dieser Prämie ins Benehmen des Individuums gesetzt ist. Ich möchte nicht die betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung gegeneinander ausspielen. Das primäre Einsatzfeld der Prämie ist jedoch die außerbetriebliche Weiterbildung. Wenn man die Prämie jetzt auch zur betrieblichen Weiterbildung einsetzt, die auch im Interesse des Arbeitgebers ist, ist es meines Erachtens selbstverständlich, dass man dann diese Prämie aufstockt. Das ist aber etwas Anderes als eine verbindliche ex ante-Aufteilung der Finanzierungsverpflichtung. Ich sehe die Prämie als ein universelles Finanzierungsinstrument. Damit verbietet sich eine verbindliche triparitätische Finanzierung. Wenn dieses Geld im Betrieb verwandt werden kann, kann man darüber nachdenken. Das kann man aber nicht ex ante verbindlich regeln.

Vorsitzende :

Das letzte Wort hat Professor Timmermann.

Prof. Dr. Dieter **T i m m e r m a n n** :

Wie lange dauert es, bis man weiß, ob das Bildungssparen wirkt? In unserem Modell ist das spätestens nach fünf Jahren der Fall. Bis dahin muss etwas getan worden sein. Voraussetzung ist, dass man es beobachten kann und es jemanden gibt, der das erfasst. Nach fünf Jahren müsste man eigentlich die ersten Anhaltspunkte haben. So lange müssten Sie sich gedulden. Vielleicht wüsste man aber auch schon nach drei bis vier Jahren, wie viele Menschen das Bildungssparen in Anspruch nehmen.

Zu Herrn Gehring und der Vererbbarkeitsfrage: Ich bin kein Finanzwissenschaftler, aber mir fällt auf, dass Menschen, die baugespart haben und das staatlich gefördert ist, ihr Haus auch vererben können. Insofern hat mich das noch nicht ganz überzeugt. Das wäre im Übrigen auch nur ein Restguthaben. Sie sollen ja spätestens alle fünf Jahre etwas mit dem Geld gemacht haben. Wenn es dann vererbt würde, soll es auch dort wieder zweckgebunden für Bildung eingesetzt werden und für lebenslanges Lernen Verwendung finden und nichts Anderes.

Neue Zeitpolitik: Es gibt ja Länder, in denen es sowohl ein Freistellungs- als auch ein Rückkehrrecht gibt. Ich überblicke im Moment aber nicht, das weiß Professor Bosch vielleicht besser, ob es sich um ein Rückkehrrecht auf den Arbeitsplatz oder den Betrieb handelt. Ich vermute Letzteres. Ein Rückkehrrecht auf den Arbeitsplatz wäre natürlich etwas heftiger für einen Betrieb.

Der zweite Punkt ist, dass dieses Recht nicht bedeutet, dass der Betrieb machen muss, was der Arbeitnehmer verlangt. Das wird ausgehandelt. Der Zeitpunkt und die Bedingungen sind natürlich ein Aushandlungspunkt. Ich glaube, dass das Freistellungs- und Rückkehrrecht in dieser Frage eher offen sind, was auch die Motivation der Beschäftigten, sich fortzubilden und weiterzubilden, erhöht. In den über 30 Jahren OECD-Debatte über lebenslanges Lernen spielten gerade die Fragen des Wechsels zwischen den Lernphasen und Arbeitsphasen immer wieder eine zentrale Rolle. Man wechselt sozusagen den Betrieb, und zwischendurch bildet man sich weiter. Ich denke, dass Freistellungs- und Rückkehrrechte sicherlich das lebenslange Lernen auch in den Betrieben fördern würden.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank.

Das wirklich allerletzte Wort gilt insbesondere dem Dank an unsere Sachverständigen, die heute zu einem deutlichen Erkenntnisgewinn beigetragen haben. Ganz herzlichen Dank auch im Namen der Kolleginnen und Kollegen.

Sie können sicher sein, dass wir nicht nur die schriftlichen Stellungnahmen, sondern insbesondere auch das heute Gesagte, das auch bald als Protokoll vorliegen wird, gründlich auswerten. Wir werden sehr intensiv darüber nachdenken und beraten, welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind. Wir sind sicher, dass wir Sie bei der einen oder anderen Gelegenheit im Zusammenhang mit dieser Thematik auch wieder treffen werden. Die heutige Anhörung hat dazu beigetragen, dass das Thema „Weiterbildung, lebenslanges Lernen“ am kochen bleibt, wie wir in Dortmund zu sagen pflegen.

Damit wünsche ich Ihnen einen guten Heimweg. Kommen Sie gut dort an, wo immer Sie hin wollen.

Auf Wiedersehen!

Ende der Anhörung: 15.45 Uhr

Ulla Burchardt, MdB
Vorsitzende

Bearbeiter: VA Friedhelm Kappenstein
Anja Götze