

## Antwort

### der Bundesregierung

auf die Große Anfrage der Abgeordneten Kastning, Büchner (Speyer), Frau Fuchs (Köln), Ibrügger, Kuhlwein, Dr. Mitzscherling, Frau Odendahl, Dr. Penner, Vogelsang, Weisskirchen (Wiesloch), Dr. Vogel und der Fraktion der SPD  
— Drucksache 10/5545 —

### Berufliche Weiterbildung

*Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft – Kab/Parl/III B 2 – 0103 – 2 – 45/86 – hat mit Schreiben vom 30. September 1986 die Große Anfrage namens der Bundesregierung wie folgt beantwortet:*

#### Vorbemerkung

Die Bundesrepublik Deutschland ist als rohstoffarmes und stark vom Export abhängiges Land in besonderer Weise auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Daher sind Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung eine unabdingbare Voraussetzung für Wirtschaftswachstum und sozialen Wohlstand sowie eine unverzichtbare Grundlage für die Sicherung und Verbesserung der Berufs- und Lebenschancen des einzelnen.

Das duale System der Berufsausbildung hat sich – auch in einer Zeit stärkster Beanspruchung – bewährt.

In den Jahren 1983 bis 1986 sind rund 2,8 Millionen Ausbildungsverträge abgeschlossen worden, das sind rund 250 000 mehr als in den vier Jahren zuvor. Nach den bisher vorliegenden Zwischenergebnissen der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit und der Kammern bestehen gute Voraussetzungen, daß der immer noch hohen Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen in diesem Jahr ein hohes Gesamtangebot gegenübergestellt werden kann.

Die Ausbildungsplatzbilanzen der letzten Jahre und auch die Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation in diesem Jahr zeigen, daß es richtig war und ist, auf das freiwillige Engagement der ausbildenden Wirtschaft zu setzen, die Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung zu verbessern und gleichzeitig durch flankie-

rende Maßnahmen dort Hilfen zu geben, wo dies notwendig ist. An dieser erfolgreichen Politik wird die Bundesregierung auch in Zukunft festhalten.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung verbessert die Arbeitsmarktchancen nach wie vor erheblich. Der deutliche Rückgang der Zahl der arbeitslosen Jugendlichen mit abgeschlossener Berufsausbildung beweist, daß sich Ausbildung in jedem Fall lohnt. 91 % der Absolventen haben nach Abschluß der Ausbildung keine schwerwiegenden Berufsstartprobleme.

Berufliche Qualifizierung dient der Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse und verbessert die Vermittlungsfähigkeit von Arbeitslosen. Dies zeigt sich deutlich sowohl anhand der spezifischen Arbeitslosenquoten wie auch bezüglich der Dauer der Arbeitslosigkeit. Die spezifische Arbeitslosenquote liegt bei der Gruppe ohne abgeschlossene Berufsausbildung etwa dreimal so hoch wie bei derjenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Nach der Analyse der Bewegungsvorgänge am Arbeitsmarkt der Bundesanstalt für Arbeit vom Mai/Juni 1985 betrug die Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abgängen aus der Arbeitslosigkeit bei Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Durchschnitt 7,7 Monate, während die entsprechende Dauer bei Arbeitslosen mit abgeschlossener Berufsausbildung im Durchschnitt bei 6,2 Monaten lag. Gemäß einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden 66 % derjenigen, die im 1. Quartal eines Jahres als zuvor Arbeitslose eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme abgeschlossen haben, bis zum Ende des 2. Quartals wieder in das Arbeitsleben eingegliedert. Die Bundesregierung hat daher auf der Grundlage des Gesetzes

zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes – 7. AFG-Novelle – (in Kraft getreten am 1. Januar 1986) alle Beteiligten zu einer umfassenden Qualifizierungs-offensive aufgerufen.

Das weiter wachsende Arbeitsplatzvolumen kommt insbesondere ausgebildeten jungen Leuten zugute. In einzelnen Berufen gibt es zweifellos beim Übergang von Jugendlichen nach der Ausbildung in die Berufstätigkeit lösungsbedürftige Probleme. In vielen Fällen handelt es sich dabei um Berufe, die bei den Jugendlichen besonders gefragt sind.

Die Ausbildungsgänge müssen der technischen Entwicklung angepaßt, in Einzelfällen müssen auch neue Berufe geschaffen werden. Diesen Anforderungen entspricht die Bundesregierung in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern.

Die Praxisnähe der Berufsausbildung im dualen System gewährleistet in diesem Bereich eine weitgehende Abstimmung von Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Auch im internationalen Vergleich zeigt sich, daß das duale System der Berufsausbildung besonders gut in der Lage ist, die für eine erfolgreiche Berufstätigkeit erforderlichen Qualifikationen zu vermitteln. Die Jugendarbeitslosigkeit ist in der Bundesrepublik Deutschland erheblich geringer als in vergleichbaren Ländern der Europäischen Gemeinschaft mit anderen Berufsausbildungssystemen.

Der zunehmende Einsatz moderner Techniken und die sich rasch wandelnden beruflichen Anforderungen auf allen Qualifikationsebenen führen allerdings dazu, daß das in der Berufsausbildung einmal erworbene Wissen immer weniger ein Leben lang ausreicht. Berufliche Weiterbildung wird daher für den einzelnen, die Wirtschaft und die Gesellschaft immer wichtiger. Dabei muß die berufliche Bildung – Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung – mehr als in der Vergangenheit im Zusammenhang gesehen werden. Berufliche Weiterbildung soll es auf der Grundlage der Berufsausbildung ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen, beruflich aufzusteigen oder eine andere berufliche Tätigkeit aufzunehmen. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat in seinen „Thesen zur Weiterbildung“ vom April 1985 bildungspolitische Leitlinien für die berufliche Weiterbildung dargelegt.

Berufliche Weiterbildung ist in besonderer Weise auf die Anforderungen des Beschäftigungssystems ausgerichtet. Sie muß daher praxisnah ausgestaltet sein, um die neu erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten unmittelbar im Beruf umsetzen zu können. Berufliche Weiterbildung umfaßt dabei nicht immer nur fachliche Anforderungen im engeren Sinne, so notwendig diese sind. Zur Ausübung qualifizierter Berufstätigkeiten auf allen Ebenen sind heute darüber hinaus Verantwortungsbewußtsein, Ideenreichtum, Fähigkeit zu Initiativen und zur Zusammenarbeit, Umsicht und Mitdenken gefragt. Diese Fähigkeiten müssen ebenfalls durch berufliche Weiterbildung vermittelt werden. Sie die-

nen nicht nur der besseren Bewältigung der beruflichen Aufgaben, sondern kommen auch den Möglichkeiten der Arbeitnehmer zugute, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sachgerecht und effektiv auszuüben. Die direkte Vermittlung von Kenntnissen zur Verbesserung der Mitbestimmungsmöglichkeiten und der politischen Kompetenz ist dagegen nicht Aufgabe der beruflichen Weiterbildung.

Den unterschiedlichen Bedürfnissen des einzelnen und dem Bedarf des Beschäftigungssystems entspricht am ehesten ein differenziertes Weiterbildungsangebot, das sich rasch auf die jeweilige Nachfrage einstellen kann. Ein solches anpassungsfähiges und innovatives Weiterbildungssystem muß sich nach Auffassung der Bundesregierung in einem offenen Weiterbildungsmarkt mit vielfältigen Initiativen, einer Vielzahl von Weiterbildungsträgern sowie durch ein hohes Maß an Flexibilität und Gestaltungsfreiheit entwickeln. Die Pluralität der Trägerschaft ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die weitere gedeihliche Entwicklung; ein Monopol für staatliche oder öffentliche Weiterbildungsangebote darf es nach Auffassung der Bundesregierung nicht geben. Staatliche Planung und Lenkung sowie eine staatlich organisierte Weiterbildung würden einem solchen freien und nachfrageorientierten beruflichen Weiterbildungssystem widersprechen. Im Interesse einer möglichst hohen Anpassungsfähigkeit sollte dieser Bildungsbereich nicht so verrechtlicht werden wie der Schul- und Hochschulbereich. Rechtsvorschriften des Bundes kommen nach Auffassung der Bundesregierung jedenfalls nur dann in Betracht, wenn auf der Grundlage vorliegender Erfahrungen längerfristig ein Bedarf an der staatlichen Anerkennung einer entsprechenden, bundeseinheitlich geregelten beruflichen Qualifikation im Beschäftigungssystem besteht.

Die Bundesregierung ist nicht der Auffassung, daß die berufliche Weiterbildung an einer zunehmenden Zersplitterung leidet. Sie sieht vielmehr die große Vielfalt an Weiterbildungsangeboten als einen Vorzug des deutschen Weiterbildungssystems an, den es zu erhalten gilt. Betriebliche Weiterbildungsangebote für die eigenen Mitarbeiter orientieren sich sicherlich vorrangig am betriebswirtschaftlichen Interesse des Unternehmens. Dies kommt jedoch auch den Interessen der Arbeitnehmer an gesicherter Beschäftigung und beruflicher Perspektive entgegen. Darüber hinaus wird die berufliche Wiedereingliederung Arbeitsloser nachweisbar durch ihre Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung gefördert.

Auch die außerbetriebliche berufliche Weiterbildung kommt sowohl den Arbeitnehmern als auch den Unternehmen zugute.

Die Bundesregierung verkennt nicht, daß berufliche Weiterbildungsangebote sich derzeit in besonderem Maße an qualifiziertere Berufstätige richten. Die Politik der Bundesregierung ist daher auch darauf ausgerichtet, schwächer qualifizierte Zielgruppen stärker einzubeziehen und der nachwachsenden Generation die Chance einer Berufsausbildung auch als Grundlage der beruflichen Weiterbildung zu geben.

Die Bundesregierung begrüßt und ermuntert die vielfältigen privaten Bemühungen, durch höhere Qualifizierung die Mobilität der Arbeitnehmer in den einzelnen Bereichen und Regionen der Wirtschaft wie auch in den einzelnen Berufen zu erhöhen, um die mit dem Strukturwandel verbundenen Zukunftschancen wirkungsvoller nutzen zu können. Sie anerkennt ausdrücklich die großen inner- und außerbetrieblichen Anstrengungen bei der beruflichen Weiterbildung und bejaht die wachsende Kooperationsbereitschaft auf diesem Gebiet. Dies hat mit dazu beigetragen, daß der unumgängliche strukturelle Anpassungsprozeß in der Wirtschaft deutlich vorangekommen ist.

Staatliche und damit auch öffentliche Aufgabe ist es, im Rahmen der gesetzlichen Zuständigkeiten und finanziellen Möglichkeiten einen Beitrag zur Sicherung und zum Ausbau dieses freien Weiterbildungssystems zu leisten. Die Bundesregierung nimmt dabei ihre Verantwortung schwerpunktmäßig durch Förderung, Forschung und Entwicklung, Modellversuche und durch Ordnungsregelungen wahr. Ziel dieser Maßnahmen ist es u. a.,

- den Arbeitslosen und den Berufstätigen die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu ermöglichen oder zu erleichtern,
- die Grundlagen der beruflichen Weiterbildung wissenschaftlich zu klären,
- die Entwicklung und Erprobung neuer Weiterbildungsangebote, z. B. für Frauen oder im Bereich der neuen Techniken, zu initiieren sowie
- durch Prüfungsregelungen für geeignete Fortbildungsabschlüsse zur Erhöhung der Qualität, Mobilität und Transparenz sowie Attraktivität der beruflichen Weiterbildung und damit auch zur Anerkennung der beruflichen Bildung als gleichwertigen Teil des Bildungswesens beizutragen.

Im Vordergrund der Förderung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz steht derzeit die Qualifizierung der Arbeitslosen, um ihre individuellen Vermittlungschancen zu erhöhen. Dabei geht es nicht nur um die Förderung von Arbeitslosen ohne Berufsausbildung, die Ende September 1985 rund 50 % der Arbeitslosen ausmachten, sondern auch um die Verbesserung der Vermittlungsaussichten von jungen Ausgebildeten, die im Anschluß an ihre Berufsausbildung nicht sofort einen Arbeitsplatz bekommen.

Nachdem im Jahr 1981 durch das Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz (AFKG) die Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz (AFG) insbesondere für Nichtbeitragszahler zur Bundesanstalt für Arbeit, wozu in großem Umfang auch Frauen gehören, eingeschränkt worden war, wurden die Förderungsbestimmungen durch das Beschäftigungsförderungsgesetz (in Kraft getreten am 1. Mai 1985) und die 7. AFG-Novelle wesentlich verbessert. So werden nunmehr bei Arbeitnehmern, die zeitweilig wegen der Betreuung von Kindern aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, fünf statt vier Jahre für jedes betreute Kind berücksichtigt; die Zeiten werden zudem kumuliert. Darüber hinaus

werden Kinderbetreuungszeiten unbegrenzt berücksichtigt, wenn die Aufnahme einer Beschäftigung zur Sicherung des Lebensunterhaltes notwendig ist. Zur besseren Vereinbarkeit von Familienpflichten und beruflicher Weiterbildung nach einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wird nach der gesetzlichen Neuregelung bei Teilnahme an Teilzeitbildungsmaßnahmen ein Teilunterhaltsgeld gezahlt, wenn die Teilnahme an ganztägigen Bildungsmaßnahmen wegen familiärer Verpflichtung nicht möglich ist.

Diese Maßnahmen zeigen das Bestreben der Bundesregierung, dem besonderen beruflichen Werdegang von Frauen mit Kindern Rechnung zu tragen. Es ist aber notwendig, die Teilnahme von Frauen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen weiter zu steigern, da sie bisher noch unterrepräsentiert sind.

Erhebliche Bedeutung bei der Vermittlung beruflicher Qualifikationen kommt auch dem Fernunterricht zu. Fernunterricht und Fernstudium ermöglichen es, sich neben dem Beruf örtlich und zeitlich ungebunden weiterzubilden. Die Vorteile des Lernens im Fernunterricht werden auch zunehmend für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung erkannt. Die Bundesregierung erwägt keineswegs eine „Rückentwicklung staatlicher Rahmenrichtlinien“. Mit Hilfe des Fernunterrichtsschutzgesetzes ist es gelungen, einen früher unkontrollierten und teilweise in Mißkredit stehenden Markt transparent und für die Bildung attraktiv zu machen. Jedoch hat sich gezeigt, daß dieses Gesetz nach 10jähriger Geltung einer Überprüfung hinsichtlich seiner Wirksamkeit bedarf. Es ist daher erforderlich, die bestehenden Vorschriften darauf zu überprüfen, ob sie sowohl einen ausreichenden Verbraucherschutz als auch günstige Bedingungen für die Anbieter gewährleisten, um auf aktuelle Bildungsbedürfnisse rasch reagieren zu können.

Je schneller sich die wissenschaftlich-technische Entwicklung vollzieht, desto stärker wächst auch der Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung, die dem Wissenschaftstransfer dient. Schon heute wird wissenschaftliche Weiterbildung in sehr unterschiedlichen Formen und von unterschiedlichen Trägern angeboten. Diese Bemühungen müssen verstärkt werden. Insbesondere die Hochschulen werden ihre gesetzliche Aufgabe, weiterbildende Studien anzubieten, in wachsendem Umfang wahrnehmen müssen.

Neben der besseren beruflichen Qualifikation der Fachkräfte, insbesondere im Hinblick auf die neuen, durch den stärkeren Einsatz von modernen Techniken bedingten beruflichen Anforderungen ist und bleibt wichtigste Voraussetzung zum Abbau der Arbeitslosigkeit die Sicherung und Erhaltung der vorhandenen Arbeitsplätze sowie die Schaffung neuer Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Dieses Ziel läßt sich nur durch eine Politik wirksam und mit nachhaltigem Erfolg erreichen, die günstige Rahmenbedingungen sicherstellt für eine dynamische Wirtschaft als Voraussetzung für notwendige wirtschaftlich-strukturelle Anpassungsprozesse, für die Erschließung neuer Aufgaben- und Produktionsfelder und damit für ein stetes wirtschaftliches Wachstum. Wirtschaftswachstum ist

dabei nicht nur abhängig von den Sachinvestitionen, sondern auch von Qualifizierungsinvestitionen.

Zu den Fragen der Großen Anfrage nimmt die Bundesregierung im einzelnen wie folgt Stellung:

*I. Inhalte und Adressaten der beruflichen Weiterbildung*

1. Welche Schwerpunkte soll die von der Bundesregierung propagierte Qualifizierungsoffensive haben, und wie beabsichtigt die Bundesregierung diese Schwerpunkte zu verwirklichen?

Berufliche Weiterbildung bedeutet Zukunftsinvestitionen sowohl für den einzelnen als auch für die Wirtschaft. Ziel der beruflichen Weiterbildung ist u. a. die Verbesserung der Vermittlungschancen der Arbeitssuchenden, die Sicherung der Arbeitsplätze der Beschäftigten und die Verbesserung der Voraussetzungen zur Schaffung neuer Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Bundesregierung hält daher zusätzliche Anstrengungen zur beruflichen Qualifizierung für notwendig.

Sie hat zusammen mit den Sozialpartnern zu einer umfassenden Qualifizierungsoffensive aufgerufen. Mit den Vorschriften des AFG und insbesondere der 7. AFG-Novelle steht das zur Durchsetzung dieser Offensive notwendige Instrumentarium staatlicher Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Schwerpunkte der von der Bundesregierung initiierten Qualifizierungsoffensive sind u. a.:

- eine verstärkte berufliche Qualifizierung von Arbeitslosen, insbesondere Langzeitarbeitslosen und älteren Arbeitslosen,
- die Förderung von Teilzeitbildungsmaßnahmen durch Teil-Unterhaltsgeld bei gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung für Arbeitnehmer bis zum 25. Lebensjahr, die einen Vollzeitbeitsplatz suchen, sowie für Arbeitnehmer, die wegen der Betreuung von Kindern zeitweilig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und wegen fortbestehender häuslicher Bindung nicht an einer ganztägigen Maßnahme teilnehmen können,
- die verstärkte Förderung von arbeitslosen Berufsanfängern nach abgeschlossener Ausbildung,
- die Gewährung von Einarbeitungszuschüssen auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen,
- die Erhöhung des Unterhaltsgeldes für Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen.

Die Haushaltsansätze der Bundesanstalt für Arbeit für Maßnahmen der beruflichen Bildung sind gegenüber dem Vorjahr in 1986 um rd. 1 Mrd. DM erhöht worden. Die Zahl der Eintritte in Maßnahmen soll um 10 bis 15 % gesteigert werden.

Besonderes Gewicht legt die Bundesregierung auch auf die Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Kapazitäten für die berufliche Weiterbildung, da Maßnahmen

in den Betrieben nach vorliegenden Erfahrungen für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen besonders geeignet sind.

Die Spitzenverbände der Wirtschaft haben der Bundesregierung zur Ausweitung der betrieblichen Kapazitäten eine Zusage gemacht. Die Bundesregierung begrüßt die vielfältigen Initiativen der Wirtschaftsverbände zur Einhaltung dieser Zusage. Dabei steht sie in ständigem Kontakt mit den betreffenden Stellen.

Notwendig sind ferner folgende Maßnahmen:

- Verbesserung der beruflichen Qualifikation im Hinblick auf den zunehmenden Einsatz moderner Technik,
- gezielte Hilfen für Frauen, z. B. beim Wiedereintritt in das Erwerbsleben nach der Familienphase,
- Vermittlung einer nachträglichen Berufsausbildung (Nachqualifizierung) zur Verbesserung der Beschäftigungschancen,
- Erhaltung und Vertiefung der erreichten Qualifikation bei längerer Arbeitslosigkeit,
- Vermittlung von Zusatzqualifikationen, insbesondere an der sog. zweiten Schwelle,
- Förderung von überbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsstätten.

Beispielhaft wird auf folgende Maßnahmen hingewiesen:

Die Weiterbildung von Frauen hat entsprechend dem von der Bundesregierung vertretenen gesellschaftspolitischen Konzept drei Schwerpunkte, und zwar Weiterbildung von Frauen während der Familienphase und nach der Familienphase für eine berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit, Qualifizierung von Frauen für den beruflichen Aufstieg und Maßnahmen für arbeitslose Frauen, besonders durch die Erarbeitung anspruchsvoller Tätigkeitsfelder im Bereich der „Neuen Technologien“. Durch den verstärkten Einsatz neuer Techniken, insbesondere im Dienstleistungssektor, in dem ein hoher Anteil der berufstätigen Frauen beschäftigt ist, gewinnt die berufliche Weiterbildung für Frauen immer mehr an Bedeutung.

Die von der Bundesregierung im Rahmen der Qualifizierungsoffensive verstärkte durchgeführten Förderungsmaßnahmen zur qualitativen Verbesserung der Berufsbildung für Mädchen und Frauen haben insbesondere folgende Zielsetzungen:

- Beseitigung der gegenüber Männern höheren Arbeitslosigkeit von Frauen,
- positive Einstellung bei Betrieben (insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben sowie im Handwerk) hinsichtlich Ausbildung und Beschäftigung von Frauen,
- Vergrößerung des Spektrums der Ausbildungsberufe im Bewußtsein der Mädchen, Eltern, Berufsberater u. a. (56 % der Mädchen konzentrieren sich auf 10 Ausbildungsberufe, 81 % auf 25, wählbar sind rund 400 Berufe),

- Erhöhung der Qualität der Berufsausbildung in Berufen mit hohem Frauenanteil,
- Förderung der Akzeptanz von Frauen und Mädchen in frauenuntypischen Berufen bei männlichen Kollegen, bei Kunden und in der Öffentlichkeit.

Die 1978 begonnene und 1985 erfolgreich abgeschlossene Modellversuchsreihe „Mädchen in gewerblich-technischen Berufen“ hat gezeigt, daß eine gewerblich-technische Ausbildung auch für Mädchen sinnvoll und möglich ist. Die Modellversuchsreihe hat breite öffentliche Resonanz gefunden und dazu beigetragen, daß die Berufswahlmöglichkeiten junger Frauen breiter geworden sind. Diese Entwicklung muß nun gefestigt und bestärkt werden.

Weitere Modellversuche im Bereich „Qualifizierung für Frauen“ sind bereits angelaufen oder vorgesehen, so z. B. informationstechnologische Grund- und Fachbildung im Berufsschulunterricht von Arzt-, Zahnarzt- und Apothekenhelferinnen, Lernangebote zum Computereinsatz an hauswirtschaftlichen Berufs- und Berufsfachschulen, Informationstechnologien in der Fachausbildung der Hauswirtschaftsleiterinnen, Nachqualifizierung von Frauen in metallverarbeitenden und landschaftspflegerischen Berufen, Umschulung alleinerziehender Sozialhilfeempfängerinnen, Mädchen und neue Technologien in mehreren Berufsfeldern.

Zur Vermittlung einer nachträglichen Berufsausbildung (Nachqualifizierung) zwecks Verbesserung der Beschäftigungschancen fördert der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft eine „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“. Ziel dieser Modellversuchsreihe ist die Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zur Umschulung Erwachsener, die aufgrund ihrer sozialen Situation, schulischer Defizite, wegen ihrer Nationalität oder wegen ihres Geschlechts bisher keine volle berufliche Qualifizierung erreicht haben. Besonders betroffen sind Erwachsene, die aus mehreren dieser aufgezählten Gründe benachteiligt sind. Da diese Erwachsenen besonders stark von Arbeitslosigkeit bedroht oder bereits arbeitslos sind, ist ihre berufliche Qualifizierung von großer Bedeutung für eine dauerhafte Eingliederung in das Beschäftigungssystem.

Zusatzqualifikationen ergänzen bisher erworbene Qualifikationen und sind auf konkrete Anwendungsmöglichkeiten im Beruf und am Arbeitsplatz gerichtet. Dies bedeutet auch, daß mit Zusatzqualifikationen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden sollen, die nach Möglichkeit auf künftige Entwicklungen vorbereiten. Ziel ist es, über Aus- und Fortbildungsordnungen hinaus zusätzliche Qualifikationen anzubieten (vgl. auch Antwort zu Frage 13).

Bund, Länder und die Bundesanstalt für Arbeit fördern seit langem den Bau, die Ausstattung und unter bestimmten Voraussetzungen auch das Betreiben überbetrieblicher beruflicher Aus- und Weiterbildungsstätten, die besonders Lehrlingen und Mitarbeitern kleiner und mittlerer Betriebe zusätzliche Qua-

lifizierungsmaßnahmen ermöglichen. Sie stellen eine über das ganze Gebiet der Bundesrepublik Deutschland verbreitete Infrastruktur der beruflichen Bildung in der Trägerschaft der Wirtschaft dar; sie werden zunehmend für Aufgaben der beruflichen Weiterbildung genutzt und erbringen auch Leistungen des Technologietransfers für kleine und mittlere Betriebe, besonders des Handwerks. Der Bund hat hierfür 1985 insgesamt 215 Mio. DM bereitgestellt.

2. Ist die Bundesregierung der Auffassung, daß die „Qualifizierungsoffensive“ ohne Steuerungsinstrumente auskommt, und worauf gründet sie ihre Annahme?

In der beruflichen Weiterbildung kommt es grundsätzlich weniger auf „Steuerung“ als auf angemessene Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines nachfrage- und zugleich bedarfsorientierten Angebotes an.

Im Rahmen der staatlichen Arbeitsmarktpolitik steht der Bundesregierung das AFG als Steuerungsinstrument für die Qualifizierungsoffensive zur Verfügung.

Die Arbeitsämter sind durch einen Runderlaß des Vorstandes der Bundesanstalt für Arbeit unter maßgeblicher Beteiligung der Bundesregierung zu besonderen Initiativen im Rahmen der Qualifizierungsoffensive aufgerufen worden. Zielrichtung ist hierbei die Steigerung der Teilnehmerzahlen an beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie eine bessere Abstimmung des Förderungsangebots auf den Bedarf am Arbeitsmarkt und die verstärkte Nutzung praxisnaher Qualifizierung. Ein weiterer Runderlaß der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit gibt den Arbeitsämtern beispielhafte Hinweise für die praktische Umsetzung der Qualifizierungsoffensive. Zur Ermittlung des Bedarfs arbeitet die Bundesanstalt für Arbeit eng mit den Betrieben, Wirtschaftsverbänden und Tarifpartnern zusammen, die auch in den Selbstverwaltungsgremien der Bundesanstalt für Arbeit vertreten sind.

Die Aufrufe der Bundesregierung zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und die Aktivitäten der Arbeitsämter zeigen bereits positive Ergebnisse. So konnten im ersten Halbjahr 1986 die Eintritte in berufliche Fortbildungsmaßnahmen gegenüber dem entsprechenden Vorjahreszeitraum um 21,7 % und die in Umschulungsmaßnahmen um 28,4 % gesteigert werden. Die Bundesregierung steht in Kontakt mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft wegen der Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Weiterbildungskapazitäten, insbesondere für die Qualifizierung von Arbeitslosen.

3. Sind finanzielle Anreize für Teilnehmer, Betriebe oder Träger geplant, die über die Änderungen der 7. Novelle zum Arbeitsförderungsgesetz, die nach Einschätzung der Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit nur für 20 000 bis 30 000 Per-

sonen reichen werden, hinausgehen; zum Beispiel

- Rücknahme der Kürzung des Unterhaltsgeldes und dessen Anhebung auf einheitlich 75 %,
- Öffnung der Fortbildung und Umschulung für Nichtbeitragszahler (Hochschulabsolventen, schulisch Qualifizierte),
- Abschaffung der Darlehensregelung („Zweckmäßigkeitfälle“)?

Die Neueintritte in Bildungsmaßnahmen sind von 265 500 im Jahr 1982 auf 409 300 im Jahr 1985, also um 54 %, gestiegen. In den ersten sechs Monaten des Jahres 1986 konnte die Zahl der Neueintritte gegenüber der gleichen Zeit des Vorjahres nochmals um 24,4 % erhöht werden. Damit sind bis Ende Juni 1986 über 46 600 Personen mehr in Bildungsmaßnahmen eingetreten als in der gleichen Zeit des Vorjahres.

Mit den Verbesserungen und Ausweitungen der Förderungsleistungen nach dem AFG durch die 7. AFG-Novelle sind die Anreize und Möglichkeiten für Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen, deren Träger und auch für Betriebe wesentlich verstärkt und erweitert worden. Die in der 7. AFG-Novelle enthaltenen Verbesserungen erreichen nicht nur 20 000 bis 30 000 zusätzliche Personen: alle Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen profitieren hiervon, beispielsweise von der Erhöhung des Unterhaltsgeldes.

Über die 7. AFG-Novelle hinausgehende Verbesserungen sind zur Zeit nicht geplant; die Ergebnisse der Anstrengungen im Rahmen der Qualifizierungsoffensive und der 7. AFG-Novelle werden ausgewertet.

4. Welche Maßnahmen will die Bundesregierung ergreifen, um die Qualität, die Vergleichbarkeit und die außerbetriebliche Verwertbarkeit der verschiedenen Weiterbildungsaktivitäten zu sichern, und welche Konsequenzen wurden bisher aus dem Gutachten der Treuarbeit AG zur „Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Arbeitsverwaltung“ gezogen, das ausführlich auf Qualität und Kosten im Fortbildungs- und Umschulungsbereich eingeht?

Ist daran gedacht – ähnlich wie bei der Zulassung berufsbildender Fernlehrgänge –, die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen mit Hilfe eines qualitativen Bewertungsrasters feststellen zu lassen?

Ziel der Förderung der beruflichen Weiterbildung ist die Verbesserung der beruflichen Chancen der Arbeitnehmer sowie die Wiedereingliederung Arbeitsloser in das Erwerbsleben. Die Arbeitsämter ebenso wie die Bildungsträger orientieren sich daher sowohl hinsichtlich der Qualität als auch des Zieles der Maßnahmen in erster Linie an den arbeitsmarktlichen Bedürfnissen. Fachkundige Stellen wie Kammern, Innungen oder Verbände werden bei Planung und Vorbereitung von Auftragsmaßnahmen hinzugezogen. Zusammen mit der Auswertung der Ergebnisse von Modellmaßnah-

men gewährleistet dies eine ständige Anpassung der Maßnahmen an neue berufliche Anforderungen, insbesondere auch an neueste Techniken und Erkenntnisse. Hierdurch wird auch den Forderungen des Gutachtens der Treuarbeit AG Rechnung getragen.

Die Bundesregierung lehnt eine staatliche Qualitätsprüfung und -feststellung von Weiterbildungsangeboten für alle beruflichen Weiterbildungsangebote aus grundsätzlichen Erwägungen ab.

In den Bereichen, in denen die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung aus öffentlichen Mitteln gefördert wird oder ein besonderes öffentliches Interesse, z. B. am Verbraucherschutz, besteht, werden allerdings bestimmte Mindestanforderungen für die Weiterbildungsmaßnahme gestellt. Das trifft z. B. für die Förderung nach dem AFG oder für das Fernunterrichtsschutzgesetz zu (vgl. dazu die Vorbemerkung und auch Antwort zu Frage 27).

Hinsichtlich der mit dem Gutachten der Treuarbeit AG zusammenhängenden Fragen zur Festlegung und Sicherung der Qualität von Auftragsmaßnahmen arbeiten das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Bundesanstalt für Arbeit eng zusammen. Im Rahmen des Projekts „Qualität und Wirtschaftlichkeit beruflicher Weiterbildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung werden in gemeinsamer Arbeit mit der Bundesanstalt Arbeitshilfen und Instrumente entwickelt, die den Mitarbeitern der Arbeitsämter im Bereich Fortbildung und Umschulung die kompetente Wahrnehmung ihrer Aufgaben erleichtern bzw. ermöglichen sollen. Die nach und nach zu entwickelnden Arbeitshilfen, wie z. B. die bisher im einzelnen ausgearbeiteten Vorschläge für eine „Übersicht über das regionale Weiterbildungsangebot“ oder einen „Fragebogen für Teilnehmer“, der der Qualitätskontrolle und -sicherung während der Maßnahme dient, sind Bausteine eines Leitfadens für die Förderungspraxis, der zugleich als Grundlage eines Fortbildungsprogramms für die zuständigen Mitarbeiter der Arbeitsämter anzulegen ist.

Im Rahmen der Arbeiten ist auch vorgesehen, den Mitarbeitern der Arbeitsämter Arbeitshilfen an die Hand zu geben, die es ihnen erleichtern sollen, Auftragsmaßnahmen der Arbeitsämter nach Qualitätskriterien und Wirtschaftlichkeitsaspekten zu beurteilen, zu gestalten und begleitend zu kontrollieren. Für die Festlegung und Sicherung der Qualität der Weiterbildungsaktivitäten sollen sowohl maßnahme- als auch trägerbezogene Kriterien herangezogen werden; außerdem sollen Informationen und Daten über den Erfolg der bisherigen Bildungsarbeit eines Trägers bzw. einer Einrichtung für eine unter Wirtschaftlichkeitsüberlegungen zu vergebende Auftragsmaßnahme Berücksichtigung finden.

Dieses Qualitätskonzept soll regional ausgerichtet sein: Die Mitarbeiter der Arbeitsämter sollen verstärkt in die Lage versetzt werden, ihre Verantwortung für die von ihnen zu vergebenden Bildungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der regionalen Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsverhältnisse selbständig wahrnehmen zu können.

Das angestrebte Qualitätsraster ist auf die Beurteilung und Gestaltung von Auftragsmaßnahmen bezogen; es soll neben das „Instrumentarium zur Begutachtung beruflicher Erwachsenenbildungsmaßnahmen gemäß § 34 AFG“ treten, das zur Beurteilung und Bewertung von freien Maßnahmen Anfang der 70er Jahre vom BIBB entwickelt wurde und seit 1976 in der Praxis der Arbeitsverwaltung eingesetzt wird.

5. Wie viele geregelte Fortbildungen (Prüfungsordnungen und Rahmenstoffpläne) auf der Grundlage des § 46 BBiG und wieviel geregelte Umschulungen auf der Grundlage des § 47 BBiG gibt es zur Zeit in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West)?

Für die berufliche Fortbildung und Umschulung sind nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) zwei Arten von Regelungen zu unterscheiden: Rechtsverordnungen des Bundes (§ 46 Abs. 2, § 47 Abs. 2 und 3, § 77 Abs. 5, § 81 Abs. 4 und § 95 Abs. 4 BBiG sowie § 42 Abs. 2, § 42 a Abs. 2 und 3 und § 45 HwO) und Rechtsvorschriften der zuständigen Stellen (§ 46 Abs. 1 und § 47 Abs. 1 BBiG sowie § 42 Abs. 1 und § 42 a Abs. 1 HwO).

Der Bund hat auf der Grundlage des § 45 HwO die Meisterprüfung für 61 Handwerksgewerbe durch Rechtsverordnung geregelt. Auf der Grundlage des BBiG bzw. des § 42 Abs. 2 HwO wurden insgesamt 39 Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung erlassen, davon 16 Meisterprüfungsverordnungen (darunter 14 Industriemeisterverordnungen), 12 Verordnungen für Fortbildungsabschlüsse, z. B. im kaufmännisch-verwaltenden und gewerblich-technischen Bereich, 10 Verordnungen über die Prüfungsanforderungen für Meister/Meisterinnen in der Landwirtschaft sowie eine Verordnung über die Prüfungsanforderungen für Meister/Meisterinnen der städtischen Hauswirtschaft. Hinzu kommt eine Verordnung über die berufliche Fortbildung zum Schiffsbetriebsmeister nach dem Seemannsgesetz. Für zwei Berufe gibt es Umschulungsverordnungen.

Darüber hinaus sind vier Empfehlungen für die Durchführung von Fortbildungslehrgängen erlassen worden.

Die zuständigen Stellen haben gemäß § 46 Abs. 1 BBiG/§ 42 Abs. 1 HwO besondere Rechtsvorschriften für die berufliche Fortbildung erlassen. Z. Z. gibt es etwa 900 derartige Fortbildungsregelungen, vor allem im Bereich der Industrie- und Handelskammern. Davon entfallen auf die Prüfung zum Industriefachwirt und zum Bilanzbuchhalter je 61, zum Handelsfachwirt 59 und zum Bankfachwirt 49 Regelungen. Darüber hinaus gibt es z. Z. noch 18 Regelungen der zuständigen Stellen nach § 47 Abs. 2 BBiG bzw. § 42 a Abs. 2 HwO.

6. Wird die Bundesregierung von den Möglichkeiten einer geordneten beruflichen Weiterbildung nach § 46 Abs. 2 und einer geordneten beruflichen Umschulung nach § 47 Abs. 3 BBiG stärker

als bisher Gebrauch machen, und welche Fortbildungen und Umschulungen sollen in naher Zukunft durch entsprechende Rechtsverordnungen geregelt werden?

Die Bundesregierung wird von den gesetzlichen Ermächtigungen zur Regelung der beruflichen Fortbildung und Umschulung auf der Grundlage des BBiG und der HwO, genauso übrigens wie die – SPD-geführten – Vorgängerregierungen, weiterhin behutsam und gezielt Gebrauch machen. Die Bundesregierung läßt sich dabei von dem Grundsatz der Subsidiarität staatlichen Handelns leiten. Berufliche Weiterbildung ist und bleibt in erster Linie Aufgabe und Verpflichtung des einzelnen, der Kammern und der Verbände. Die Bundesregierung erkennt ausdrücklich den Wert und die Bedeutung der vielen Aktivitäten der zuständigen Stellen nach dem BBiG und der HwO zur Regelung der beruflichen Weiterbildung an. Diese Maßnahmen der Kammern können praxisnah und nachfrageorientiert ausgestaltet werden und entsprechen damit den Bedürfnissen des regionalen Beschäftigungssystems.

In den Fällen allerdings, in denen ein Bedarf an entsprechenden Qualifikationen und an deren bundeseinheitlicher Regelung besteht, wird die Bundesregierung in Abstimmung mit den Sozialpartnern von den gesetzlichen Möglichkeiten zur bundeseinheitlichen Regelung und staatlichen Anerkennung von Weiterbildungsabschlüssen Gebrauch machen. Ein solcher Regelungsbedarf wird im allgemeinen nur bei Fortbildungsmaßnahmen vorliegen, die Chancen für einen beruflichen Aufstieg eröffnen oder verbessern können. Über Verfahrensfragen dazu hat sich die Bundesregierung nach längeren Erörterungen mit den Sozialpartnern 1983 in einem Grundsatzpapier verständigt.

Damit erbringt die Bundesregierung ihren Beitrag zur Erhöhung der Transparenz und Vergleichbarkeit der Weiterbildungsangebote (vgl. auch Antwort zu Frage 37), zur Steigerung der Attraktivität und damit der Wettbewerbsfähigkeit der außerschulischen beruflichen Bildung sowie zur Verwirklichung der Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung im Vergleich zu schulischen und akademischen Bildungsgängen (vgl. auch Antwort zu Frage 19).

Zur Zeit werden Fortbildungsverordnungen zur Regelung der Prüfungsanforderungen auf der Grundlage des § 46 Abs. 2 BBiG für folgende Fortbildungsabschlüsse vorbereitet:

- Meister/Meisterin in der Ver- und Entsorgung,
- Industriemeister/Industriemeisterin – Fachrichtung Druck (Änderungsverordnung),
- Industriemeister/Industriemeisterin – Fachrichtung Buchbinderei,
- Tierpflegemeister/Tierpflegemeisterin,
- Mitarbeiter/Mitarbeiterin im psychologisch-technischen Dienst.

Ein Umschulungsverordnungs-Projekt liegt zur Zeit nicht vor.

7. Wie beurteilt die Bundesregierung die Praxis von Betrieben, Führungskräfte weit überdurchschnittlich, Facharbeiter und un- und angelernte Arbeitnehmer aber weit unterdurchschnittlich weiterzuqualifizieren, und plant die Bundesregierung Initiativen mit dem Ziel, insbesondere weibliche Arbeitnehmer in Betrieben gezielt weiterzubilden?

Zur Frage der Adressaten betrieblicher Weiterbildung liegen keine umfassenden statistischen bzw. repräsentativen Daten vor, die eine zuverlässige Beurteilung der Gesamtsituation erlauben. Untersuchungen zu diesem Thema leiden weitgehend daran, daß keine einheitliche Terminologie verwendet wird. Mit allen Vorbehalten wird aber – auch im Hinblick auf entsprechende Angaben aus der Wirtschaft selbst – festgestellt werden können, daß bislang die Gruppe der Führungskräfte der verschiedensten Ebenen im Vordergrund der betrieblichen Weiterbildung steht.

Dies wird bestätigt durch die Ergebnisse einer Untersuchung aus dem Jahre 1982 des Instituts der deutschen Wirtschaft im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, nach der von den in den befragten Betrieben aufgewendeten Weiterbildungsstunden durchschnittlich zwei Drittel auf die Angestellten und lediglich ein Drittel auf die Arbeiter entfielen. Eine detailliertere Aufschlüsselung bringt eine empirische Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung, die 1983/84 in weiterbildungsaktiven Betrieben der chemischen Industrie sowie der Elektro-, Maschinenbau-, Metall- und Textilindustrie in den Ländern Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz durchgeführt wurde. Danach nahmen im Durchschnitt 18,4 % der Beschäftigten in den beteiligten Betrieben während des Untersuchungszeitraums an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen teil, davon gehörten 14,8 % der Teilnehmer zur Gruppe der Führungskräfte (z. B. Abteilungsleiter, Geschäftsführer, Prokurist), 68,1 % zu den kaufmännischen und technischen Angestellten (einschließlich Meister), 13 % zu den Facharbeitern und 4,1 % zu den An- und Ungelernten.

Die Bundesregierung ist der Auffassung, daß es grundsätzlich Angelegenheit der Betriebe ist, im Rahmen der durch das Betriebsverfassungsgesetz gezogenen Grenzen die Inhalte, Ziele und damit auch die Adressatengruppen der von ihnen betriebenen und finanzierten betrieblichen Weiterbildung zu bestimmen. Dabei lassen sich die Betriebe in erster Linie von den unternehmerischen Zielen und den betrieblichen Notwendigkeiten leiten. Sie tragen auch Mitverantwortung dafür, die Qualifizierung der Un- und Angelernten sowie der Facharbeiter vorausschauend den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen.

Es gibt inzwischen Entwicklungen und Überlegungen in der Wirtschaft, die betriebliche Weiterbildung nicht mehr so stark an Führungskräften auszurichten, sondern auch andere Mitarbeiter mehr als bisher einzubeziehen. Dabei dürfte die Erkenntnis eine Rolle spielen, daß es in den nächsten Jahren zunehmend schwerer werden könnte, geeignete Fachkräfte auch auf Facharbeiterebene über den Arbeitsmarkt in ausreichender Zahl zu erhalten.

Zur Förderung der Weiterbildung von Frauen in den Betrieben hat die Bundesregierung verschiedene Initiativen ergriffen: Im Rahmen der Modellversuchsreihe des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft zur Qualifizierung von arbeitslosen Erwachsenen ohne Berufsausbildung hat die Weiterbildung weiblicher Arbeitnehmer besonderes Gewicht. So wird seit dem 1. Juli 1984 ein Modellprojekt der Volkshochschule München zur „Motivation und Umschulung längerfristig arbeitsloser Frauen in Zusammenarbeit mit Klein- und Mittelbetrieben“ gefördert. Ziel dieses Modellvorhabens ist die Wiedereingliederung arbeitsloser Frauen in den Arbeitsmarkt durch eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen im Rahmen der Umschulung nach dem AFG. Die Berufe werden im Einvernehmen mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes entsprechend dem Bedarf der Betriebe in der Region ausgewählt. Das Projekt soll übertragbare Hinweise für die Ausgestaltung künftiger Förderungsmaßnahmen nach dem AFG geben.

Das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit hat einen Leitfadens zur Frauenförderung in Betrieben veröffentlicht. Dieser Leitfaden ist das Ergebnis einer zweijährigen empirischen Untersuchung, die das Battelle-Institut im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft durchgeführt hat. Darin sind auch Lösungsvorschläge zur Weiterbildung von Mitarbeiterinnen enthalten. Die Broschüre wurde zahlreichen Betrieben in großer Anzahl zur Verfügung gestellt.

8. Welche besonderen Maßnahmen sind vorgesehen, um die Mitarbeiter in Klein- und Mittelbetrieben, die bisher nicht oder kaum weitergebildet werden bzw. nur geringe Weiterbildungsmöglichkeiten haben, in die Qualifizierungsoffensive einzubeziehen und damit zugleich auch einer Verschärfung des Stadt-Land-Gefälles in der Weiterbildung zu begegnen?

Die Leistungen des AFG zur Förderung der beruflichen Bildung können sowohl von Arbeitnehmern aus Klein- und Mittelbetrieben als auch von Arbeitnehmern aus Großbetrieben in Anspruch genommen werden.

Die Bereitschaft von Klein- und Mittelbetrieben, ihre Mitarbeiter beruflich weiterzubilden, soll insbesondere auch durch die von der Bundesregierung und den Sozialpartnern gemeinsam angestoßene Qualifizierungsoffensive verstärkt werden. Es wird entscheidend darauf ankommen, durch ein Zusammenwirken aller am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Stellen auch den Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Klein- und Mittelbetrieben die Bedeutung der ständigen beruflichen Weiterbildung vor Augen zu führen und sie zum Mittun zu gewinnen.

Der Bundesminister für Wirtschaft unterstützt in seiner Gewerbeförderungspolitik die vielfältigen Fort- und Weiterbildungsinitiativen kleiner und mittlerer Unter-



nehmen in Handwerk, Industrie, Handel und Verkehrsgewerbe. Im Regierungsentwurf zum Haushalt 1987 ist hierfür ein Betrag von 13 Mio. DM vorgesehen.

Im Vordergrund stehen dabei betriebswirtschaftliche und technische Schulungs- und Informationsveranstaltungen auf der Grundlage bundesweit anwendbarer Rahmenpläne.

Vom Jahr 1987 an wird in der Gewerbeförderungspolitik der Bundesregierung ein neuer Schwerpunkt „Neue Technologie“ gebildet. Hierbei geht es vorrangig um die Vermittlung von gewerblichem Führungs- und Entscheidungswissen zur erleichterten Einführung und Anwendung moderner Techniken bei kleinen und mittleren Unternehmen (Erstellung neuer Produkte, Einsatz neuer Produktionsverfahren und Wartung). Die „Neuen Technologien“ bieten gerade kleinen und mittleren Unternehmen gute Entwicklungschancen in der Zukunft (Einsatz kleiner Aggregate, dezentrale Produktion).

Die vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft geförderte und vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreute Modellreihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ soll einen Beitrag zur Lösung der Probleme leisten, die derzeit noch bei der Weiterbildung von Mitarbeitern in Klein- und Mittelbetrieben bestehen. Im Rahmen eines Forschungsprojekts des Instituts der deutschen Wirtschaft „Zukünftige Anforderungen an eine praxisorientierte Weiterbildung bei zunehmendem Einsatz (mikro-)elektronischer Systeme“, das vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft bezuschußt wird, soll festgestellt werden, mit welchen Weiterbildungsansätzen vor allem Klein- und Mittelbetriebe auf den Einsatz neuer Technologien reagieren können.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung arbeitet im Bereich der beruflichen Weiterbildung an Projekten, bei denen u. a. für Mitarbeiter in Klein- und Mittelbetrieben das Bildungsangebot zur Anwendung neuer Technologien exemplarisch ermittelt und beschrieben werden soll (vgl. auch Antwort zu Frage 18).

Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft hat darüber hinaus Konzepte und Hinweise zur Einführung eines zwischenbetrieblichen Verbundes entwickelt, die besonders kleineren und mittleren Unternehmen Wege aufzeigen, wie sie Weiterbildungsaufgaben zusammen mit Nachbarunternehmen effektiv und kostengünstig bewältigen können (vgl. auch Antwort zu Frage 29).

An der Einbeziehung der Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben in die Qualifizierungsoffensive haben die ca. 600 überbetrieblichen Ausbildungsstätten mit etwa 75 000 Werkstattplätzen sowie die überbetrieblichen Weiterbildungsstätten einen erheblichen Anteil. Sie stellen eine auf Dauer notwendige Infrastruktur von großer Bedeutung für die Klein- und Mittelbetriebe, insbesondere des Handwerks, dar und haben neben den bisherigen Aufgaben folgende Zukunftsaufgaben zu bewältigen, die vor allem den Klein- und Mittelbetrieben zugute kommen:

— Zusatzqualifizierung von bereits Ausgebildeten,

insbesondere an der „zweiten Schwelle“ zur Anpassung ihrer Qualifikationen an die Nachfrage des Arbeitsmarktes,

- verstärkte Aus- und Weiterbildung der Ausbilder, insbesondere im Hinblick auf die neuen Techniken,
- beschleunigte Qualifizierung der Arbeitnehmer im Hinblick auf den zunehmenden Einsatz neuer Techniken,
- Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen auch für Frauen, die nach der Familienphase an technische Berufe herangeführt werden sollen,
- Demonstrationsseminare im Bereich der neuen Techniken für Betriebsinhaber und Produktionsleiter von Klein- und Mittelbetrieben, auch um das Verständnis für den Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter zu stärken.

Nachdem das räumliche Ausbauziel von 77 000 Plätzen mit gut 75 000 Plätzen nahezu erreicht ist (vgl. dazu Antwort zu Frage 30), kommt es darauf an, die Ausstattung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten auf den neuesten Stand der Technik zu bringen und zu halten, um die notwendige Anpassung der Berufsausbildung in den kleinen und mittleren Betrieben zu erreichen. Zu diesem Zweck sind für die Jahre 1986 bis 1988 50 Mio. DM vorgesehen.

Die beschriebenen Maßnahmen und Projekte sieht die Bundesregierung auch als Beitrag zur Verbesserung des Qualifizierungsangebots in ländlichen Gebieten an (vgl. auch Antworten zu Fragen 31 und 33).

Im übrigen räumt die Bundesregierung auch in diesem Bereich der Privatinitiative Vorrang ein. Staatliche Förderung hat hier nur subsidiären, einen bereits vorhandenen Trend verstärkenden Charakter, um einer in Zukunft absehbaren Entwicklung schneller zum Durchbruch zu verhelfen.

9. Wie stellt sich die Bundesregierung die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in eine Qualifizierungsoffensive vor, hält sie eine generelle Ausweitung von Teilzeitbildungsmaßnahmen, auch um die Kombination „Arbeiten und Lernen“ auszubauen, für notwendig, und ist an eine Verknüpfung von betrieblichen Frauenförderplänen und der Gewährung von Subventionen gedacht?

In der 7. AFG-Novelle wurde der beruflichen Bildung von Teilzeitbeschäftigten besonders Rechnung getragen. Dies gilt für Jugendliche, für die nach Abschluß einer Ausbildung zwar kein Vollzeitarbeitsplatz, sondern nur eine Teilzeitarbeit zur Verfügung gestellt werden kann, wie auch für Frauen, die nach einer Familienphase wieder ins Erwerbsleben zurückkehren und wegen fortbestehender häuslicher Bindungen an einer ganztägigen Bildungsmaßnahme nicht teilnehmen können. Auch besteht die Möglichkeit, berufsbegleitend an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Für die beiden ersten Personengruppen ist die Zahlung

eines Teil-Unterhaltsgeldes vorgesehen. Die Zahl der Empfänger von Teil-Unterhaltsgeld ist bisher allerdings noch gering. Ursache hierfür dürfte das nicht ausreichende Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen sein. Demgegenüber sind Teilzeitbildungsangebote vorhanden oder wären zu schaffen.

An der Kombinationsmaßnahme „Arbeit und Lernen“ nahmen Ende Dezember 1985 6 900 Personen teil; dies entspricht einem Anstieg von 50 % gegenüber dem Vorjahr. Nach den bisherigen Erfahrungen haben sich die Maßnahmen „Arbeiten und Lernen“ bewährt. Die Bundesregierung wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hinwirken, die Förderung von „Arbeiten und Lernen“ weiter zu verstärken.

Öffentliche Aufträge sind nach den ordnungspolitischen Prinzipien der Bundesregierung, nach zwingendem EG-Recht sowie nach den nationalen haushalts- und vergaberechtlichen Bestimmungen nach ausschließlich auftragsbezogenen Bewertungskriterien (z. B. Preis, Qualität, Wartung) im Wettbewerb auf die wirtschaftlich günstigsten Angebote zu vergeben. Insoweit kann sich die Vergabe von öffentlichen Aufträgen oder Subventionen im Einzelfall auf die Arbeitsplätze von Frauen günstig auswirken. Es hängt vom konkreten Zweck der Vergabe des Projektes ab, ob und in welchem Umfang diese Folge eintritt. Vergabefremde Aspekte, die außerhalb des mit dem Vorhaben verfolgten Zieles liegen, können dagegen nicht berücksichtigt werden.

10. Welche Konzepte gibt es für besonders belastete Personengruppen (z. B. Schichtarbeiter), bei denen zu vermuten ist, daß sie nicht auf Dauer (bis zur Erreichung der normalen Rentenaltersgrenze) diese Tätigkeit ausüben können, „berufsverlaufsbezogene“ Weiterbildungs- und Umschulungsangebote zu entwickeln?

Das Angebot an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ist vielfältig. Auch die besonders belasteten Personengruppen, wie z. B. Schichtarbeiter, haben verschiedene Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Umschulung. So können sie einmal während ihrer Berufstätigkeit an einem ihrem Berufsablauf angepaßten berufsbegleitenden Unterricht (Teilzeitunterricht) oder an Fernunterricht teilnehmen. Sie haben aber auch die Möglichkeit, vor dem Wechsel in eine andere Berufstätigkeit ganztägige Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen zu besuchen. Der Umfang der finanziellen Förderung nach dem AFG hängt davon ab, ob die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme arbeitsmarktpolitisch notwendig oder nur zweckmäßig ist. Bei den besonders belasteten Arbeitnehmern kann eine Förderung insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt einer künftig drohenden Arbeitslosigkeit in Betracht kommen.

In der Modellversuchsreihe des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsausbildung werden

auch für besonders belastete Personengruppen neue pädagogische Konzepte und Handreichungen für die nach Herkunft, Vorbildung, Motivation und Begabung unterschiedlichen Teilnehmer entwickelt und erprobt.

11. Ist es sinnvoll, die Dauer der Umschulung in anerkannte Ausbildungsberufe unter Kostengesichtspunkten zu verkürzen, obwohl die Ausbildungsvoraussetzungen der Teilnehmer (Anteil der Teilnehmer ohne Schulabschluß, Bildungsferne der Teilnehmer) immer schlechter werden und die Abbrecherquote steigt?

Die gegenüber einer Berufsausbildung mit gleichem Abschluß kürzere Umschulungsdauer wird nicht vorrangig aus Kostengründen praktiziert. Bei der Umschulung kann vor allem auf bisher erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten, insbesondere auch Berufserfahrungen aufgebaut werden. Damit ist eine kürzere Unterrichtszeit möglich, die in aller Regel im Interesse der erwachsenen Teilnehmer liegt, die möglichst schnell wieder in das Berufsleben zurückkehren und über einen vollen Arbeitsverdienst verfügen wollen.

Abgesehen von der Höchstförderungsdauer von drei Jahren ist bei der AFG-Förderung keine Umschulungsdauer festgeschrieben. Je nach Zusammensetzung des Teilnehmerkreises kann von Fall zu Fall die Umschulungsdauer verlängert oder verkürzt werden. Dies wird vorher zwischen Arbeitsamt und Bildungsträger unter Beteiligung der für die Abnahme der Abschlußprüfung zuständigen Stelle (z. B. nach dem Berufsbildungsgesetz) vereinbart. Zeigt sich erst im Laufe einer Maßnahme, daß insgesamt gesehen das Erreichen des Umschulungszieles gefährdet ist, so kann die Maßnahmedauer entsprechend verlängert werden.

12. Inwieweit können insbesondere Langzeitarbeitslose gemeinsam mit beschäftigten Arbeitnehmern weitergebildet werden?

Es bestehen grundsätzlich keine rechtlichen Hindernisse, Bildungsmaßnahmen gemeinsam für beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitslose, einschließlich Langzeitarbeitslose, durchzuführen. Dies gilt sowohl für frei angebotene Bildungsmaßnahmen wie auch für die Auftragsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit.

Es ist jeweils im Einzelfall zu entscheiden, ob eine solche gemeinsame Bildungsmaßnahme den besonderen Belangen der Langzeitarbeitslosen – aber auch den Belangen der beschäftigten Arbeitnehmer – Rechnung tragen kann.

Nach den von der Bundesanstalt für Arbeit gemachten Erfahrungen erweisen sich häufig für Langzeitarbeitslose Maßnahmen als zweckmäßig, die ganz oder zumindest teilweise im Betrieb durchgeführt werden. Diese Maßnahmen haben sich wegen ihrer Praxisnähe

bewährt. Vor allem besteht hier für den Langzeitarbeitslosen die Chance zu zeigen, daß er gestellte betriebliche Anforderungen trotz längerer Arbeitslosigkeit erfüllen kann. Die Bundesanstalt für Arbeit hat eine besondere Arbeitsgruppe „Langfristarbeitslosigkeit“ eingesetzt, die u. a. die Möglichkeiten einer noch stärkeren Zielgruppenorientierung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums einschließlich einer gezielten Weiterentwicklung des Maßnahmeangebots erörtern soll.

Im Rahmen der Modellversuchsreihe „Nachqualifizierung“ sollen auch für Langzeitarbeitslose Materialien und erwachsenengerechte Ausbildungsmethoden entwickelt und erprobt werden, damit sie in Regelmahnahmen zur Umschulung und Fortbildung für Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und für Beschäftigte übernommen werden können.

13. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, um jugendliche Ausgebildete, die aufgrund ihrer Fehlqualifikation nach Abschluß der Ausbildung keine ausbildungsadäquate Beschäftigung finden, durch Anschlußqualifizierung eine qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten, und plant sie insbesondere Programme für Mädchen, die in einem der sogenannten typischen Frauenberufe ausgebildet wurden?

Wann wird die Bundesregierung von der Möglichkeit der Rechtsverordnung nach § 42 Abs. 4 AFG Gebrauch machen, um für Jugendliche, die keinen Arbeitsplatz gefunden haben, bessere Förderungsmöglichkeiten zu schaffen?

Mit dieser Frage wird der Eindruck erweckt, als wenn sich eine Berufsausbildung vielfach nicht lohnen würde. Dies trifft nicht zu.

Möglichst jeder Jugendliche sollte eine Berufsausbildung erhalten. Dabei gilt nach wie vor der Satz, daß eine Berufsausbildung in jedem Fall besser ist als keine. Die Statistik belegt, daß die Arbeitslosenquote für Ungelernte rund dreimal so hoch ist wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (vgl. Vorbemerkung). Eine Untersuchung über die berufliche Eingliederung von Absolventen des dualen Systems, deren wichtigste Ergebnisse im Berufsbildungsbericht 1986 enthalten sind, zeigt, daß 91 % der im dualen System Ausgebildeten im Anschluß an die Lehre keine schwerwiegenderen Berufsstartprobleme hatten, 9 % waren im Anschluß an die Ausbildung arbeitslos. Nach einer Analyse der Bundesanstalt für Arbeit waren von den Jugendlichen, die 1985 ihre betriebliche Ausbildung abgeschlossen hatten, im September 1985 gegenüber dem Vorjahr 20 % weniger arbeitslos. Auch die Dauer einer Arbeitslosigkeit ist mit abgeschlossener Berufsausbildung kürzer als ohne.

Dies zeigt: das weiter wachsende Arbeitsplatzvolumen (von Juni 1985 bis Juni 1986 rund 285 000 zusätzliche Arbeitsplätze) kommt besonders den ausgebildeten jungen Menschen zugute.

Mit der Freiheit der Berufswahl sind auch Risiken

verbunden. Freiheit der Berufswahl kann nicht Anspruch auf einen „ausbildungsadäquaten“ Arbeitsplatz bedeuten. Übergangsprobleme in eine „ausbildungsadäquate“ Beschäftigung sind vielfach besonders in „Modeberufen“ zu verzeichnen, die von den Jugendlichen in besonderem Maße angestrebt werden.

Ergänzungs- und Zusatzqualifikationen für Ausgebildete an der „zweiten Schwelle“, aber auch für andere Erwerbstätige sowie für Langzeitarbeitslose sind sinnvoll und können sowohl der beruflichen Anpassung als auch – ggf. durch Kombination mehrerer bausteinartiger Zusatzqualifikationen – dem beruflichen Aufstieg dienen. In allen Fällen handelt es sich dabei um Qualifikationen, die in zeitlich begrenzten Maßnahmen der Vermittlung von solchen Kenntnissen und Fertigkeiten dienen, die auf eine erworbene Berufsausbildung aufbauen. Die generell mit der Entwicklung von Zusatzqualifikationen zusammenhängenden Probleme werden derzeit im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung beraten.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat eine Durchführbarkeitsuntersuchung am Beispiel einer ausgewählten Arbeitsmarktregion in Auftrag gegeben. In dieser Untersuchung sollen die Möglichkeiten für eine Verbesserung der Chancen von Ausgebildeten am regionalen Arbeitsmarkt durch Zusatzqualifikationen geprüft werden. Ziel ist dabei u. a. die Entwicklung von Curricula zum Erwerb von Zusatzqualifikationen für Arbeitnehmer an der „zweiten Schwelle“ im Hinblick auf bestimmte, im Beschäftigungssystem nachgefragte Qualifikationen.

Für technische Berufe, die in besonderer Weise von neuen Technologien betroffen sind, hat der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft Bausteine im CAD/CAM-Bereich entwickeln lassen, die auch als Grundlage für eine Anschlußqualifizierung dienen können.

Zusatzqualifikationen können auch zu Kombinationen führen, so z. B. zusätzliche kaufmännische Kenntnisse und Fertigkeiten für gewerblich-technisch Ausgebildete, zusätzliche Anwendungstechniken für neu auf den Markt kommende Geräte und Verfahren und elektrotechnische Zusatzqualifikationen für Metallberufe.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft fördert u. a. für arbeitslose Mädchen und Frauen die Entwicklung qualifizierter Tätigkeitsfelder im Bereich der Informationstechniken, die auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Die Wirtschaftsakademie für Lehrer e. V., Bad Harzburg, entwickelt in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft Fernstudien-Lehrgänge für die neuen Tätigkeitsfelder „Softwareassistentin“ und „Kommunikationsassistentin“. Der Lehrgang „Softwareassistentin“ ist für Frauen und Mädchen vorgesehen, die einen Realschulabschluß aufweisen sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung mit anschließender Berufstätigkeit. Ziel dieses Lehrganges ist es, die Absolventinnen dazu zu qualifizieren, im Bereich der gehobenen Sachbearbeitung in verschiedenen Fachrichtungen – z. B. Organisation, Einkauf, Verkauf, Lagerhaltung, Vertrieb und Versand – die entsprechende Software auszuwählen und zu nutzen. Der

Fernlehrgang „Kommunikationsassistentin“ wird für Frauen und Mädchen entwickelt, die im Anschluß an das Abitur eine Berufsausbildung mit anschließender beruflicher Tätigkeit bzw. eine entsprechende qualifizierte berufliche Tätigkeit aufzuweisen haben. Ziel dieses Lehrganges ist es, ihnen die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die sich im Bereich der Bürokommunikation zu einer Tätigkeit im mittleren Management qualifizieren.

Darüber hinaus hat der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft eine Studie „Entwicklung und Perspektiven traditioneller Frauenberufe“ erstellen lassen, die Probleme beim Berufsübergang und zum Berufsverlauf sowie Anhaltspunkte für Verbesserung aufzeigt.

Die Bundesregierung hat in der 7. AFG-Novelle verschiedene Maßnahmen ergriffen, die insbesondere auch jüngeren Arbeitnehmern, die nach Abschluß ihrer Berufsausbildung keine Beschäftigung finden, den Berufseinstieg erleichtern sollen:

- Arbeitnehmer bis zum 25. Lebensjahr, die einen Vollzeit Arbeitsplatz suchen, können bei Teilnahme an einer Teilzeitbildungsmaßnahme und gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung Teil-Unterhaltsgeld erhalten,
- für Berufsanfänger nach abgeschlossener Ausbildung wird bei Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme das Unterhaltsgeld nach 75 statt bisher 50 % des erzielbaren Tariflohns bemessen,
- Anspruch auf Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld bei Teilnahme an einer beruflichen Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme bzw. beruflichen Rehabilitationsmaßnahme erhalten auch junge Arbeitnehmer, die eine der betrieblichen Ausbildung gleichgestellte Ausbildung abgeschlossen haben,
- auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann ein Einarbeitungszuschuß gewährt werden.

Die Bundesregierung prüft z. Z., ob sie eine Rechtsverordnung nach § 42 Abs. 4 AFG erläßt, um jungen arbeitslosen Arbeitnehmern ohne abgeschlossene Berufsausbildung früher als bisher die Teilnahme an Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen zu ermöglichen.

14. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung unternommen oder plant sie, um eine Gleichstellung der Frauen bei der Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, insbesondere zur beruflichen Aufstiegsfortbildung, zu erreichen?

Hält die Bundesregierung die Regelung, daß bei Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen und der Finanzierung solcher Maßnahmen nach der Betreuung von Kindern der Lebensunterhalt unge-sichert sein muß, für ausreichend, und wenn ja, warum?

Nach dem AFG werden Frauen, die sich beruflich weiterqualifizieren oder umorientieren wollen oder dies aus arbeitsmarktlichen Gründen müssen, in gleicher Weise finanziell gefördert wie Männer. Das AFG berücksichtigt darüber hinaus den gegenüber Männern in vielen Fällen abweichenden beruflichen Werdegang von Frauen. So verliert ein Arbeitnehmer, der sich eine gewisse Zeit voll der Kindererziehung gewidmet und deshalb seine Erwerbstätigkeit unterbrochen hat, nicht seinen Anspruch auf finanzielle Förderung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Seit dem 1. Mai 1985 (Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes) werden fünf Jahre pro betreutem Kind unabhängig vom Alter des Kindes berücksichtigt. Kinderbetreuungszeiten werden in unbegrenztem Umfang berücksichtigt, wenn die Aufnahme einer Beschäftigung zur Sicherung des Lebensunterhalts notwendig ist. Voraussetzung ist allerdings immer, daß der Arbeitnehmer irgendwann einmal mindestens zwei Jahre in einer die Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit begründeten Beschäftigung gestanden hat. Seit dem 1. Januar 1986 (Inkrafttreten der 7. AFG-Novelle) besteht des weiteren die Möglichkeit, nach einer familienbedingten Unterbrechung des Berufslebens an einer durch Teilunterhaltsgeld geförderten Teilzeitbildungsmaßnahme teilzunehmen.

Der Anteil der Frauen an den Eintritten in Maßnahmen der beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung konnte in den letzten Jahren sowohl absolut als auch relativ stetig gesteigert werden. Lag der Frauenanteil 1983 bei 31,9 % (97 627 von 306 201), so betrug er 1985 33,4 % (136 932 von 409 324). Unter den im ersten Halbjahr 1986 eingetretenen Arbeitnehmern waren 34,2 % Frauen; im vergleichbaren Zeitraum des Vorjahres waren es 31,9 % gewesen.

Die Bundesregierung hat am 1. März 1986 eine „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ in Kraft gesetzt, die die Chancen von Frauen hinsichtlich der Einstellungen, Beförderungen, Fortbildung, Teilzeitbeschäftigung und bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit verbessern soll (wegen der Höhe des Unterhaltsgeldes vgl. Antwort zu Frage 50).

15. Welche Modellversuche wurden bzw. werden von der Bundesregierung im Bereich der beruflichen Weiterbildung seit 1983 gefördert, sind insbesondere auch Modellversuche zur beruflichen Weiterbildung von erwerbslosen und erwerbstätigen Frauen in Auftrag gegeben worden, und liegen bereits erste Zwischenergebnisse vor?

Die Bundesregierung sieht in Modellversuchen ein Instrument, um auch in der beruflichen Weiterbildung neue Erkenntnisse einzubringen, neue Möglichkeiten und Ansätze zu erproben und in die Praxis umzusetzen. Modellversuche leisten wichtige Beiträge zur Lösung konkreter Probleme; die mit ihnen gewonnenen praktischen Erfahrungen und empirisch abgesicherten Erkenntnisse werden der Praxis in geeigneter Weise zur Verfügung gestellt.

Während im schulischen Bereich (sog. BLK-Modellversuche) der Schwerpunkt der Förderung in der Berufsausbildung lag, hat der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft im außerschulischen Bereich (sog. Wirtschaftsmodellversuche) seit 1983 eine erhebliche Anzahl von Modellvorhaben der beruflichen Weiterbildung gefördert.

Das Aktionsprogramm „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ umfaßt neben Forschungsvorhaben, Fachtagungen, Maßnahmen internationaler Kooperation usw. insbesondere auch Wirtschaftsmodellversuche. Die Entwicklung und Erprobung, z. B. von Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung im Bereich der Werkzeugmaschinenteknik, mit denen ein geeignetes Qualifizierungskonzept und ein System verzahnter Qualifizierungsbausteine für Umschulung und Anpassungsfortbildung geschaffen werden sollen, gehören ebenso zu diesen Vorhaben wie z. B. die Personal-Computer-Qualifizierung für kaufmännische Fachkräfte oder auch die Weiterbildung und Qualifizierung von Büromaschinenmechanikern.

In der Modellversuchsreihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ befassen sich 17 von derzeit 27 in das Programm einbezogene Vorhaben mit Fragen der Anpassungsfortbildung, der Umschulung, der Zusatzqualifizierung sowie der Ausbilderqualifizierung. Wesentliche Schwerpunkte stellen dabei die Metall-, Elektro- und kaufmännischen Berufe dar. Neben anderen Berufen werden neue Qualifikationsanforderungen auch im Handwerk berücksichtigt. Erste Zwischenergebnisse sind ab 1987 zu erwarten.

Auf die „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“ wurde bereits hingewiesen (vgl. Antwort zu Frage 1).

Die Anforderungen an die Ausbilder in der beruflichen Bildung werden weiter steigen; dies gilt sowohl für die hauptberuflich als auch für die große Mehrheit der nebenberuflich tätigen Ausbilder. 1983 und in den Folgejahren hat der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft die Förderung weiterer Modellvorhaben (darunter auch ein BLK-Vorhaben) zur Ausbilderqualifizierung und Schulung des Beratungspersonals in der beruflichen Bildung begonnen. Im Rahmen dieser Vorhaben werden Ausbilder z. B. in mehreren Modell-Lehrgängen im flexiblen Methodeneinsatz trainiert und nebenberufliche Ausbilder zur Einarbeitung betrieblicher Mitarbeiter in die CNC-Technik qualifiziert. Erste Zwischenergebnisse liegen vor.

Modell-Lehrgänge zur beruflichen Fortbildung von Gesellen und Meistern in gestaltenden Handwerken sollen für den handwerklichen Nachwuchs gestalterische Kenntnisse und Fertigkeiten ermitteln, entsprechende Qualifikationsmöglichkeiten schaffen und auch zu einer neuen Fortbildungsabschlußprüfung vor der zuständigen Stelle nach der HwO führen.

Ferner wird die Entwicklung und Durchführung von Fortbildungsgängen für Restauratoren im Handwerk gefördert, die die Vermittlung von aktuellen, praxis-

orientierten Qualifikationen auf diesem wichtigen Feld gewährleisten sollen.

Im Behinderten-Bereich wurde z. B. die Entwicklung und Erprobung einer Fortbildungskonzeption für Gruppenleiter und Meister in der Werkstatt für Behinderte bezuschußt, mit der eine klientenorientierte Berufshaltung mit Hilfe besonderer Organisations- und Arbeitsformen angestrebt wird (z. B. institutsbezogene Arbeitsgruppen, Theorie-Praxis-Arbeitsgruppen, werkstattintegrierte Lernphase). Darüber hinaus hat der Bund mit Mitteln des Ausgleichsfonds nach dem Schwerbehindertengesetz ein Modellvorhaben zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung Hörbehinderter gefördert, das für diesen Personenkreis ein dringend erforderliches Potential an Bildungsmöglichkeiten, insbesondere zur Nutzung neuer Technologien, erschlossen hat und das im Frühjahr 1986 erfolgreich abgeschlossen wurde. Künftig werden die Kosten erforderlicher beruflicher Weiterbildung von der Bundesanstalt für Arbeit oder, soweit deren Zuständigkeit gegeben ist, von den anderen Trägern der beruflichen Rehabilitation als Regelleistung übernommen.

16. Wie beurteilt die Bundesregierung die Tatsache, daß nur etwa ein Drittel der von der Bundesanstalt für Arbeit als Auftragsmaßnahmen geförderten Lehrgänge auf einen anerkannten Abschluß vorbereitet?

Inwieweit betätigt sich die Bundesanstalt für Arbeit als „Ersatzverordnungsgeber“, wenn sie bundeseinheitliche Lehrgänge ohne eine entsprechende bundeseinheitliche Fortbildungsordnung nach § 46 BBiG empfiehlt, fördert und durchführen läßt?

Die Bundesanstalt ist bemüht, auch die von ihr vergebenen Auftragsmaßnahmen mit einem auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbaren Abschluß enden zu lassen. Sie strebt hierbei den Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf an. Dies ist aber oft nicht zu verwirklichen.

In Auftragsmaßnahmen der Bundesanstalt treten fast ausschließlich Teilnehmer ein, die vorher arbeitslos waren. Hauptziel der Bildungsmaßnahme muß es daher sein, die Wiedereingliederungschancen der Teilnehmer zu verbessern. Die regionale arbeitsmarktliche Situation, d. h. die Vermittelbarkeit nach Abschluß der Maßnahme, spielt daher auch bei der Auswahl des Maßnahmezieles, d. h. der anzustrebenden Qualifikation, eine entscheidende Rolle. Des weiteren hängt das Maßnahmeziel auch von der Zusammensetzung des Teilnehmerkreises ab. Das Ziel, einen anerkannten Abschluß zu vermitteln, ist daher mit Rücksicht auf den Teilnehmerkreis nicht immer erreichbar.

Als „Ersatzverordnungsgeber“ betätigt sich die Bundesanstalt nicht. Bei Umschulungen in anerkannte Ausbildungsberufe ist sie im Rahmen des § 47 Abs. 3 BBiG an die für die Berufsausbildung geltende Ausbildungsordnung gebunden. Soweit solche bundeseinheitlichen Ordnungen, insbesondere auch Fortbildungsordnungen, nicht bestehen, werden Inhalt und

Abschluß der Maßnahme unter Berücksichtigung der arbeitsmarktlichen Bedürfnisse mit dem Träger der Maßnahme und der z. B. nach dem BBiG zuständigen Stelle diskutiert und ein abgestimmtes Konzept vereinbart. Insbesondere Inhalt und Art der abschließenden Prüfung werden in diesen Fällen nicht von der Bundesanstalt, sondern von der die Prüfung abnehmenden zuständigen Stelle festgelegt.

17. In welchem Maße entsprechen die von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Qualifikationen der tatsächlichen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, bzw. in welchem Umfang werden bestimmte Bildungsangebote nur wahrgenommen, weil es keine vernünftige Alternative gibt?

Bei der Planung und Durchführung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen stehen die Arbeitsämter in ständigem Kontakt mit Vertretern der Wirtschaft, die im übrigen neben Vertretern der Gewerkschaften und der öffentlichen Hand in den Selbstverwaltungsorganen ihre Kenntnisse einbringen. Aufgrund dieser Kontakte sowie aufgrund der Kenntnis über die jeweiligen Stellenangebote und die Stellennachfrage im Arbeitsamtsbezirk können die Arbeitsämter ihre Bildungsmaßnahmen weitgehend auf den Bedarf der Wirtschaft abstellen. Wo keine entsprechenden Angebote von Bildungsträgern vorliegen, kann die Bundesanstalt für Arbeit Auftragsmaßnahmen initiieren. Die Arbeitsämter sind zuletzt mit Runderlaß vom 21. Februar 1986 und vom 25. Februar 1986 (Nr. 50/86 und Nr. 51/86) aufgefordert worden, noch mehr Initiativen zu ergreifen, damit das Förderungsangebot dem Bedarf des Arbeitsmarktes Rechnung trägt; so sollen bei den Arbeitsämtern z. B. besondere Unterausschüsse der Verwaltungsausschüsse für den Bereich der Förderung beruflicher Bildung eingerichtet werden. Es können auch externe Sachverständige hinzugezogen werden. Dieses Konzept ist richtig. An weiteren Verbesserungen im Rahmen dieses Konzepts wird fortlaufend gearbeitet.

Um die Vermittlungschancen Behinderter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, ist nicht nur eine bedarfsorientierte Aus- und Fortbildung sowie Umschulung, sondern auch die Vermittlung möglichst vieler Zusatzqualifikationen geboten. Die berufsorientierte Bildungspolitik hat daher dem technischen Fortschritt durch Anpassung der Bildungsangebote Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang sind die Rehabilitationsträger – vor allem die Bundesanstalt für Arbeit – bestrebt, ihren Einfluß insbesondere bei den überregionalen und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen für Behinderte (Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke) durch die Wahrnehmung ihrer Mitspracherechte bei der Streichung, Modifizierung und Neuaufnahme von Bildungsangeboten geltend zu machen. Um die genannten Einrichtungen in die Lage zu versetzen, den Rehabilitanden qualifizierte technische Berufsabschlüsse zu vermitteln, sind mitunter erhebliche Investitionen zu tätigen, zu denen sich die Einrichtungen finanziell nicht immer allein in der

Lage sehen. Aus der Sicht der Bundesregierung wird deshalb die institutionelle Förderung der Einrichtungen mit dieser Zielsetzung durch die Bundesanstalt für Arbeit sowie durch den Bund auch künftig erforderlich sein.

18. Welche Schritte will die Bundesregierung unternehmen, damit anstelle kurzfristiger, stark herstellerabhängiger und firmenspezifischer Anpassungsfortbildung an neue Technologien mittelfristige systembezogene Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die die notwendige Flexibilität der Arbeitskräfte und deren Beherrschung der neuen Technologien ermöglichen/gewährleisten?

Der Einsatz der Informationstechnologien führt in vielen Beschäftigungsbereichen zu veränderten Arbeitsaufgaben und Qualifikationsanforderungen. Dabei ist davon auszugehen, daß die im Einsatz der Mikroelektronik liegenden Innovations- und Wachstumschancen um so besser ausgeschöpft werden können, je mehr das Qualifikationsniveau und das allgemeine Lernpotential angehoben werden können.

Über die für Einführung und Anwendung der Informationstechnologien erforderlichen Qualifikationen im einzelnen besteht noch keine ausreichende Klarheit. Es gibt noch keine standardisierten „Systeme“. Insofern kommt in der Implementationsphase der „Neuen Technologien“, hier besonders der neuen Informations- und Kommunikationstechniken, vor allem auch der herstellerabhängigen Fortbildung Bedeutung zu.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft im Jahre 1985 aufgelegte „Aktionsprogramm: Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ soll einen Beitrag zur Weiterentwicklung leisten. Alle einschlägigen Maßnahmen werden durch das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart ausgewertet. Dies geschieht vor allem durch themenbezogene Workshops mit Vertretern der Hersteller, der Nutzer, von Bildungseinrichtungen sowie aus Modellversuchen und Forschungsvorhaben. Diese Workshops werden dokumentiert. Inzwischen liegt die erste derartige Dokumentation vor: „Mikroelektronik in der industriellen Verwaltung – Die Weiterbildung in der kaufmännischen Sachbearbeitung“. Sie dokumentiert unterschiedliche Ansätze, zeigt aber auch, daß die Entwicklung noch im Fluß ist.

Außerdem arbeitet das Bundesinstitut für Berufsbildung im Bereich der beruflichen Weiterbildung an Projekten, bei denen u. a. für Mitarbeiter in Klein- und Mittelbetrieben das Bildungsangebot zur Anwendung neuer Technologien exemplarisch ermittelt und beschrieben wird. Einbezogen werden Angebote verschiedener Träger der beruflichen Weiterbildung, wie z. B. Herstellerfirmen von Datenverarbeitungsanlagen, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Volkshochschulen, Unternehmensberater, Fachschulen und Akademien sowie Verbände der Wirtschaft. Entsprechende Untersuchungen werden im kaufmännisch-verwaltendem Bereich sowie im Bereich

der technischen Informatik durchgeführt. Folgende erste Empfehlungen sind aus den durchgeführten Untersuchungen ableitbar:

- Für bestimmte Tätigkeiten/Funktionen müssen Bündelungen von Qualifikationen ermittelt werden, die dem Betrieb eine Zuordnung von Tätigkeiten zu notwendigen Bildungsangeboten ermöglicht,
- die Einbeziehung von Herstellerschulung in die betriebliche Qualifizierung muß durch gezielte Vor- und Nachbereitung der für diese Bildungsmaßnahme vorgesehenen Mitarbeiter verbessert werden,
- Mitarbeiter, die Bildungsmaßnahmen absolviert haben, müssen als Multiplikatoren effektiver für innerbetriebliche Schulungen eingesetzt werden,
- unterschiedliche Lernorte und Träger der Weiterbildung müssen im Hinblick auf gemeinsam angestrebte Qualifizierungen besser kooperieren.

Ein besonderer Schwerpunkt wird künftig bei der Qualifizierung von Ausbildern und mittleren Führungskräften für Ausbildungsaufgaben liegen, die im Zuge der durch neue Technologien bedingten Änderungen entstehen oder an Bedeutung gewinnen. In diesem Zusammenhang entwickelt das Bundesinstitut für Berufsbildung ein CNC-Seminar für Ausbilder. Am Beispiel des Industriemeisters untersucht das Bundesinstitut für Berufsbildung den Wandel der Funktionsausübung bei Führungskräften.

19. Wie ist die Warnung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft zu verstehen, man dürfe keine grundsätzlichen Gegensätze zwischen betrieblicher und allgemeiner Weiterbildung konstruieren, und welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, den ständig formulierten Anspruch von der Gleichwertigkeit der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Weiterbildung durchzusetzen?

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat in seinen „Thesen zur Weiterbildung“ darauf hingewiesen, daß allgemeine Qualifikationen, wie etwa das Erlernen von Fremdsprachen, eine Verbesserung des Kommunikationsvermögens oder der Fähigkeit, in Zusammenhängen zu denken, auch im Beruf zunehmende Bedeutung gewinnen. Umgekehrt wirken sich fundierte berufliche Qualifikationen auch positiv auf das Wirken in Familie, Freizeit und ehrenamtliche Arbeit aus. Daher müssen allgemeine und berufliche Weiterbildung stärker als bisher in ihrer Verbindung gesehen werden, wenn sie den künftigen Anforderungen gerecht werden sollen.

Eine begriffliche Abgrenzung zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ist jedoch unverzichtbar, weil die beiden Weiterbildungsbereiche neben der unterschiedlichen primären Zielrichtung auch aus unterschiedlichen Finanzierungsquellen gespeist und von verschiedenen Kompetenzträgern geregelt werden.

Die Bundesregierung vertritt die Auffassung, daß die berufliche Bildung im Verhältnis zur allgemeinen Bildung einen eigenen Wert besitzt, der sich vor allem aus der Bedeutung der spezifischen Bildungsgänge und qualifizierenden Abschlüsse im Beschäftigungssystem ergibt. Die Grundsätze, von denen die Politik der Bundesregierung bei der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung ausgeht, sind in den Berufsbildungsberichten seit 1984 im einzelnen dargestellt worden, auf die Bezug genommen wird.

Die besondere Rolle der beruflichen Weiterbildung bei der Entwicklung der beruflichen Bildung zu einem gleichwertigen Teil des Bildungswesens besteht darin, daß höhere berufliche Positionen nicht nur über Abschlüsse im Schul- und Hochschulbereich, sondern auch über Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung erreicht werden können. Die Bundesregierung mißt daher auch aus diesem Grunde dem weiteren Ausbau der beruflichen Weiterbildung erhebliche Bedeutung zu.

20. Stimmt die Bundesregierung der Auffassung zu, daß bei einem „ganzheitlichen Produktionsverständnis“ nicht nur breite Kenntnisse und ein ausgeprägtes Verantwortungsbewußtsein vom Arbeitnehmer verlangt werden, sondern auch ein hohes Maß an Mitsprachekompetenz erforderlich ist, und erkennt die Bundesregierung an, daß deshalb in der Weiterbildung auch die Fähigkeit zur Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Einführung und Praktizierung neuer Technologien vermittelt werden muß?

Der zunehmende Einsatz der neuen Techniken macht deutlich, daß heutzutage nicht nur solide Fachkenntnisse notwendig sind, sondern darüber hinaus auch die Anforderungen hinsichtlich der „extrafunktionalen“ Qualifikationen, wie Fähigkeit zur Zusammenarbeit, abstraktes Denken, Kreativität etc., wachsen. Hier ergeben sich für die Weiterbildung neue Aufgaben (vgl. auch Antwort zu Frage 23).

Fachliche Kompetenz und das Verständnis für über das eigene Fachgebiet hinausgreifende Zusammenhänge bilden die Voraussetzung für Mitwirkung und Mitbestimmung. Beides gehört zum Inhalt fachlicher Ausbildung und kann Gegenstand eigener Weiterbildungsanstrengungen eines jeden Arbeitnehmers wie auch betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen sein. Dies gilt auch für Bildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit neuen Technologien.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) gibt dem Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Berufsbildung, die auch die berufliche Weiterbildung (Fortbildung und Umschulung) umschließt, weitreichende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Aufgrund dieser Rechte kann der Betriebsrat darauf hinwirken, daß die berufliche Weiterbildung im Betrieb auf die Anforderungen, die die neuen Techniken vor Ort an die Arbeitnehmer stellen, zugeschnitten wird. Über diese Weiterbildung kann der einzelne Arbeitnehmer auch das erforderliche Maß an Mitsprachekompetenz

erlangen, um seine Mitwirkungsrechte, z. B. in Form von Vorschlägen für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs (vgl. § 82 Abs. 1 Satz 2 BetrVerfG), wahrnehmen zu können (im übrigen vgl. Vorbemerkung).

Die Mitwirkung und Mitbestimmung bei Einführung und Anwendung neuer Techniken im Betrieb obliegt jedoch in erster Linie dem Betriebsrat als kollektiver Interessenvertretung der Beschäftigten. Um seine Beteiligungsrechte beim Einsatz neuer Techniken sachgerecht und effektiv ausüben zu können, verfügt der Betriebsrat über entsprechende Schulungs- und Bildungsmöglichkeiten. Nach § 37 Abs. 6 BetrVerfG steht dem Betriebsrat als Kollektivorgan ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an solchen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu, die Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind.

Darüber hinaus hat jedes Mitglied des Betriebsrates während seiner Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei bzw. vier Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes als geeignet anerkannt sind (§ 37 Abs. 7 BetrVerfG).

Es bleibt also festzuhalten, daß die Fähigkeit der Arbeitnehmer zur Mitwirkung und Mitbestimmung bei neuen Techniken nach geltendem Recht im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes in zweifacher Weise zu erreichen ist: allgemein durch eine Anpassung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer an die technische Entwicklung im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung, auf die der Betriebsrat aufgrund seiner Beteiligungsrechte Einfluß nehmen kann, und im besonderen durch Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen über neue Techniken im Betrieb. Die Bundesregierung geht davon aus, daß diese Möglichkeiten genutzt werden.

21. Wie beurteilt die Bundesregierung die sich abzeichnende Tendenz in Unternehmen, Qualifizierungsmaßnahmen verstärkt in sogenannten unternehmensbezogenen Informationen und Einweisungen durchzuführen, bei denen das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bestritten wird?

Der Bundesregierung liegen keine entsprechenden Erkenntnisse vor. Der Versuch, Qualifizierungsmaßnahmen in Form von mitbestimmungsfreien arbeitsplatz- bzw. unternehmensbezogenen Informationen und Einweisungen durchzuführen, wäre auch ungeeignet, um Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu unterlaufen. Nach § 98 BetrVerfG unterliegt die Durchführung aller Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, also auch der beruflichen Weiterbildung, der Mitbestimmung des Betriebsrats. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluß vom 5. November 1985 – 1 ABR 49/83) ist der Begriff der betrieblichen Berufsbildung weit auszulegen. Nur so

könne man dem Zweck der Regelung gerecht werden; denn die betriebliche Berufsbildung habe Bedeutung für das soziale Schicksal des Arbeitnehmers und für seinen beruflichen Werdegang. Mitbestimmungsfrei sei dagegen die Unterrichtung des Arbeitnehmers über seine Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf (vgl. § 81 Abs. 1 und 2 BetrVerfG). Sollte ein Arbeitgeber versuchen, unter diesen mitbestimmungsfreien arbeitsplatz- bzw. unternehmensbezogenen Informationen auch Berufsbildungsmaßnahmen einzuordnen, kann dies der Betriebsrat durch Anrufung der Einigungsstelle und ggf. der Gerichte für Arbeits-sachen erfolgreich unterbinden.

22. Sieht sie Möglichkeiten, das Instrumentarium der Betriebsverfassung zu verbessern, um dem Betriebsrat auch bei betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. in Form von „Werkstattkreisen“ und „Qualitätszirkeln“ ein eindeutiges Mitbestimmungsrecht zu sichern?

Werkstattkreise und Qualitätszirkel unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 98 oder (und) § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVerfG je nachdem, ob es um betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen oder (und) um Vorschläge zur Vereinfachung oder Verbesserung der betrieblichen Arbeit geht. Ob darüber hinaus neue Techniken eine Anpassung der Beteiligungsrechte erfordern, wird zu prüfen sein.

23. Ist die Bundesregierung bereit, einer Verkürzung des Weiterbildungsanspruchs von Arbeitnehmern auf eine ausschließliche Anpassung an neue Techniken entgegenzutreten und ein umfassendes Weiterbildungsangebot von allgemeiner, politischer und beruflicher Bildung zu fördern, und sieht die Bundesregierung in einem solchen umfassenden Weiterbildungsangebot auch eine Möglichkeit, vor allem in strukturschwachen Räumen Mobilitäts- und Flexibilitätsvoraussetzungen für sich erweiternde oder zuwandernde Betriebe zu schaffen?

Es trifft nicht zu, daß die berufliche Weiterbildung heutzutage ausschließlich auf Anpassung an neue Techniken zielt, und zwar weder für die Weiterbildungsförderung im Rahmen des Arbeitsförderungs-gesetzes noch für die berufliche Weiterbildung generell. Vielmehr gibt es eine Fülle unterschiedlichster Weiterbildungsangebote, die auch auf die anderen, vielfältigen Anforderungen des Beschäftigungssystems ausgerichtet sind (vgl. Antwort zu Frage 38).

Soweit es sich um Qualifizierungsfragen handelt, die mit den neuen Techniken zusammenhängen, ist folgendes festzustellen:

Die Einführung neuer Techniken ist nicht nur ein primär technisch-ökonomisches Problem, sie hat vielmehr auch weitreichende Auswirkungen auf andere Bereiche wie Organisation und Personalwirtschaft. Es



wächst daher die Erkenntnis, daß Technik und Organisationsplanung und -gestaltung nicht isoliert betrachtet werden können, sondern mit einer systematischen Personalentwicklung und Personalförderung verbunden werden müssen. Daraus ergeben sich auch Konsequenzen für die inhaltliche Gestaltung der beruflichen Weiterbildung.

Zwischenergebnisse eines vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft geförderten Forschungsprojektes über „Zukünftige Anforderungen an eine praxisorientierte Weiterbildung bei zunehmendem Einsatz (mikro-)elektronischer Systeme“ lassen erkennen, daß für die Mehrzahl der Beschäftigten speziell Kenntnisse über Mikroelektronik von geringerer Bedeutung im Vergleich zur Notwendigkeit von gediegenen Fachkenntnissen sind. Diese Erkenntnis gilt naturgemäß nicht für DV-Spezialisten oder Spezialisten im Bereich der DV-Anwendung, im Bereich von Wartung und Instandhaltung etc.

Für andere Mitarbeiter sind die neuen Techniken als Hilfsmittel zu betrachten, mit denen sich die fachspezifischen Aufgaben anders bewältigen lassen. Dabei muß der Umgang mit diesen neuen Hilfsmitteln zwar gelernt und eingeübt werden, jedoch ist aufgrund der wachsenden Benutzerfreundlichkeit der neuen Techniken vor allem fachspezifisches Wissen gefragt. Neben den Anforderungen an das Fachwissen wachsen allerdings auch die Ansprüche an die extrafunktionale Qualifikation (Problemlösungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, abstraktes Denken, Systemdenken etc.). Hier ergeben sich über die bereits bestehenden Angebote hinaus neue, wichtige Aufgaben nicht nur für die berufliche Weiterbildung. Der Bund wird im Rahmen seiner Kompetenzen und seiner finanziellen Möglichkeiten die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen fördern, die den aufgezeigten Anforderungen entsprechen. Dabei ist die ganze Breite der Weiterbildungsangebote zu nutzen.

Die Einbindung der beruflichen Bildung in die regionale Wirtschaftspolitik erfolgt im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“. Die Bundesregierung sieht in der beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen und Erwachsenen eine wesentliche Voraussetzung für eine Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur. Regionalpolitik und Berufsbildungspolitik sollen die Wirkung ihrer Maßnahmen gegenseitig verstärken (vgl. im übrigen Antwort zu Frage 33).

24. Wie beurteilt die Bundesregierung die Weigerung von Arbeitgebern, ihren Beschäftigten den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub für gesellschaftspolitische Bildung zu gewähren?

Der gesetzliche Anspruch auf Bildungsurlaub in den Ländern Hessen und Nordrhein-Westfalen ist derzeit Gegenstand von Verfassungsbeschwerden der Arbeitgeberseite, die vor dem Bundesverfassungsgericht anhängig sind. Im Hinblick auf diese schwebenden Verfahren sieht die Bundesregierung von einer Stellungnahme ab.

25. Anerkennt die Bundesregierung, daß das Recht der Arbeitnehmer auf Bildungsurlaub/Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Weiterbildung bei Fortzahlung des Arbeitsentgeltes eine wesentliche Voraussetzung für die Inanspruchnahme von außerbetrieblicher Weiterbildung ist?

Wie beurteilt sie die gegenwärtige ungleiche Situation beim Recht auf Bildungsurlaub in den einzelnen Bundesländern, was gedenkt sie zu tun, um gleichwertige Verhältnisse im Bundesgebiet herzustellen, insbesondere den bislang vom Bildungsurlaub ausgeschlossenen Arbeitnehmern gleiche Chancen einzuräumen?

Die in sechs Ländern gesetzlich geregelte Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Weiterbildung bei Fortzahlung des Arbeitsentgeltes wird nach neueren Erhebungen nur von ca. 3 % der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer genutzt. Andere Formen außerbetrieblicher Weiterbildung, wie z. B. der Fernunterricht, verzeichnen dagegen einen deutlichen Teilnehmerzuwachs. In Anbetracht dessen ist die Bundesregierung nicht der Auffassung, daß der Bildungsurlaub in seiner derzeitigen Form eine wesentliche Voraussetzung für die Inanspruchnahme von außerbetrieblicher Weiterbildung ist. Arbeitnehmern, die sich in Eigeninitiative weiterbilden wollen, steht neben den Möglichkeiten des Bildungsurlaubs ein großes Angebot einer Vielzahl von Trägern offen. Die Bundesregierung begrüßt es, daß Arbeitgeber auch für solche Veranstaltungen bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.

Die Bundesregierung ist, wie ihre – SPD-geführten – Vorgängerregierungen, der Auffassung, daß einem bundeseinheitlichen Gesetz flexiblere und praxisgerechtere Regelungen auf Länderebene oder im Rahmen von Tarifverträgen vorzuziehen sind. Angesichts der Tatsache, daß nur rd. 3 % der Arbeitnehmer den gesetzlichen Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, kann von einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in verschiedenen Ländern bezüglich ihrer Bildungschancen keine Rede sein.

## II. Träger der beruflichen Weiterbildung

26. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß die Betriebe allein die vielfältigen Qualifikationsanforderungen in der Weiterbildung nicht erfüllen können und deshalb ein flächendeckendes Netz aus öffentlichen, gemeinnützigen und privaten Trägern erforderlich ist?

Betriebe sind mit Abstand bedeutendste Träger der beruflichen Weiterbildung; rund 47 % der beruflichen Weiterbildung finden dort statt (vgl. dazu auch Antwort zu Frage 28). Insgesamt ergibt sich nach dem im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft entwickelten und zuletzt veröffentlichten „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten“ über die Träger von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Jahre 1982 nach den Angaben der befragten Teilnehmer folgendes Bild:

Träger von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung	
Arbeitgeber, Betrieb:	47 %

Berufsverband, sonstige Verbände:	11 %
Akademie, wissenschaftliche Gesellschaft:	8 %
Privates Institut, private Schule:	7 %
Kammer:	5 %
Volkshochschule:	3 %
Kirchliche Stelle:	3 %
Hochschule:	2 %
Berufsgenossenschaft:	2 %
Gewerkschaft, Bildungswerk der Gewerkschaft:	1 %
Sonstige Träger:	10 %
Keine Angaben:	1 %

Diese Aufstellung läßt erkennen, daß neben Betrieben eine große Zahl verschiedenster Weiterbildungsträger berufliche Weiterbildung betreiben. Auch im Hinblick auf die Hauptziele betrieblicher Weiterbildung ist daher festzustellen, daß es nicht zu den Aufgaben der Betriebe gehören kann, allein den Bedarf an beruflicher Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland zu decken (zur Bedeutung betrieblicher Bildungsarbeit im übrigen vgl. Antworten zu Fragen 1 und 28). Die Bundesregierung geht vielmehr davon aus, daß die Vielzahl und Vielfalt der Trägerschaft eine unverzichtbare Voraussetzung für ein flexibles und an der Nachfrage orientiertes berufliches Weiterbildungssystem ist, in dem sich sowohl öffentliche als auch nichtöffentliche Weiterbildungsträger im Rahmen ihrer Möglichkeiten und im Hinblick auf den jeweiligen Bedarf betätigen (vgl. dazu Vorbemerkung).

Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es in solchen Bereichen, in denen besondere Vorkehrungen erforderlich sind. So wäre aus der Sicht der Bundesregierung die berufliche Rehabilitation besonders betroffener Behinderter ohne ein Netz von überregionalen und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen, die über die erforderlichen ausbildungsbegleitenden Dienste verfügen, nicht möglich. Deshalb wurde mit finanzieller Unterstützung des Bundes ein bundesweites Netz von annähernd 60 Berufsbildungs- und Berufsförderwerken mit rund 22 000 Bildungsplätzen geschaffen, die sich fast ausschließlich in gemeinnütziger Trägerschaft befinden. Da die Bundesregierung davon ausgeht, daß angesichts der Anforderungen, die an die Ausbildung Behinderter zu stellen sind, diese vielfach nicht in Betrieben erfolgen kann, kann aus ihrer Sicht auch künftig auf die genannten besonderen Bildungseinrichtungen nicht verzichtet werden.

27. Wie glaubt die Bundesregierung erreichen zu können, daß Weiterbildungsträger Mindestanforderungen insbesondere hinsichtlich der Qualität ihres Angebotes erfüllen?

Die Bundesregierung geht vom Grundsatz eines freien Weiterbildungsmarktes aus, bei dem die Weiterbildungsträger ihre Angebote so gestalten müssen, daß diese sich im Wettbewerb mit anderen Weiterbildungsträgern bewähren und damit auch behaupten können. Ein solches frei organisiertes Weiterbildungssystem ist am besten in der Lage, sich auf neue Anforderungen und veränderte Nachfragen einzustellen und damit

den Bedürfnissen des mündigen Bürgers zu entsprechen. Die Bundesregierung lehnt daher aus grundsätzlichen Erwägungen jede Art von staatlichem Zwang und staatlicher Kontrolle bei den Weiterbildungsträgern zum Zwecke der Einhaltung bestimmter Mindestanforderungen des Weiterbildungsangebotes ab. Nur dort, wo die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung aus öffentliches Interesse z. B. am Verbraucherschutz besteht, ist grundsätzlich die Erfüllung bestimmter Qualitätsanforderungen hinsichtlich der Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen. Das trifft z. B. für die Förderung nach dem AFG zu. So setzt die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach diesem Gesetz u. a. voraus, daß die Maßnahme nach Dauer, Gestaltung des Lehrplans, Unterrichtsmethode, Ausbildung und Berufserfahrung des Leiters und der Lehrkräfte eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten läßt (vgl. § 34 Abs. 1 AFG). Dem Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht dient das Fernunterrichtsschutzgesetz mit seinen Vorschriften über die Mindestanforderungen für die Zulassung von Fernlehrgängen. Darüber hinaus ist es ein besonderes Anliegen der Bundesregierung, nicht nur ein leistungsfähiges Rehabilitationssystem aufzubauen, sondern auch den hohen Qualitätsstandard der beruflichen Bildung Behinderter zu sichern. So wurde durch das Haushaltsbegleitgesetz 1984 § 11 Abs. 2a in das Rehabilitationsangleichungsgesetz eingefügt; dort ist erstmals gesetzlich festgeschrieben, welchen qualitativen Anforderungen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation genügen müssen, damit Maßnahmen in ihnen gefördert werden können.

28. Welche Rolle spielen nach Auffassung der Bundesregierung die Betriebe als Träger der beruflichen Weiterbildung, sollen die Betriebe auf Kosten der außerbetrieblichen Anbieter begünstigt werden, wie soll sichergestellt werden, daß die Betriebe die Weiterbildung nicht auf Kosten der Erstausbildung erweitern, und wie sollen bei einer direkten Finanzierung betrieblicher Weiterbildung Mitnahmeeffekte vermieden werden?

Der betrieblichen Weiterbildung kommt nach Auffassung der Bundesregierung insbesondere auch im Hinblick auf den zunehmenden Einsatz moderner Techniken eine ganz erhebliche Bedeutung zu. Auf die Antwort zu Frage 26 wird verwiesen.

Die Betriebe haben eine bedeutende Aufgabe und auch Verantwortung insbesondere bei der Anpassungsfortbildung ihrer Mitarbeiter und im Hinblick auf die Praxisnähe der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen generell. Betriebliche Bildungsmaßnahmen zeichnen sich vor allem aus durch ihre Nähe zum praktischen Arbeitsvollzug, wegen ihrer Möglichkeit, soziale und psychologische Hemmschwellen durch Lernen in einer gewohnten Arbeitsumgebung abzubauen und durch die Chance für den Mitarbeiter, das lernen zu können, was er zur besseren Erfüllung seiner beruflichen Aufgaben auch tatsächlich benötigt. Durch diese Nähe zum beruflichen Alltag können betrieb-

liche Bildungsmaßnahmen demnach in besonderer Weise motivationsfördernd und damit effizient sein.

In einer neueren Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist der arbeitsmarktpolitische Erfolg beruflicher Weiterbildung bei Personen, die eine Maßnahme nach dem AFG mit Erfolg abgeschlossen haben und vor der Weiterbildung arbeitslos waren, wie folgt festgestellt worden:

- Von den Teilnehmern an Fortbildungsmaßnahmen (Maßnahmen zur Feststellung, Erhaltung, Erweiterung oder Anpassung der beruflichen Kenntnisse) gelangten 64 % unmittelbar in Arbeit, sofern die Maßnahme in einem Betrieb erfolgte; bei außerbetrieblichen Maßnahmen waren es nur 51 %,
- nach einer Umschulung im Betrieb waren 66 %, nach einer Umschulung in einer außerbetrieblichen Stätte dagegen nur 56 % der Teilnehmer am Ende des Quartals, das dem Quartal des Maßnahmeabschlusses folgte, erwerbstätig,
- die arbeitsmarktpolitisch erfolgreichste Maßnahmeart ist – wie schon seit langem – die betriebliche Einarbeitung. Nach Beendigung der Maßnahme waren 94 % der geförderten Teilnehmer erwerbstätig.

Der Betrieb als zukünftiger Abnehmer zu vermitteln der Qualifikationen ist am ehesten in der Lage festzustellen, welche Qualifikationen jetzt und in naher Zukunft im Betrieb benötigt werden, wie also eine aktuell hilfreiche berufliche Bildungsmaßnahme inhaltlich ausgestaltet werden muß. Die Bundesregierung sieht daher das betriebliche Weiterbildungsangebot als einen herausragenden Bestandteil des Gesamtangebots beruflicher Weiterbildung an.

Während die großen Betriebe und Unternehmen die Verantwortung für die Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen aus eigener Kraft wahrnehmen können, sind die Beschäftigten kleiner und mittlerer Betriebe eher auf Hilfe von außen angewiesen, z.B. auf die Förderung ihrer Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem AFG. Wichtig für die Stärkung der betrieblichen Weiterbildungsarbeit insbesondere der kleinen und mittleren Betriebe ist auch die Zusammenarbeit mit anderen Betrieben bzw. mit außer- und überbetrieblichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen einschließlich der Berufsschulen, Universitäten und Fachhochschulen (zum Verbundsystem vgl. Antwort zu Frage 29).

Es besteht bisher keine Veranlassung zu der Annahme, daß Betriebe ihre Weiterbildungsmaßnahmen zu Lasten des Ausbildungsplatzangebotes ausweiten. Erfahrungsgemäß ist es vielmehr so, daß Betriebe einen unmittelbaren Zusammenhang von qualifizierter Berufsausbildung und darauf aufbauend der beruflichen Weiterbildung sehen, um auf diese Weise ihren Fachkräftenachwuchs zu sichern und seine Qualifikation am Arbeitsplatz zu erhalten, zu verbessern und neuen technischen Anforderungen fortlaufend anzupassen. Angesichts des zunehmenden Bedarfs an beruflicher Weiterbildung und im Hinblick auf die große Bedeutung betrieblicher Weiterbildungsmaß-

nahmen wäre es unter mittelfristigen Aspekten allerdings zu begrüßen, wenn in den nächsten Jahren in dem Maße, in dem die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen sinkt und Ausbildungsplätze nicht mehr im bisherigen Umfang bereitgestellt werden müssen, nicht mehr benötigte Ausbildungsplätze für neue Aufgaben in der betrieblichen Weiterbildung umgewidmet würden.

Eine direkte Finanzierung betrieblicher Weiterbildung für eigene Mitarbeiter der Betriebe durch die öffentliche Hand ist nicht vorgesehen. Deshalb werden Betriebe auch nicht „auf Kosten außerbetrieblicher Anbieter begünstigt“. Die Bundesregierung geht davon aus, daß die Bundesanstalt für Arbeit aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung mit der Förderung auch betrieblich organisierter Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose weiterhin eine sachgerechte Auswahl treffen wird.

29. Welche Bedeutung haben zur Zeit Verbundmodelle in der beruflichen Weiterbildung, und sieht die Bundesregierung darin eine Möglichkeit, strukturelle Probleme in der Weiterbildung zu mindern?

Modelle zu Verbänden zwischen Betrieben untereinander oder zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen können eine zweckmäßige Lösung sein, um in regionalem Rahmen Bedarf und Angebote an beruflicher Weiterbildung, vor allem im Hinblick auf neue Technologien, aufeinander abzustimmen. Im Rahmen der Modellversuchsreihe zur Qualifizierung von arbeitslosen Erwachsenen ohne Berufsausbildung werden Verbände zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen erprobt. In München z.B. schulen Klein- und Mittelbetriebe zusammen mit der Volkshochschule Frauen in verschiedene Berufe um. Die Bundesregierung prüft zur Zeit, ob die Verwirklichung solcher Verbundmodelle durch weitere Modellversuche unterstützt werden kann. Eine Reihe von Institutionen in verschiedenen Regionen haben ihre Bereitschaft zur Teilnahme bereits erklärt.

30. Können nach Ansicht der Bundesregierung die überbetrieblichen Ausbildungsstätten stärker als bisher als Weiterbildungseinrichtungen genutzt werden, welcher weitere Ausbau ist dazu notwendig, beabsichtigt die Bundesregierung, diesen Ausbau finanziell zu fördern, welche rechtlichen Hemmnisse bestehen, und wie können sie beseitigt werden?

Die bestehenden überbetrieblichen Ausbildungsstätten sollen nach Erreichen des Ausbauziels (77 000 Werkstattplätze) in Zukunft bei der auch demografisch bedingten Abnahme der Zahl der Auszubildenden stärker für Zwecke der Weiterbildung herangezogen werden. Sie ergänzen insofern die überbetrieblichen Fortbildungsstätten, die schwerpunktmäßig der weiteren beruflichen Qualifizierung und Umschulung dienen.

Für die Erfüllung dieser Aufgabenstellung ist allerdings nach Auffassung der Bundesregierung ein weiterer Ausbau der überbetrieblichen Ausbildungsstätten über 77 000 Werkstattplätze hinaus nicht notwendig.

31. Wie sollen zusätzliche Kapazitäten für die Weiterbildung geschaffen werden, und befürwortet die Bundesregierung einen Ausbau der institutionellen Förderung seitens der Bundesanstalt für Arbeit, insbesondere für langfristige Verbesserungen in der Infrastruktur?

Auch im Hinblick auf den zunehmenden Einsatz neuer Techniken hält die Bundesregierung den weiteren Ausbau der beruflichen Weiterbildung für eine wichtige Aufgabe aller an der Berufsbildung Beteiligten. Soweit ein Bedarf an zusätzlichen Kapazitäten der beruflichen Weiterbildung besteht, sollte diesem nach Auffassung der Bundesregierung durch Maßnahmen vor Ort gemäß den regionalen Gegebenheiten entsprochen werden. Soweit es dabei um zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe und der überbetrieblichen Ausbildungsstätten geht, wird auf die Antworten zu Fragen 1, 8, 28 und 30 sowie auf die Vorbemerkung verwiesen.

Für Maßnahmen der institutionellen Förderung nach §§ 50ff. AFG standen 1985 insgesamt 35 Mio. DM (davon 17 Mio. DM für Zuschüsse und 18 Mio. DM für Darlehen) im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung. Die Ist-Ausgaben beliefen sich auf 30,7 Mio. DM. Für das Haushaltsjahr 1986 sind 40 Mio. DM eingesetzt. Das Schwergewicht der institutionellen Förderung hat sich in den letzten Jahren von der Förderung von Baumaßnahmen auf die Förderung von Ausstattungsgegenständen verlagert. Priorität wurde Ausstattungen für die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten in neuen Technologien eingeräumt. Ein weiterer Ausbau der institutionellen Förderung nach dem AFG hat sich bisher nicht als notwendig erwiesen.

Auch die beruflichen Schulen leisten einen Beitrag zur beruflichen Weiterbildung. Sie sind bereits heute in der beruflichen Weiterbildung als Fachschulen und bei der Durchführung von Meistervorbereitungslehrgängen tätig.

Im Interesse eines fairen Wettbewerbs mit den Weiterbildungsträgern soll nach Auffassung der Bundesregierung berufliche Weiterbildung an beruflichen Schulen nicht kostenlos angeboten werden (vgl. hierzu Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Weisskirchen (Wiesloch), Kuhlwein u. a. und der Fraktion der SPD zur „Lage und Entwicklung des berufsbildenden Schulwesens“ – Drucksache 10/5652).

32. Wie will die Bundesregierung sichern, daß außerbetriebliche Träger der Weiterbildung ihre hohen Investitionskosten in innovativen Bereichen

durch eine langfristige Nutzung decken können, und ist die Bundesregierung bereit, angesichts der zyklischen Förderungs politik der Bundesanstalt für Arbeit für eine Kontinuität der Finanzierung der Träger zu sorgen?

Nach Auffassung der Bundesregierung kann es im Weiterbildungsmarkt langfristige Bestandsgarantien für bestimmte Einrichtungen nicht geben. Die Einrichtungen müssen sich immer wieder neu im Markt bewähren.

Bei Bau und Ausstattung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten übernehmen Bund, Länder und Bundesanstalt für Arbeit anteilig bis zu 75 % der Investitionskosten, 25 % entfallen auf die eigenverantwortlichen Träger. Sie werden damit in hohem Maße von den Investitionskosten entlastet. Ein spürbarer Eigenbeitrag ist erforderlich, um Fehlinvestitionen bei Umfang und Art der Kapazitäten zu vermeiden.

In wirtschaftlich schwächer strukturierten ländlichen Regionen oder in industriellen Ballungsgebieten mit besonderen strukturellen Anpassungsproblemen kann in begründeten Ausnahmefällen zur Verbesserung der Infrastruktur dieser Räume öffentliche Förderung bis zu 90 % gewährt werden.

Die Bundesanstalt für Arbeit nutzt bei der Förderung der beruflichen Bildung die Vorteile der marktwirtschaftlichen Ordnung, um

- die berufliche Bildung preisgünstig zu gestalten,
- die Qualität der Maßnahmen stetig zu steigern und
- neugegründeten Einrichtungen den Eintritt in den Markt zu ermöglichen.

In begründeten Fällen werden von der Arbeitsverwaltung mit den Trägern mehrjährige Verträge abgeschlossen. Dies wird von der Bundesanstalt z. B. dann praktiziert, wenn die Investitionen auf Veranlassung der Bundesanstalt erfolgt sind oder wenn das Bildungsangebot von außergewöhnlicher Qualität ist und darum modellhaften Charakter hat oder wenn die Investitionskosten außergewöhnlich hoch sind.

Die Förderung durch die öffentliche Hand ist im übrigen generell nicht Träger-, sondern abnehmerorientiert. Die Förderungs politik verkennt nicht die Interessen und Finanzierungsnotwendigkeiten der Träger. Wichtiger aber ist die Deckung des Weiterbildungsbedarfs – durchaus auch durch wechselnde Träger.

33. Sind die Fragen 26 bis 32 für strukturschwache und strukturstarke Räume gegebenenfalls unterschiedlich zu beantworten, und wenn ja, wie?

Im Grundsatz gelten die Antworten zu den Fragen 26 bis 32 sowohl für strukturschwächere wie für strukturstärkere Regionen. Private, gemeinnützige und öffentliche Initiativen zur beruflichen Weiterbildung sind zur erleichterten Umstellung an veränderte Daten in allen Bereichen und Regionen der Wirtschaft sowie in der Mehrzahl der Berufe erforderlich, um die Anpassungs-

fähigkeit zu erhöhen. In der finanziellen Förderung aus öffentlichen Mitteln werden regionalspezifisch Schwerpunkte gesetzt.

Der Bund stellte in den Jahren 1983 bis 1985 für die Errichtung, Erweiterung, den Bau und die Modernisierung überbetrieblicher Ausbildungsstätten nach § 6 Abs. 2 des Zonenrandförderungsgesetzes insgesamt 13,5 Mio. DM zur Verfügung. Dadurch leistet die Bundesregierung einen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Bildungssituation im strukturschwachen Zonenrandgebiet (vgl. im übrigen Antwort zu Frage 32).

Die Mittel der institutionellen Förderung nach dem AFG sind im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitische Situation mit Vorrang für Einrichtungen vorzusehen, die Maßnahmen für Arbeitslose und/oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen durchführen. Da die Arbeitslosenquote in der Regel in strukturschwachen Regionen höher liegt, werden diese damit bei der Förderung vorrangig berücksichtigt.

Zum Abbau des Strukturgefälles werden nach den Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft über die Mitfinanzierung überbetrieblicher Ausbildungsstätten Vorhaben besonders in strukturschwachen Regionen gefördert. Solche Maßnahmen sind vor allem dann erfolgreich, wenn parallel eine Stärkung der Infrastruktur auch in anderen Bereichen und eine Verbesserung des regionalen Betriebsbesatzes erzielt werden. Von Bedeutung sind hierbei insbesondere auch flankierende Maßnahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ und Programme der Länder. Danach kann die Errichtung und/oder der Ausbau von Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsstätten gefördert werden, soweit ein unmittelbarer Zusammenhang mit dem Bedarf der regionalen gewerblichen Wirtschaft an geschulten Arbeitskräften besteht.

### III. Personal in der beruflichen Weiterbildung

34. Über welche Qualifikationen verfügen die Dozenten in der beruflichen Weiterbildung, plant die Bundesregierung eine „Ausbildereignungsverordnung“ für die innerbetriebliche Weiterbildung, und welcher Art sind die Beschäftigungsverhältnisse von Weiterbildungspersonal?

Der Begriff „Dozenten“ für das Personal in der beruflichen Weiterbildung ist angesichts der Vielfalt der Aufgaben fragwürdig. Das Spektrum der Aufgaben des Weiterbildungspersonals reicht von der Weitergabe sehr spezieller Fachkenntnisse und -fertigkeiten über die Vermittlung fachübergreifender Qualifikationen bis zur sozialpädagogischen Betreuung (vgl. Antworten zu Fragen 36 und 42). Qualifikation und Beschäftigungsverhältnisse der Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung sind – unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb von Betrieben tätig werden – dementsprechend sehr unterschiedlich.

Die Zahl der Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbil-

dung ist entsprechend dem Umfang dieses Bildungsbereiches außerordentlich groß und weder nach Quantität noch nach Qualität statistisch erfaßt und erfassbar.

Grundsätzlich kann man davon ausgehen, daß als wichtigste Qualifikation des Weiterbildungspersonals eine ausgeprägte fachliche Kompetenz vorhanden sein soll, andernfalls würde eine Lehrkraft sich nicht in diesem überwiegend auf nebenberuflicher Basis ausgeübten Betätigungsfeld halten können.

Ein erheblicher Teil der Lehrkräfte kommt aus berufsbildenden Schulen, Fachschulen und Hochschulen, die diese Aufgabe im Nebenamt oder als Nebentätigkeit ausüben. Vielfach sind auch Fachkräfte oder Führungskräfte aus Betrieben nebenberuflich eingesetzt.

Die Festlegung von Mindestanforderungen für die Eignung von Lehrkräften in der außerschulischen beruflichen Weiterbildung lehnt die Bundesregierung aus grundsätzlichen Erwägungen ab: Wegen ihrer notwendigen Praxisorientiertheit ist die berufliche Weiterbildung in besonderer Weise auch auf die Mitarbeit von Berufspraktikern angewiesen. Es ist daher nicht beabsichtigt, die Voraussetzungen für die Tätigkeit einer Lehrkraft in der beruflichen Weiterbildung zu reglementieren.

35. Welche Aufgaben können arbeitslose Lehrer in der beruflichen Weiterbildung übernehmen, und welche Erfahrungen liegen darüber vor?

Die Frage eines denkbaren Einsatzes arbeitsloser Lehrer in der beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung ist in der Vergangenheit wiederholt auch mit den Ländern erörtert worden. Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat allerdings davon abgesehen, eine solche Förderungsmöglichkeit in den Katalog der Empfehlungen zur Milderung der Lehrerarbeitslosigkeit aufzunehmen. Hauptgrund hierfür ist, daß die arbeitslosen Lehrer in der Regel nicht den für die berufliche Weiterbildung notwendigen einschlägigen Berufserfahrungshintergrund besitzen.

36. Welche besonderen Qualifikationen sollen nach Vorschlag der Bundesregierung die Dozenten für Weiterbildungslehrgänge für Arbeitslose, insbesondere für langfristige Arbeitslose, haben?

Bei Arbeitslosen, insbesondere langfristig Arbeitslosen, geht es nicht nur um die Vermittlung geeigneter fachlicher Inhalte und Kenntnisse, sondern auch um die psychische Stabilisierung und um die Entwicklung eines leistungsorientierten Verhaltens. Lehrgänge für diesen Personenkreis bedürfen daher besonders qualifizierter Lehrkräfte.

Im Rahmen eines Forschungsauftrages ist die Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-

verbandes vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft damit beauftragt worden, Vorschläge zur Verbesserung der Qualifizierung von Lehrkräften für Weiterbildungslehrgänge für arbeitslose Erwachsene zu machen. In enger Zusammenarbeit mit den Trägern von Modellversuchen zur Qualifizierung von arbeitslosen Erwachsenen ohne Berufsausbildung und dem Bundesinstitut für Berufsbildung soll ein Konzept erarbeitet werden, aus dem hervorgeht, welche besonderen Qualifikationen Lehrkräfte benötigen, um Arbeitslose erfolgreich, z. B. im Rahmen der Umschulung, weiterbilden zu können. Es sollen u. a. Materialien zur Lehrkräfte-Weiterbildung in Form von Handreichungen entwickelt und erprobt werden.

#### IV. Weiterbildungsberatung/Transparenz des Angebots

37. Wie viele und welche Art von Weiterbildungsberatungsstellen – außerhalb der Arbeitsämter und der Kammern – gibt es in der Bundesrepublik Deutschland, welche Erfahrungen liegen über deren Tätigkeit vor, wer sucht dort nach Informationen nach, und wie arbeiten die verschiedenen Weiterbildungsberatungsstellen zusammen?

Die Bundesregierung spricht sich nachdrücklich für ein offenes Weiterbildungssystem aus, in dem die Vielfalt der Trägerschaft, die Flexibilität des Angebotes und die Autonomie der inhaltlichen Gestaltung als wichtige Bedingungen für ein anpassungsfähiges und den unterschiedlichen Bedürfnissen der Bürger und der Betriebe am besten entsprechendes Weiterbildungsangebot gesichert sind. Ein solches, durch Angebot und Nachfrage bestimmtes Weiterbildungssystem setzt allerdings ein Mindestmaß an Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote voraus. Die Abnehmer, d. h. die einzelnen Fortbildungsinteressenten und die Betriebe, wollen und müssen wissen, was der Markt für sie bietet. Dieser Transparenz und Vergleichbarkeit in der beruflichen Weiterbildung dienen u. a. die Weiterbildungsberatung, Verzeichnisse und Kataloge von Fortbildungsgängen und -prüfungen (vgl. Antwort zu Frage 38) sowie die Ordnungsmaßnahmen des Bundes auf der Grundlage des BBiG und der HwO (vgl. Antwort zu Frage 6).

Der Bundesregierung liegt kein Zahlenmaterial über die Anzahl von Weiterbildungsberatungsstellen in der Bundesrepublik Deutschland vor. Solche Beratungsstellen oder auch nur -angebote gibt es in verschiedenster Trägerschaft. Sie sind häufig mit Institutionen gekoppelt, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführen und/oder Prüfungen in diesem Bereich abnehmen. Beispielhaft für die Träger – abgesehen von Arbeitsämtern und Kammern – seien hier genannt:

- Arbeitgeberorganisationen (z. B. Berufsfachverbände, Berufsförderungswerke),
- Arbeitnehmerorganisationen,
- kirchliche Organisationen,
- Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege,
- Volkshochschulen,

- Berufsförderungsdienst der Bundeswehr,
- sonstige Bildungsträger, wie z. B. private Schulen.

Daneben dürften nach Schätzungen in 20 bis 30 Kommunen kommunale Beratungsstellen für Weiterbildung bestehen.

Für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgabe arbeitet die Bundesanstalt für Arbeit mit allen an der beruflichen Bildung beteiligten und interessierten Stellen, so auch mit anderen Weiterbildungsberatungsstellen zusammen. Dazu wurden die Dienststellen insbesondere auch im Rahmen des seit 1974 laufenden Aktionsprogramms der Bundesanstalt für Arbeit „Berufliche Bildung und Beschäftigungslage“ wiederholt aufgefordert, zuletzt noch durch den Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit im Zusammenhang mit der „Qualifizierungsoffensive“.

Die Form der Zusammenarbeit der Bundesanstalt für Arbeit mit den verschiedenen Trägern der beruflichen Bildung und Weiterbildungsberatungsstellen ist vielfältig und differenziert. Ein besonderes Ziel solcher Kooperation ist es, Arbeitnehmer über die große Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für die berufliche Entwicklung und Sicherheit zu informieren und so für die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen zu motivieren.

Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft hat in der Vergangenheit mehrere Modellvorhaben gefördert, in deren Rahmen neun Beratungsstellen in sechs Kommunen eingerichtet und erprobt wurden. Dabei hat sich die kommunale, trägerunabhängige und von hauptberuflichen Weiterbildungsberatern geführte Beratungsstelle als geeignete und leistungsfähige Organisationsform erwiesen. Ihr Bedarf wird – wie eine Städteumfrage des Deutschen Instituts für Urbanistik gezeigt hat – von den meisten Kommunen hoch eingeschätzt und ist auch durch die hohe Inanspruchnahme von Ratsuchenden nachzuweisen.

Die aufgrund der Modellvorhaben gewonnenen Erfahrungen lassen sich kurz wie folgt zusammenfassen:

Die Aufgaben der Beratungsstellen liegen vornehmlich in der Individualberatung, d. h. in der Information, Beratung, Motivierung und Unterstützung bei der Teilnahme an Weiterbildung sowie der aktiven Ansprache von Weiterbildungsinteressierten. Ein weiterer Aufgabenschwerpunkt ist die Institutionenberatung, d. h. die Kooperation mit Weiterbildungseinrichtungen in Form von Informationsaustausch und Kontaktpflege mit Veranstaltern, Beratung bei der Angebotsgestaltung sowie Anregung und Konzipierung neuer bedarfsorientierter Weiterbildungsangebote. Die im Rahmen der Modellvorhaben eingerichteten kommunalen Beratungsstellen haben sich in der Praxis bewährt, so daß sieben der neun Einrichtungen seit 1983 in eigener kommunaler Verantwortung und mit eigenen Etatmitteln fortgeführt werden.

Die Beratungsdienste werden hauptsächlich von Ratsuchenden mit geringerer schulischer Qualifikation in Anspruch genommen. Etwa zwei Drittel aller Ratsuchenden waren Hauptschulabsolventen bzw. hatten

keinen Schulabschluß. Einen hohen Anteil unter den Ratsuchenden (35 %) nahm die Gruppe der Arbeitslosen ein. Im Mittelpunkt der Weiterbildungswünsche standen mit 58 % Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Bei mehr als der Hälfte aller Ratsuchenden ging die Beratung über Informationsvermittlung hinaus; durch motivierende Beratung konnten diesen Personen konkrete Hilfen zur Weiterbildungsteilnahme bzw. zur Verhinderung des Abbruchs einer Maßnahme gegeben werden. 36 % der Ratsuchenden wurden von den Beratungsstellen nach der motivierenden Weiterbildungsberatung bei Einrichtungen zur Teilnahme angemeldet.

Weiterbildungsberatungsstellen vermögen insoweit die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit zu mildern und tragen außerdem dazu bei, durch Motivierung von Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern zur Teilnahme an Weiterbildung und der damit verbundenen Verbesserung ihrer Chancen zur Wiederbeschäftigung den steigenden Sozialhilfeausgaben der Kommunen entgegenzuwirken.

Im Rahmen der Institutionenberatung arbeiten die Beratungsstellen in vielfacher Weise mit den verschiedenen Veranstaltern und anderen Beratungsdiensten im örtlichen Weiterbildungsbereich zusammen. Demgegenüber finden sich allenfalls lose Formen der Kooperation von kommunalen Beratungsstellen untereinander. Insoweit fehlt es bislang an einem strukturierten Erfahrungsaustausch.

38. Welche Möglichkeiten gibt es für Arbeitnehmer, sich über Weiterbildungsangebote am Ort zentral zu informieren, und in welchen Städten, Gemeinden, Regionen, Kammerbezirken werden Weiterbildungskataloge, die einen umfassenden Überblick über das dortige Angebot vermitteln, angeboten?

In einem offenen und pluralen Weiterbildungssystem ist die Beratung der Berufstätigen wie der Arbeitslosen über die für sie in Betracht kommenden Weiterbildungsangebote besonders wichtig, um die Auswahl der „richtigen“ Maßnahme zu erleichtern und um Fehlentscheidungen und -investitionen möglichst zu vermeiden.

Es gehört zu den gesetzlichen Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit, den Ratsuchenden alle geeigneten Informationen über die berufliche Weiterbildung im Rahmen der Arbeitsberatung und der Berufsberatung zu geben. Die Bundesanstalt für Arbeit hat über Möglichkeiten zur Förderung der beruflichen Bildung unter den Voraussetzungen des Einzelfalles zu unterrichten. Diese Beratungen durch die Arbeitsverwaltung erfolgen aufgrund vielfältiger, den Arbeitsämtern vorliegenden Informationen. Dazu gehört auch das von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebene Verzeichnis „Einrichtungen zur beruflichen Bildung“. In diesem Verzeichnis werden zu den einzelnen Weiterbildungsmöglichkeiten Angaben über Bildungsstätten, Zugangsvoraussetzungen, Aufnahmemöglichkeiten, Auf-

nahmekriterien, Unterrichtsform und -dauer, Bildungsschwerpunkte, Inhalte und Abschluß gemacht sowie sonstige wichtige Hinweise gegeben. Im Rahmen der Verstärkung und Weiterentwicklung von EDV-gestützten Informationssystemen wird in der Arbeitsverwaltung z. Z. auch die Mikroverfilmung des regionalen Weiterbildungsangebotes angestrebt bzw. erprobt. Die Informationen können von den Ratsuchenden über Mikrofilmlesegeräte in den Wartezonen der Arbeitsämter abgerufen werden.

Außerhalb der Arbeitsverwaltung werden darüber hinaus zahlreiche Verzeichnisse und Kataloge über das Angebot an beruflicher Weiterbildung regionaler und überregionaler Art geführt. Diese Verzeichnisse bzw. Kataloge werden von Weiterbildungsträgern, von regionalen oder überregionalen Trägerzusammenschlüssen sowie auch von zentralen Stellen veröffentlicht. So gibt das Bundesinstitut für Berufsbildung seit einigen Jahren Verzeichnisse über Träger, Maßnahmen, Bedingungen und Abschlüsse in speziellen Fortbildungsbereichen (Industriemeister, Datenverarbeitungsfachkräfte, kaufmännische Fortbildung, Sozial- und Gesundheitsberufe) im ganzen Bundesgebiet heraus. Verzeichnisse von Fortbildungsmaßnahmen zur Anwendung von „Neuen Technologien“ sind im Bundesinstitut in Vorbereitung. Die verschiedenen Verzeichnisse und Kataloge informieren den Interessenten weitgehend über das für ihn in Betracht kommende Angebot an beruflicher Weiterbildung.

Eine komplette Aufstellung darüber, in welchen Städten, Gemeinden, Regionen und Kammerbezirken derartige Lehgangsverzeichnisse im einzelnen herausgegeben werden, liegt der Bundesregierung nicht vor.

39. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung unternommen, die Transparenz des Weiterbildungsangebots hinsichtlich der Intensität, Stofftiefe und -breite, der Qualität des Angebots, des Erfolgs der Teilnehmer, des Preis-Leistungs-Verhältnisses herzustellen?

Zur Förderung der Transparenz der vielfältigen regionalen Weiterbildungsangebote wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen des Forschungsprojekts „Qualität und Wirtschaftlichkeit beruflicher Weiterbildung“ ein Vorschlag für „Übersichten über das regionale Weiterbildungsangebot“ entwickelt, die nicht nur vom Beratungspersonal der Arbeitsämter, sondern auch von den Ratsuchenden und Weiterbildungsinteressierten, den Betrieben sowie den Bildungsträgern direkt genutzt werden können. Dieser Vorschlag wird z. Z. im Zusammenhang mit gleichgerichteten Bemühungen der Bundesanstalt für Arbeit, mehr Transparenz im Weiterbildungsbereich herzustellen, weiterentwickelt. Angestrebt werden Weiterbildungsverzeichnisse für im einzelnen noch abzugrenzende Bildungsräume (in der Regel mehrere Arbeitsamtsbezirke), für die die Informationen und Daten vorliegender Dokumentationen regional aufbereitet werden sollen (zu den bestehenden Informa-

tions- und Beratungsdiensten vgl. im übrigen Antworten zu Fragen 37 und 38).

Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft einen Forschungsauftrag erteilt zur Auswertung der Fülle an Konzepten, Maßnahmen und Materialien zur beruflichen Bildung im Bereich der neuen Technologien. In diesem Rahmen wird auch geprüft, ob eine Datenbank über Weiterbildungsangebote aufgebaut werden soll. Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist gebeten worden, eine Abstimmung über die Kriterien einer diesbezüglichen Dokumentation sowie über die Vergleichbarkeit mit bestehenden Systemen durchzuführen. Hierzu ist auch eine Abstimmung mit anderen Institutionen, z. B. der Bundesanstalt für Arbeit, erforderlich, um Doppelarbeiten zu vermeiden und den Datenaustausch zu ermöglichen. Erst nach Abschluß dieser Untersuchungen kann beurteilt werden, inwieweit noch weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz in diesem Bereich erforderlich sind.

Zur Frage des Erfolgs der Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung werden vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit auf der Grundlage der Geschäftsstatistiken der Bundesanstalt regelmäßig Analysen durchgeführt, deren Ergebnisse in den „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ veröffentlicht werden.

40. Was hat die Bundesregierung unternommen, um die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 18. Juli 1985 umzusetzen, wonach zur Information und zielgruppenorientierten Beratung von Frauen über alle gegebenen Weiterbildungsangebote die Informations- und Beratungsmöglichkeiten auf örtlicher Ebene, insbesondere der Arbeitsverwaltung in Kooperation mit den Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung, verstärkt werden soll?

Frauen sind bei der Förderung der beruflichen Bildung durch die Bundesanstalt für Arbeit eine hervorgehobene Zielgruppe. Deshalb wurde auf die speziellen Informations- und Bildungsbedürfnisse dieses Personenkreises auch im Rahmen des Aktionsprogramms der Bundesanstalt für Arbeit „Berufliche Bildung und Beschäftigungslage“ mehrmals hingewiesen.

Frauen werden ebenso wie Männer durch die Arbeitsberatung in den Arbeitsämtern umfassend über die regionalen und überregionalen Weiterbildungsmöglichkeiten der verschiedenen Bildungseinrichtungen informiert.

Darüber hinaus ist u. a. auch für zielgruppenorientierte Beratung in jedem Arbeitsamt in der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung eine geeignete Führungs- oder Fachkraft, nach Möglichkeit eine Frau, mit der Wahrnehmung von Frauenfragen beauftragt. Diese „Frauenbeauftragte“ ist dem Abteilungsleiter der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung unmittelbar unterstellt. Mit diesen Vorkehrungen wird von der Bundesanstalt für Arbeit der besonderen Situation der Frauen im Berufsleben auch bei Fragen der beruflichen Weiterbildung Rechnung getragen.

41. Welche Maßnahmen sind vorgesehen, um die Erfahrungsbezüge der Teilnehmer bei Maßnahmen im technischen Bereich auch für die Teilnehmerinnen zu gewährleisten?

Aus Modellversuchen in gewerblich-technischen Berufen ist zu erkennen, daß die Erfahrungsbezüge bei Frauen im Umgang mit der Technik nicht annähernd in gleichem Umfang vorhanden sind wie bei Männern. Daher sind in solchen Lehrgängen zusätzliche Lerneinheiten erforderlich, die besondere Aspekte der Technik vermitteln. Soweit wie möglich sollte dabei an die auch Mädchen und Frauen bekannten technischen Erfahrungsbezüge im Haushalt angeknüpft werden. In der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Weiterbildung von Frauen vom 24. Mai 1985 heißt es dazu, daß es generell die Aufgabe von Ausbildern sowie von Lehr- und Lernmaterialien ist, „an den Erfahrungsbezügen der Teilnehmer anzuknüpfen. Damit dies bei Maßnahmen im technischen Bereich auch für alle Teilnehmerinnen gewährleistet ist, sollen die Träger und Einrichtungen der Weiterbildung alle zuvor erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten von Frauen bei der Abstimmung von Inhalten und Methoden der Weiterbildung berücksichtigen“.

Die vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft geförderten Modellversuche für die berufliche Weiterbildung von Frauen tragen den unterschiedlichen Bildungs- und Erfahrungsvoraussetzungen der Teilnehmerinnen – insbesondere auch den unterschiedlichen Zugang von Frauen zu Technik und Naturwissenschaften – durch besondere Motivations- bzw. Kenntnisvermittlung Rechnung. So hat das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1985 ein Modellprogramm „Computerkurse für Mädchen“ abgeschlossen. Aufgrund der guten Erfahrungen sind jetzt in Zusammenarbeit mit der Computerindustrie Modellversuche zur Schulung mit der neuen Informationstechnik ausgeschrieben worden, die von unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen und beruflichen Vorerfahrungen der angesprochenen Frauen ausgehen. Die Kurse sollen zwischen drei und sechs Monate dauern.

Darüber hinaus wird die generelle Frage, wie Erfahrungsbezüge in die Gestaltung von Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung einfließen können, in dem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Auswirkungen frauenspezifischer Lebensbedingungen auf die berufliche Weiterbildung von Frauen“ im einzelnen untersucht.

42. Auf welche Weise werden Teilnehmerinnen, die aufgrund längerer Arbeitslosigkeit oder aus anderen Gründen persönliche Schwierigkeiten haben, durch geeignete individuelle Betreuung und durch lehrgangsbegleitende Unterstützung gefördert?

Neben dem Einsatz von Sozialpädagogen und Sozialarbeitern, die eine geeignete individuelle Betreuung



der Teilnehmerinnen bieten können, dient auch die Durchführung besonderer, lehrgangsbegleitender Stütz- und Förderkurse dem Ziel, persönliche Schwierigkeiten der Teilnehmerinnen soweit wie möglich zu kompensieren. Dies entspricht auch den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 24. Mai 1985 zur Weiterbildung von Frauen.

Soweit erforderlich, werden vom Arbeitsamt Sozialbetreuer eingesetzt, die zum einen vor Beginn der Bildungsmaßnahme und zum anderen auch während der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme den Teilnehmern mit Rat und Hilfe zur Verfügung stehen. Darüber hinaus können auch die Kosten eines beim Bildungsträger beschäftigten Sozialbetreuers im Rahmen der Erstattung der Lehrgangsgebühren übernommen werden, wenn ein Sozialbetreuer für die erfolgreiche Durchführung der Bildungsmaßnahme notwendig ist.

Auch im Rahmen der Modellversuchsreihe des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zur Qualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsausbildung soll erprobt werden, welche sozialpädagogische Unterstützung und welcher fachtheoretische und fachpraktische Stützunterricht erforderlich sind, damit vor allem arbeitslose Frauen mit Erfolg eine Umschulung bis zu einem Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf durchlaufen können.

#### V. Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

43. In welchem Umfang tragen die Kostenträger der Weiterbildung – Bund, Länder, Gemeinden, Ar-

beitgeber, Arbeitnehmer – zu den Gesamtkosten der Weiterbildung bei?

Den größten Teil der Weiterbildungskosten tragen die Wirtschaft und die Bundesanstalt für Arbeit.

Nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft betragen die Weiterbildungskosten der Wirtschaft 1985 ca. 10 Mrd. DM.

Die Bundesanstalt für Arbeit wendet für Bildungsmaßnahmen (einschließlich individuelle Förderung der beruflichen Rehabilitation) jährlich über 5 Mrd. DM auf.

Die Ausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden für die berufliche Weiterbildung werden nicht gesondert erfaßt. Es liegen lediglich entsprechende Zahlen über die Ausgaben für die Weiterbildung insgesamt vor. Danach betragen die Gesamtausgaben für diesen Bereich 1985 2,956 Mrd. DM. Sie haben sich seit 1975 um 280 % gesteigert. Die Ausgaben des Bundes zur Weiterbildung betragen 1985 778 Mio. DM, das sind 10,9 % der gesamten Bildungsausgaben des Bundes. Die Länder wendeten 1985 für Weiterbildung insgesamt 1,166 Mrd. DM auf, das sind 1,8 % der Bildungsausgaben der Länder. Die Aufwendungen der Gemeinden und Zweckverbände betragen 1985 1,013 Mrd. DM, das sind 6,7 % der Bildungsausgaben dieser Körperschaften.

Hinzu kommen für Schüler in Fachschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt, Ausgaben nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz. Im Jahre 1984 waren es rd. 70 Mio. DM; davon entfielen auf den Bund 65 v. H. und auf die Länder 35 v. H.

#### Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit in Mio. DM

	1983	1984	1985	1986 <sup>1)</sup>
Unterhaltsgeld	1 815,4	1 784,2	1 850,1	2 402,4
Sachkosten				
– Fortbildung	671,7	806,5	953,5	1 128,1
– Umschulung	432,5	444,3	462,3	513,6
Einarbeitungszuschüsse	115,1	122,7	165,5	355,1
Zusammen:	3 034,7	3 157,7	3 431,4	4 399,2

#### Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit zur individuellen Förderung der beruflichen Rehabilitation:

	in Mio. DM
1983	1 826,0
1984	1 821,1
1985	1 859,1
1986 <sup>1)</sup>	2 263,7

<sup>1)</sup> laut Haushaltsplan der Bundesanstalt

Wegen der Aufwendungen der Arbeitnehmer vgl. Antwort zu Frage 49.

44. Die Bundesregierung stützt ihre Angaben zur Finanzierung der betrieblichen Weiterbildungsausgaben seit 1983 auf Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft.

Ist der Bundesregierung die Kritik an dieser Erhebung bekannt, und wie beurteilt sie diese?

Die Bundesregierung hat im Berufsbildungsbericht 1986 u. a. darauf hingewiesen, daß die Nettokosten für die Berufsausbildung und für die berufliche Weiterbildung der Betriebe nach Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft bei rd. 32 Mrd. DM liegen (zum Anteil für die berufliche Weiterbildung vgl. Antwort zu Frage 43). Auch die Bundestagsfraktion der SPD hat sich in der Begründung zu ihrem Entwurf eines Ausbildungsplatzfinanzierungsgesetzes auf die Zahlen des Instituts der deutschen Wirtschaft bezogen (Drucksache 10/5143, S. 5).

Bei Kostenerhebungen dieser Art, die sich auf relativ kleine Stichproben stützen, können die Ergebnisse nur als Größenordnung angegeben werden. Im übrigen kommen die Abschätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung in der Tendenz zu ähnlichen Ergebnissen.

45. Nach Eigenangaben der Unternehmen entfallen rund 75 % der Ausgaben für betriebliche Weiterbildung auf indirekte Kosten (Produktionsausfallzeiten etc.).

Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß angesichts der extrem kurzen Dauer der Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung die Arbeitnehmer Produktionsausfälle durch intensivere Arbeit (unbezahlte Überstunden etc.) nachholen müssen und die sogenannten indirekten Kosten daher reine fiktive Kosten sind?

Was veranlaßt die Bundesregierung dazu, die inhaltlich völlig unterschiedlichen Ausgaben der öffentlichen Hand, der Bundesanstalt für Arbeit und der Privatwirtschaft dennoch unkommentiert nebeneinander zu stellen?

Die Aussage, daß fast drei Viertel der gesamten Weiterbildungskosten auf mittelbare Kosten entfallen, basiert auf einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahre 1983/84 bei 119 Betrieben aus den Industriezweigen Chemie, Metall, Maschinenbau, Elektro und Textil in den Ländern Nordrhein-Westfalen, Hessen und Rheinland-Pfalz. Die gleiche Untersuchung gelangt zu dem Ergebnis, daß rd. zwei Drittel (68 %) der befragten Betriebe die Ausgaben für Weiterbildung jedoch nicht als Weiterbildungskosten erfassen, da sie über keine entsprechende Kostenrechnung verfügen.

Insgesamt dürfte unbestritten sein, daß ein nicht uner-

heblicher Teil der gesamten Weiterbildungsaufwendungen der Wirtschaft auf indirekte Kosten entfällt. Der Anteil hängt in starkem Maße von der Art und der Größe des Betriebes ab. Einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahre 1980 zufolge liegt er zwischen 70 % bei Handwerksbetrieben und rd. 30 % bei IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten.

Der Produktionsausfall, der durch Weiterbildungsmaßnahmen bedingt ist, wird im allgemeinen in der betrieblichen Praxis ähnlich aufgefangen, wie dies bei Krankheiten und Urlaub von Mitarbeitern der Fall ist. So halten größere Betriebe im gewerblichen Bereich in der Regel eine Personalreserve bereit. Da dies im kaufmännischen Bereich und auch bei kleineren Betrieben im allgemeinen nicht möglich ist, können die Produktionsausfallzeiten dort nur im Rahmen der kalkulatorischen Kosten berücksichtigt werden. Insgesamt dürften die vom Institut der deutschen Wirtschaft ermittelten Kosten eher an der Obergrenze der Ergebnisse liegen, die aus einer Auswertung betrieblicher Weiterbildungskostenrechnungen zu erwarten wären.

Die Bundesregierung hat im Berufsbildungsbericht 1986 die Aus- und Weiterbildungsausgaben der öffentlichen Hand, der Bundesanstalt für Arbeit und die Kosten der Privatwirtschaft zwar nebeneinandergestellt, gleichzeitig jedoch durch entsprechende Hinweise auf die unterschiedlichen Quellen – für jeden erkennbar – aufmerksam gemacht. In Zukunft wird ergänzend darauf hingewiesen werden, daß Kosten und Ausgaben nicht unmittelbar miteinander verglichen werden können. Dies wurde bisher als bekannt vorausgesetzt.

46. In welchen Branchen gibt es bereits von den Tarifparteien vereinbarte Fondsregelungen für den Bereich der beruflichen Weiterbildung, wie hoch sind die Leistungen, die daraus erbracht werden, wie beurteilt die Bundesregierung diese Regelungen, und beabsichtigt die Bundesregierung, derartige Fondsregelungen insbesondere für den Bereich der Klein- und Mittelbetriebe zu fördern?

In einigen Fachbereichen des Baugewerbes gibt es tarifliche Regelungen, die eine Erstattung von Kosten der Berufsausbildung an Arbeitgeber aus dem Fonds einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien vorsehen. Dagegen hat, soweit ersichtlich, nur der Tarifvertrag über die Berufsbildung im Gerüstbaugewerbe Fragen der beruflichen Weiterbildung zum Gegenstand. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes besteht eine Sozialkasse, deren Aufgabe es u. a. ist, berufliche Fortbildungsmaßnahmen zu fördern. Über die Höhe der Leistungen liegen keine Erkenntnisse vor. Es handelt sich dabei um Regelungen, die auf Grund der Tarifautonomie von den Tarifvertragsparteien eigenverantwortlich und ohne staatliche Einflußnahme zustande kommen. Die Bundesregierung sieht keine Veranlassung, derartige Regelungen zu fördern.

47. Wie beurteilt die Bundesregierung eine staatliche Fondsfinanzierung der Weiterbildung, wie sie z. B. in Frankreich durch eine generelle Umlagefinanzierung praktiziert wird?

Die Bundesregierung lehnt eine staatliche Fondsfinanzierung der Weiterbildung durch eine Umlage, wie sie z. B. in Frankreich praktiziert wird, ab. Gegen einen solchen Vorschlag sprechen unter den Gegebenheiten der Bundesrepublik Deutschland alle Gründe, aus denen jede gesetzliche Berufsbildungsabgabe und globale Fondsfinanzierung abzulehnen ist:

- Sie führt zu keiner Steigerung der Fortbildungsbereitschaft und der entsprechenden Angebote der Arbeitgeber. Das Eigeninteresse der Betriebe an der Aus- und Fortbildung ihrer Arbeitnehmer würde sinken,
- staatliches Handeln müßte die bisher freiwillig erbrachten Leistungen der Wirtschaft ersetzen, noch dazu zu oft höheren Kosten in überbetrieblichen Bildungsmaßnahmen, wobei die Praxisnähe immer wieder überprüft und gesichert werden müßte. Das würde zu hohem bürokratischem Aufwand und damit zu einer Fehlleitung von Ressourcen führen. Die Gefahr volkswirtschaftlicher Fehlsteuerung wäre evident.

48. Wie hoch sind die staatlichen Zuschüsse in Bund, Ländern und Gemeinden für Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung, wer sind die Empfänger dieser Mittel, und wie hoch sind die Ausgaben für Bund, Länder und Gemeinden für die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes?

Über die Höhe und Empfänger der staatlichen Zuschüsse in Bund, Ländern und Gemeinden für Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung liegen keine Angaben vor; das gilt auch für die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. Im übrigen wird auf die Antwort zu Frage 43 verwiesen.

49. Liegen der Bundesregierung Untersuchungen über die Eigenleistungen der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung vor?

Wie hat sich die kontinuierliche Veränderung der AFG-Förderung von einer Förderung der erwerbstätigen Arbeitnehmer zu einer Förderung der Weiterqualifizierung der Arbeitslosen auf die Weiterbildungschancen von Facharbeitern ausgewirkt?

Sieht die Bundesregierung Möglichkeiten einer intensiveren Förderung der im Erwerbsleben stehenden Arbeitnehmer, oder ist sie der Ansicht, daß diese ihre Weiterbildung selbst zu finanzieren haben?

Der Bundesregierung liegen keine repräsentativen Untersuchungen über die Eigenleistungen der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung vor. Eine vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft geförderte Pilotstudie zeigt allerdings exemplarisch die Bandbreite der Kosten von Weiterbildungsteilnehmern für drei ausgewählte Ausbildungsziele (staatlich geprüfter Techniker, staatlich geprüfter Betriebswirt, Abitur) auf. Neben den für Bildungsangebote vielfach aufzubringenden Teilnehmergebühren führen insbesondere die entfernungsabhängigen Kosten (Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Kosten für Fremdverpflegung) zu individuell sehr unterschiedlichen Kostenbelastungen. Bei Teilnehmern z. B. am Fernunterricht mit begleitendem Unterricht als Blockseminar tritt darüber hinaus vielfach die unbezahlte Arbeitsfreistellung als zusätzlicher Kostenfaktor auf. Die Ergebnisse dieser Studie sind vom Bundesinstitut für Berufsbildung unter dem Titel „Individuelle Kosten der Weiterbildung“ veröffentlicht worden.

Neue Schwerpunkte der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem AFG wurden im Rahmen eines erheblich ausgeweiteten Finanzrahmens gesetzt. So tragen die förderungsrechtlichen Vorschriften des AFG den Belangen der Problemgruppen des Arbeitsmarktes, insbesondere denen der Arbeitslosen, besonders Rechnung. Dies ist sozialpolitisch unverzichtbar. Dadurch werden aber die im Erwerbsleben stehenden Arbeitnehmer nicht benachteiligt. Die Zahl der Neueintritte in Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten Jahren zeigt, daß auch die Teilnehmerzahlen der vorher beschäftigten Arbeitnehmer zunehmen, und zwar 1985 sogar stärker als die Zahl der vorher arbeitslosen Teilnehmer.

Neueintritte in Weiterbildungsmaßnahmen

	insgesamt		davon			
		im Erwerbsleben stehende Arbeitnehmer	Veränderung gegenüber Vorjahr %	vorher arbeitslose Arbeitnehmer	mehr gegenüber Vorjahr %	Anteil der Arbeitslosen %
1982	265 527	119 366	—	146 161	—	55,1
1983	306 201	109 355	— 8,4	196 846	+ 34,7	64,3
1984	353 140	119 997	+ 9,7	233 143	+ 18,4	66,0
1985	409 324	140 432	+ 17,0	268 892	+ 15,3	65,7
1. Halbjahr 1986 voraussichtlich	237 706	76 920	+ 18,1	160 786	+ 27,6	67,6
	450 000					

Die durch die Teilnahme entstehenden Kosten werden auch den im Erwerbsleben stehenden Facharbeitern ganz oder teilweise erstattet. Daneben erhalten sie ein zinsloses Unterhaltsgeld-Darlehen bzw. das höhere Unterhaltsgeld als Zuschuß, wenn die Teilnahme aus arbeitsmarktpolitischer Sicht notwendig ist. Beschäftigte Arbeitnehmer, die noch nicht über einen beruflichen Abschluß verfügen, erhalten grundsätzlich das höhere Unterhaltsgeld als Zuschuß.

Eine angemessene Eigenbeteiligung ist für einen im Erwerbsleben stehenden Facharbeiter, insbesondere dann, wenn er an einer Aufstiegsmaßnahme teilnimmt, zumutbar und muß im Interesse der Gesamtheit der Beitragszahler auch weiterhin gefordert werden. Von einer generellen „Selbstfinanzierung der Weiterbildung“ kann aber in diesem Zusammenhang nicht gesprochen werden.

50. Was hat die Bundesregierung unternommen, um entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 18. Juli 1985 die Teilnahme von Frauen an Vollzeitmaßnahmen der beruflichen Weiterbildung dadurch zu sichern, daß neben der extensiven Ausschöpfung vorhandener Gesetzesmöglichkeiten dafür Sorge getragen wird, den Lebensunterhalt während der Weiterbildung durch angemessene finanzielle Förderung zu sichern?

Welche Maßnahmen sind vorgesehen, um die Förderung der beruflichen Weiterbildung alleinstehender Frauen existenzdeckend, d. h. über die bisherigen Bestimmungen des AFG hinaus, auszugestalten?

Wegen der Förderungsmöglichkeiten nach den neuen Vorschriften des AFG wird auf die Antwort zu Frage 14 verwiesen.

Die Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem AFG knüpfen grundsätzlich an das zuletzt verdiente Arbeitsentgelt an. Für die Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen wurde zum 1. Januar 1986 durch die 7. AFG-Novelle das Unterhaltsgeld von 63 % auf 65 % und für Teilnehmer mit Familienpflichten von 70 % auf 73 % des vorherigen Nettoarbeitsentgelts erhöht. Es liegt damit über dem Arbeitslosengeld (63 %/68 %).

Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß der Anspruch auf das Unterhaltsgeld nicht durch Zeiten der Unterbrechung der Berufstätigkeit wegen Kindererziehung (siehe im einzelnen Antwort zu Frage 14) entfällt; auch bemißt sich das Unterhaltsgeld während der Teilnahme an einer ganztägigen Bildungsmaßnahme auch im Falle einer vorherigen Teilzeitbeschäftigung nicht nach dem Arbeitsentgelt für die Teilzeitbeschäftigung, sondern nach dem Tariflohn einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung. In der Regel ist somit davon auszugehen, daß der Lebensunterhalt während der Teilnahme an einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme durch das Unterhaltsgeld gesichert werden kann.

51. Welche Hilfen und entsprechende gesetzliche Regelungen sind vorgesehen, um eine kontinuierliche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere von Müttern mit kleineren Kindern, zu gewährleisten, z. B. im Falle der Erkrankung ihrer Kinder?

Der Teilnehmer an einer beruflichen Bildungsmaßnahme erhält bis zu fünf Tagen das Unterhaltsgeld weiter, wenn er wegen der Betreuung eines erkrankten Kindes zeitweilig an der Bildungsmaßnahme nicht teilnehmen kann. Darüber hinaus kann der Teilnehmer ohne finanzielle Nachteile die Bildungsmaßnahme aus wichtigem Grund abbrechen. Als wichtiger Grund ist auch die notwendige Betreuung eines erkrankten Kindes anzusehen. Nach einer aus wichtigem Grund abgebrochenen Maßnahme kann die Fortsetzung einer entsprechenden Maßnahme zu einem späteren Zeitpunkt wieder gefördert werden.

52. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung unternommen, um sicherzustellen, daß die Träger/Einrichtungen der Weiterbildung die Teilnehmerinnen über die Fördermöglichkeiten beraten und durch geeignete Hilfen gewährleisten, daß sich der Unterrichtsausfall nicht nachteilig auswirkt?

Nach dem Sozialgesetzbuch sind die Arbeitsämter zur umfassenden Beratung über die bestehenden Förderungsmöglichkeiten nach dem AFG verpflichtet. Soweit der Bundesregierung bekannt, machen aber auch die Bildungsträger in der Regel die zu ihnen kommenden Interessenten auf die Förderungsmöglichkeiten aufmerksam und empfehlen ihnen, sich wegen näherer Einzelheiten mit dem Arbeitsamt in Verbindung zu setzen.

Im übrigen wird auf die Antwort zu Frage 51 verwiesen.

53. Wie sieht die steuerliche Absetzbarkeit von Fortbildungskosten als Werbungskosten nach Einkommensgruppen und Berufspositionen aus, und wie hoch ist die jährliche Steuermindererhebung des Staates aufgrund der abgesetzten Fortbildungskosten?

Als Aufwendungen für die Weiterbildung in einem ausgeübten Beruf gehören Fortbildungskosten steuerlich zu den Betriebsausgaben oder Werbungskosten.

Betriebsausgaben sind Aufwendungen, die durch den Betrieb veranlaßt sind (§ 4 Abs. 4 EStG); Werbungskosten sind Aufwendungen zur Erwerbung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen (§ 9 Abs. 1 EStG). Sie sind bei der Einkunftsart abzuziehen, bei der sie erwachsen sind.

Fortbildungskosten, die Betriebsausgaben oder Werbungskosten darstellen, werden unabhängig von Einkommensgruppen oder Berufspositionen in voller

Höhe von den steuerpflichtigen Einnahmen abgezogen. Die Frage, ob Fortbildungskosten Betriebsausgaben oder Werbungskosten sind, wird nach einheitlichen Kriterien beurteilt.

In der amtlichen Lohn- und Einkommensteuerstatistik sind die Fälle, in denen Fortbildungskosten in einem ausgeübten Beruf steuerlich zu berücksichtigen sind, nicht gesondert ausgewiesen. Angaben über die Höhe der Steuermindereinnahmen sind daher nicht möglich.

54. Beabsichtigt die Bundesregierung angesichts der faktischen Nichtförderung der erwerbstätigen Facharbeiter durch das AFG eine Änderung des Steuerrechts mit dem Ziel, die Benachteiligung der niedrigeren Einkommensschichten, bei denen in der Regel ein größerer Fortbildungsbedarf besteht, im Steuerrecht aufzuheben?

Wie beurteilt die Bundesregierung Überlegungen, durch Abzugsfähigkeit der Fortbildungskosten von der Steuerschuld statt von dem zu versteuernden Einkommen eine größere Bildungsgerechtigkeit herzustellen?

Es trifft nicht zu, daß erwerbstätige Fachkräfte nach dem AFG „faktisch nicht gefördert“ werden (vgl. Antwort zu Frage 49).

Der Einkommensteuer unterliegen nicht die Einnahmen, sondern die Einkünfte, d. h. die Gewinne (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 EStG) oder die Überschüsse der Einnahmen über die Werbungskosten (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 EStG). Daraus folgt, daß Betriebsausgaben oder Werbungskosten bei der Ermittlung der Einkünfte abgezogen werden müssen (Nettoprinzip). Andernfalls würden Einkünfte besteuert, die nicht in dieser Höhe oder überhaupt nicht entstanden sind, weil die bei ihrer Erzielung aufgewendeten Kosten nicht berücksichtigt worden sind. In dieser steuerlichen Behandlung liegt somit keine Benachteiligung niedrigerer Einkommensschichten.

Da das Netto-Prinzip nicht in Frage gestellt werden kann, sieht die Bundesregierung keine Möglichkeit, eine Regelung zu befürworten, nach der Fortbildungskosten in einem ausgeübten Beruf von der Steuerschuld abgezogen werden.





