

Antrag

der Abgeordneten Doris Odendahl, Ernst Kastning, Gerd Andres, Edelgard Bulmahn, Hans Büttner (Ingolstadt), Dr. Peter Eckardt, Evelin Fischer (Gräfenhainichen), Konrad Gilges, Günther Heyenn, Stephan Hilsberg, Renate Jäger, Regina Kolbe, Dr. Karl-Heinz Klejdzinski, Horst Kubatschka, Eckart Kuhlwein, Christa Lörcher, Ulrike Mascher, Adolf Ostertag, Manfred Reimann, Renate Rennebach, Günter Rixe, Ottmar Schreiner, Dr. Peter Struck, Wolfgang Thierse, Hans-Eberhard Urbaniak, Siegfried Vergin, Barbara Weiler, Hildegard Wester, Hans-Ulrich Klose und der Fraktion der SPD

Grundsätze für bundesgesetzliche Regelungen und eine Gemeinschaftsinitiative von Bund, Ländern und Gemeinden für den Ausbau der Weiterbildung zum vierten Bildungsbereich

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Weiterbildung ist entsprechend der Definition des Deutschen Bildungsrates von 1970 die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Berufstätigkeit. Sie dient dem ganzen Menschen, seinen persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Bedürfnissen. Sie umfaßt die Bereiche der allgemeinen, beruflichen, kulturellen und politischen Weiterbildung, da sich die herkömmliche Trennung von allgemein- bzw. berufsbildenden Inhalten weder in der Allgemein- noch in der Berufsbildung aufrechterhalten läßt. Daher ist von einem integrativen Konzept der Weiterbildung auszugehen.

Seit mehr als 20 Jahren wird gefordert, die Weiterbildung als öffentliche Aufgabe zu einem vierten Hauptbereich des Bildungswesens auf- und auszubauen. Dazu gehören ein breitgefächertes und bedarfsgerechtes Bildungsangebot, in allen Ländern vergleichbare Freistellungsregelungen, erwachsenengerechte Bildungsgänge und Prüfungen, mehr und besser aus- und fortgebildetes Weiterbildungspersonal und eine bundesweite Weiterbildungsstatistik.

Diese einvernehmlichen Empfehlungen sind seither von Bund und Ländern gemeinsam nicht umgesetzt worden. Zwar sind in

einer Reihe von Ländern gesetzliche Grundlagen für die Weiterbildung und insbesondere zur Freistellung für engbegrenzte Weiterbildungszwecke geschaffen worden. Die damit eröffneten Möglichkeiten sind aber in den einzelnen Ländern nicht einheitlich geregelt, sie wurden und werden – im Widerspruch zu den Gewerkschaften – insbesondere von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden auch kritisiert und in der betrieblichen Praxis teilweise unterlaufen.

Der Bund hat seine Möglichkeiten zur Ordnung, Vereinheitlichung des Rahmens, Förderung von Forschung und Innovationen unzureichend genutzt. In der „Konzertierten Aktion Weiterbildung“ findet zwar trotz Einschränkung des Arbeitsprogramms weiterhin ein Gedankenaustausch statt, jedoch werden dort Empfehlungen ohne verbindliche Absprachen verabschiedet. Dieser Mangel kennzeichnet auch die Tätigkeit der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung sowie der Kultusministerkonferenz.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat Empfehlungen zur Weiterbildung vorgelegt und in Teilbereichen Konsens zwischen den gesellschaftlichen Gruppen erarbeitet. Die Bundesregierung hat auch die mit diesen Konsensen eröffneten Chancen für die Schaffung eines bundeseinheitlichen Rahmens und für die Förderung der Weiterbildung bisher nicht ergriffen.

Zwar gab und gibt es viele Unternehmen, die – zum Teil auf der Grundlage von Tarifverträgen – ihre Anstrengungen in der Weiterbildung über das kurzfristige Anlernen am Arbeitsplatz hinaus erheblich verstärkt und die zunehmende Bedeutung des Lernens im Prozeß der Arbeit erkannt haben. Jedoch ist betriebliche Weiterbildung weiterhin vielfach nicht zentraler Bestandteil der Unternehmensplanungen, führt nicht regelmäßig zu außerhalb des Unternehmens verwertbaren Qualifikationen und begünstigt vor allem männliche Fach- und Führungskräfte.

Frauen und Männern muß nach einer Familienphase die Rückkehr in den Beruf auch durch Weiterbildung erleichtert werden. Auch diese Forderung ist praktisch noch nicht verwirklicht.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat noch Ende der 80er Jahre mit Unterstützung der Bundesregierung eine „Qualifizierungsoffensive“ eingeleitet und nach dem Beitritt der neuen Länder für vom Strukturwandel in Ostdeutschland Betroffene ihre Maßnahmen zur Umschulung und Fortbildung stark ausgeweitet. Inzwischen sind aufgrund von Einschränkungen beim AFG und Kürzungen des Haushalts der Bundesanstalt für Arbeit bzw. des Bundeszuschusses diese zentralen Elemente einer aktiven Arbeitsmarktpolitik aber zurückgefahren worden. Auch ist festzustellen, daß die Qualität der durchgeführten Maßnahmen zum Teil unter den finanziellen Restriktionen leidet und sich dadurch die Vermittlungschancen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verringern. Der Schutz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor unseriösen Bildungsanbietern ist immer noch nicht ausreichend.

Eine Integration von allgemeiner, beruflicher, kultureller und politischer Weiterbildung ist auch nicht in Ansätzen realisiert.

Eine effektive Kooperation zwischen den Trägern der Weiterbildung und den für die Weiterbildungspolitik Verantwortlichen findet nicht statt. Auch weiterhin werden Weiterbildungsangebote vor allem von jenen wahrgenommen, die bereits über eine überdurchschnittlich lange schulische und berufliche Ausbildung verfügen und ein höheres Einkommen und eine herausgehobene Stellung im Beschäftigungssystem haben; die von der Erstausbildung her vorhandenen Ungleichheiten der Chancen und Diskriminierungen werden so in der Weiterbildung teilweise verschärft. In der beruflichen Weiterbildung haben Frauen ungleich geringere Teilnahmechancen als Männer.

Weiterbildung ist bis heute auch nicht genügend mit den übrigen Bildungsbereichen verknüpft. In der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000“ bestand Einvernehmen, daß Weiterbildung als lebensbegleitendes Lernen zu verstehen sei und daß Möglichkeiten zu einem früheren Berufseintritt, insbesondere von Hochschulabsolventen, im Zusammenhang mit einer Ausweitung und Ordnung der Weiterbildungsangebote, ihrer Zugänglichkeit für alle Erwachsenen sowie der Verwertbarkeit der Weiterbildungszertifikate in Arbeit und Beruf zu sehen seien: Ein früherer Berufseintritt von Hochschulabsolventen läge unter der Bedingung einer entsprechenden Organisation und Finanzierung lebensbegleitenden Lernens auch im Interesse der Jugendlichen selbst. Auch sollten Möglichkeiten zum Teilzeitstudium/Studium neben dem Beruf verbessert und schon in der Erstausbildung die Voraussetzungen hinsichtlich der Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen und der Fähigkeit zum selbständigen Wissenserwerb gelegt werden (Drucksache 11/7820, S. 10). Nach dem Scheitern des „Bildungsgipfels“ am 11. November 1993, insbesondere aufgrund der Weigerung des Bundes, seinen finanziellen Verpflichtungen im Rahmen seiner Zuständigkeiten angemessen nachzukommen, sind derartige Überlegungen zum Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung im Rahmen einer Studienstrukturreform und zur Bildungsreform in allen vier Bildungsbereichen aber derzeit bestenfalls als Vision zu bezeichnen.

Diesen Tendenzen steht die im Zusammenhang mit Überlegungen zur Sicherung des Wirtschafts- und Qualifikationsstandorts geschärfte Einsicht entgegen, daß Weiterbildung zur Herstellung der „inneren“ Einheit, zur Vollendung der Europäischen Union, zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Bewältigung des Strukturwandels in der Wirtschaft, aus demographischen Gründen, zur Abwehr rechtsradikaler Tendenzen, zur Bewahrung der Natur und zum Ausbau der Demokratie immer wichtiger wird: Weiterbildung soll allen Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht und Alter, ihrer Bildung, sozialen oder beruflichen Stellung, politischen und weltanschaulichen Orientierung und ihrer Nationalität, die Chance bieten, sich die für die freie Entfaltung der Persönlichkeit erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten oder Fertigkeiten anzueignen. Die Wahrnehmung dieser Chance durch eine möglichst große Zahl von Bürgerinnen und Bürgern liegt im wohlverstandenen Interesse der Gesellschaft, dient dem Gemeinwohl ebenso wie dem Qualifizierungsinteresse der Wirtschaft und erhöht die Lebensqualität des einzelnen, heißt es zutreffend im

Entwurf einer Dritten Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung.

Nach dem Beitritt der neuen Länder hat, soweit sie bereits Weiterbildungsgesetze erlassen haben, die Vielfalt der gesetzlichen Grundlagen in der Weiterbildung zugenommen. Der Bund hätte die Chance ergreifen müssen, den Auf- und Ausbau der Weiterbildung in den neuen Ländern umfassender zu fördern und mit allen 16 Ländern über einheitliche gesetzliche Grundlagen und eine „Gemeinschaftsinitiative“ Weiterbildung ins Gespräch zu kommen.

Es besteht also dringender Handlungsbedarf in der Weiterbildung. Erforderlich ist das enge Zusammenwirken von Bund und Ländern, trotz und gerade wegen der Schwierigkeiten einer Abstimmung aufgrund der Kompetenzverteilung und unterschiedlicher Auffassungen zwischen den gesellschaftlichen Gruppen und Parteien. Erforderlich ist das Zusammenwirken der weiterbildungspolitisch Verantwortlichen mit anderen Politikbereichen. Erforderlich ist die Schaffung eines Klimas der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, privaten und öffentlichen Trägern der auch weiterhin plural und im gesetzlichen Rahmen selbstverantworteten Weiterbildungsangebote.

II. Weiter stellt der Deutsche Bundestag fest:

Alle Überlegungen zur Verbesserung der Handlungsgrundlagen für den Weiterbildungsbereich müssen sich insbesondere folgender, zum Teil vermeintlicher Widersprüche und Konflikte bewußt sein:

- Dem in vielen Bereichen zu beobachtenden Trend zur Individualisierung entspricht eine stärkere Betonung der Verantwortung auch des einzelnen für sein bzw. ihr individuelles, nicht nur berufliches Fortkommen, hier: die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne „lebensbegleitenden“ Lernens; insofern ist auch der Begriff „Bildungsurlaub“, wie er in den 70er Jahren geprägt wurde, problematisch. Es bedarf zugleich großer Anstrengungen, allen weiterbildungspolitisch Verantwortlichen die Notwendigkeit zur stärkeren Wahrnehmung der öffentlichen Verantwortung für diesen Bereich zu vermitteln, ohne daß die Pluralität der Träger zur Disposition steht.
- In der aktuellen politischen Diskussion wird von allen Seiten die steigende Bedeutung von Bildung, Aus- und Weiterbildung für die Sicherung des Qualifikationsniveaus betont. Die Standortdiskussion wird geprägt von Auseinandersetzungen um eine Senkung der Lohn- und Lohnnebenkosten einerseits und der Prioritätensetzung in allen öffentlichen Haushalten andererseits. Unbestritten ist die langfristige Bedeutung der „Zukunftsinvestition“ Bildung. Dem stehen kurzfristige, gelegentlich auch kurzfristige Kosten- bzw. Ausgabensenkungsstrategien sowohl in Unternehmen als auch in öffentlichen Haushalten gegenüber. Hier könnte eine langfristige Konzeption unter Ein-

schluß von mittel- bzw. kurzfristig zu realisierenden Zielen, z. B. beim Umfang der zu gewährenden Freistellung, ausgleichend wirken.

- Innerhalb des Bildungsbereichs stößt eine Ausweitung der Weiterbildung nicht nur unter Finanzierungsgesichtspunkten auf Schwierigkeiten. Dies betrifft auch das Verhältnis von Grundbildung zu Weiterbildung, die Einlösung des Postulats von der Gleichwertigkeit der allgemeinen und der beruflichen Bildung sowie die notwendige Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen weiterführenden Bildungsgängen.
- Eine weitere Kontroverse betrifft die Frage, welche Zuständigkeiten der Bund im Weiterbildungsbereich hat bzw. künftig haben und wie er sie konkret wahrnehmen soll.

Einfache und kurzfristig realisierbare Lösungen sind nicht in Sicht. Notwendig ist gleichwohl eine Neubestimmung der Position der Bundesregierung im Weiterbildungsbereich. Von folgenden Grundsätzen und Zielvorstellungen ist beim Ausbau der Weiterbildung zum vierten Bildungsbereich auszugehen:

1. Integrative Weiterbildung

Weiterbildung muß intellektuelle, soziale und emotionale Lernprozesse ebenso verknüpfen wie berufliche, allgemeine, kulturelle und politische Bildung. Sie darf nicht mehr länger auf eine beruflich-fachliche Qualifikationsaneignung verkürzt werden und auch in der betrieblichen Weiterbildung nicht nur ökonomisch begründete Veränderungen der Arbeitswelt zum Inhalt haben. Sie muß ganzheitliches Lernen ermöglichen und zu allseitiger Tätigkeit befähigen. Sie muß ihren Ansatzpunkt in den Kernproblemen der Gesellschaft haben, um Urteilsfähigkeit, die Fähigkeit zur Übernahme von Verantwortung für sich und andere sowie für die Umwelt zu fördern und zu entsprechendem problemlösenden Handeln anzuleiten.

Betriebliche Weiterbildung muß sich für ein erweitertes Bildungsverständnis öffnen. Sie muß die Teilnehmerinnen und Teilnehmer umfassend und über die Vorbereitung auf technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen hinaus fördern. Gleichzeitig muß sie die Fähigkeit vermitteln, an der Gestaltung des betrieblichen Geschehens aktiv mitzuwirken. Betriebliche Weiterbildung ist vor allem Aufgabe der Betriebe und der Sozialparteien. Der Gesetzgeber kann und muß jedoch den Rahmen abstecken, um ein Mindestmaß an Verzahnung mit der öffentlich verantworteten Weiterbildung zu erreichen – durch Verstärkung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Entwicklung von Fortbildungsordnungen und durch die Schaffung von Anreizen für die Nutzung des Lernorts Betrieb bei öffentlich finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen.

2. Öffentliche Verantwortung

Die Verwirklichung des Grundrechts auf Bildung und Ausbildung im Sozialstaat kann nicht den jeweiligen freien Bildungsangeboten allein überlassen bleiben. Die Bedeutung der Weiterbildung

für die Lebenschancen aller Bürgerinnen und Bürger erfordert vielmehr öffentliche Verantwortung für das Angebot und die Durchführung der Weiterbildung. Der Staat muß ein qualitativ und quantitativ angemessenes Angebot gewährleisten, das alle Menschen ohne unzumutbare Hindernisse wahrnehmen können und das dazu beiträgt, die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in allen Regionen sicherzustellen. Dabei ist öffentliche Verantwortung nicht gleichzusetzen mit Verstaatlichung: Die Weiterbildung bleibt durch Pluralität der Träger und Freiwilligkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gekennzeichnet. Der Staat muß jedoch Rahmenbedingungen schaffen. Dazu gehören die Sicherung der Grundversorgung, die Kooperation und Koordination der Beteiligten und der Aufbau unterstützender Strukturen der Information, Beratung und Qualitätssicherung, des Teilnehmerschutzes, der Anerkennung und Zertifizierung von Weiterbildungsleistungen sowie der Forschung und Lehre in der Weiterbildung.

3. Freistellung zur Weiterbildung

Eine wesentliche Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildung ist ein dafür angemessenes Zeitbudget. Zur Sicherung der notwendigen Weiterbildungszeit ist das System der Freistellung von der Arbeit, das in einzelnen Ländern sowie für einzelne Berufsgruppen und Tarifbereiche bereits besteht, auszubauen und so zu gestalten, daß es in für alle Erwerbstätigen vergleichbarem Mindestumfang Geltung erhält und in die Lebensplanung integrierbar ist. Hierfür ist ein Bundesrahmengesetz zu erlassen. Eine weitere Freistellung soll wie bisher im Rahmen von Tarifverträgen, auch unter Anrechnung von sonst vorgesehener Arbeitszeitverkürzung, vereinbar sein. Personen, die nicht erwerbstätig sind bzw. wieder erwerbstätig werden wollen, ist durch verbesserte Rahmenbedingungen die Teilnahme an vollzeitlichen Bildungsmaßnahmen in vergleichbarem Umfang zu ermöglichen.

4. Sicherung der Qualität des Weiterbildungsangebots und Schutz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die für die öffentliche Förderung Verantwortlichen haben Anspruch darauf, daß Zeit und Geld nicht fehlinvestiert werden. Einheitliche Qualitätsmaßstäbe müssen insbesondere entwickelt werden für die Anerkennung von Trägern und Maßnahmen bei Inanspruchnahme von Freistellung für Weiterbildung, für die individuelle Förderung und die Förderung von Trägern bzw. einzelnen Maßnahmen. Sie müssen gewährleisten, daß eine erfolgreiche Weiterbildung zu erwarten ist. Zu den qualitätsrelevanten Elementen, die in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen müssen, gehören insbesondere: Dauer der Maßnahme, Gestaltung des Lehrplans, erwachsenengerechte Methoden und Medien, Qualifikation, Fortbildung, Berufserfahrung und tarifmäßige Vergütung der Lehrkräfte, Ausstattung der Einrichtung.

5. Finanzierung

Das Interesse des „Nutzers“ – Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Betriebe, Staat – bestimmt weiterhin über ihren Beitrag zur Finanzierung der Weiterbildung in einem Mischsystem, ebenso ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Betriebliche Weiterbildung ist vorrangige Aufgabe der Betriebe und Sozialparteien, die auch zu einem überbetrieblichen Ausgleich für Freistellungen in kleinen und mittleren Unternehmen zu gewinnen sind; eine Ausgestaltung durch Tarifverträge ist anzustreben. Aufwendungen der Betriebe sind Betriebsausgaben im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Die Möglichkeiten der Förderung auch innerbetrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen sind im Rahmen eines neuen Arbeits- und Strukturförderungsgesetzes zu schaffen (siehe Drucksache 12/4294).

Die individuelle Weiterbildungsteilnahme ist so zu fördern, daß die Teilnehmerinnen und Teilnehmer grundsätzlich kostendeckende Gebühren tragen, jedoch materielle Gründe als Hindernisse nicht wirksam werden, soweit ein erhebliches öffentliches Interesse an der Teilnahme besteht. Auch sind Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern; dies erfordert grundsätzlich kostendeckende Gebühren in der wissenschaftlichen Weiterbildung. – Hierzu ist ein differenziertes System der individuellen Förderung auszuweiten bzw. zu entwickeln, insbesondere auch für Personen ohne eigenes Einkommen:

- Gebührenfreiheit bei gesellschaftspolitisch besonders wichtigen Maßnahmen, insbesondere bei Weiterbildungsangeboten für Problemgruppen des Arbeitsmarktes, zum Nachholen von grundlegenden allgemeinen Kenntnissen, für Alphabetisierungskurse u. ä.;
- Gebührenfreiheit für bestimmte Personengruppen, z. B. Arbeitslose, Sozialhilfeempfänger;
- Schwerpunktförderung für bestimmte gesellschaftspolitisch wichtige Maßnahmen wie die Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien, Programme zur Frauenförderung und für Ältere;
- Konzentration der Förderung der Fortbildung und Umschulung durch die Arbeitsverwaltung auf die Vermeidung des Eintretens von Arbeitslosigkeit durch innerbetriebliche Qualifizierung in vom Strukturwandel besonders betroffenen Betrieben und die Reintegration von Langzeitarbeitslosen ins Beschäftigungssystem;
- Einführung der Abzugsmöglichkeit von Weiterbildungskosten bis zu einer festzusetzenden Höhe von der Steuerschuld für Erwerbstätige mit niedrigen und mittleren Einkommen.

Die Grundfinanzierung der Volkshochschulen durch die Länder und Gemeinden ist ebenso sicherzustellen wie die angemessene Personal- und Sachausstattung der Bundesanstalt für Arbeit, des Bundesinstituts für Berufs- und Weiterbildung (siehe Nummer 9) und der Bundeszentrale für politische Bildung sowie der For-

schung und Entwicklung im Gesamtbereich der Weiterbildung und der institutionellen Förderung von freien Trägern und Stiftungen im Bereich politische Bildung.

6. Zugang, Beratung und Abschlüsse in der Weiterbildung

Der Zugang zu Angeboten der Weiterbildung soll grundsätzlich allen offenstehen. Soweit bestimmte Vorkenntnisse sinnvoll erscheinen bzw. Defizite durch zielgruppenorientierte Maßnahmen abgebaut werden sollen, ist dies durch Information und Beratung deutlich zu machen. Hierfür sind überregionale Weiterbildungsdatenbanken und kommunale und regionale Weiterbildungsinformations- und -beratungssysteme in öffentlicher Trägerschaft aufzubauen. Ihre Hauptaufgabe besteht in der Information über die formalen Voraussetzungen für die Teilnahme am Lehrgang und ggf. an der Abschlußprüfung, über Dauer, Kosten, Förderungsmöglichkeiten, den Geltungsbereich der Zertifikate sowie über die Möglichkeit der Arbeitsfreistellung zum Zweck der Teilnahme. Hierfür ist eine vergleichende Darstellung der Weiterbildungsangebote in allen Angebotsformen auf der lokalen, regionalen und überregionalen Ebene notwendig. Für Träger und Veranstalter hat die Weiterbildungsberatung die Aufgabe, das Weiterbildungsangebot inhaltlich und methodisch zu fördern und Instrumente zu entwickeln, die den Einrichtungen den Aufbau ihres Angebots entsprechend den sich verändernden politischen, wirtschaftlichen und technologischen Bedingungen erleichtern. Sie trägt damit entscheidend zur Förderung und Sicherung eines hohen Qualitätsstandards bei, ist jedoch auch eng mit der Weiterbildung der haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen zu verbinden.

Zwar ist Weiterbildung in weiten Teilen nicht auf Prüfungen und formalisierte Abschlüsse hin orientiert, in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung haben Abschlüsse, die durch Zeugnisse/Zertifikate bestätigt werden, jedoch eine erhebliche, wachsende Bedeutung. Sie unterstützen die individuelle berufliche Entwicklung und fördern den Auf- und Ausbau eines transparenten Weiterbildungssektors. Zeugnisse und Zertifikate sollten auch innerhalb der Europäischen Union nach einheitlichem Muster dokumentiert und von den privaten und öffentlichen Arbeitgebern in Abstimmung mit den Sozialparteien anerkannt werden. Sie sind national und international eine wesentliche Grundlage für eine verbesserte Anerkennung der Fortbildung für den Aufstieg im Betrieb. Sie gewinnen zunehmend Bedeutung für die Anerkennung der Gleichwertigkeit von in der Erstausbildung und in der Weiterbildung erworbenen Qualifikationen, auch im Hinblick auf den Zugang zu weiterführender Bildung (Hochschulzugang für qualifizierte Berufstätige; siehe Drucksache 12/2125). Soweit Weiterbildungsangebote die Möglichkeit bieten, formale Abschlüsse zu erwerben, soll daher der offene Zugang zu den Angeboten und die allgemeine Anerkennung der Zertifikate durch Rechtsverordnungen des Bundes sowie durch Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft gesichert werden.

Das System der Abschlüsse ist um ein an den Erfordernissen des Berufs und den Bedürfnissen des einzelnen orientiertes Baustein-system von Qualifikationen zu erweitern.

7. Organisationsformen der Weiterbildung

Weiterbildung soll sich auch in Zukunft überwiegend in den bereits bestehenden Institutionen sowie in den Betrieben vollziehen. Daneben sollen Formen des selbstgesteuerten Lernens und der Selbstorganisation von Lerngruppen, auch unter Nutzung neuer Medien und des Fernunterrichts, gefördert werden. Um dies zu ermöglichen, muß Weiterbildung sowohl neben der Berufstätigkeit und Familienarbeit belegt als auch in enger Verbindung von Lernen und Praxis sowie im Wechsel der Lernorte angeboten werden können.

8. Weiterbildungsforschung

Notwendig ist eine Intensivierung der Weiterbildungsforschung. Sie muß sich mit den Problemen des Lernens von Erwachsenen und erwachsenengerechter Didaktik, der Entwicklung angemessener Organisationsformen und Prüfungen, der Untersuchung von Lehrverhalten und Lernerfolg vor dem Hintergrund der Auswirkungen unterschiedlicher sozialer Lernerfahrungen, der Entwicklung von Bausteinsystemen, von Qualifikationsanforderungen und der Verwertbarkeit von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt und den neuen Möglichkeiten und Verwendungsbereichen von Fernunterricht und Fernstudium befassen. Durch eine verstärkte internationale Vergleichsforschung sind auch die Möglichkeiten für Innovationen und für internationale Kooperationen in der Weiterbildung zu klären.

9. Planung und Koordination

Die für das Handeln aller an der Weiterbildung Beteiligten notwendige Weiterbildungsstatistik muß auf der Grundlage einheitlicher Definitionen ausgebaut werden. Der Ausbau der Weiterbildung zum vierten Bildungsbereich setzt eine erhebliche Ausweitung der Planung und Abstimmung der Weiterbildungsangebote voraus. Dies bedeutet:

- Abstimmung zwischen den zuständigen Bundesressorts im Bereich der beruflichen Weiterbildung, insbesondere bei der Förderung der politischen Bildung, der Umweltbildung (siehe Drucksache 12/7307), der außerschulischen Jugend- und der Gesundheitsbildung, mit der Fortbildung in der Bundesverwaltung und für Bundeswehrangehörige, mit der Arbeitsmarkt-, der Technologie- und der Industriepolitik;
- Wiederaufnahme einer das gesamte Bildungssystem umfassenden gemeinsamen Bildungsplanung von Bund und Ländern als Gemeinschaftsaufgabe nach Artikel 91 b GG mit dem Ziel der Aufstellung und Fortschreibung einer Weiterbildungsentwicklungsplanung und eines mittelfristigen Weiterbildungsbudgets mit der Verpflichtung aller Beteiligten zu einer Verstetigung der Ausgaben für die Weiterbildung, Abstimmung der For-

- sung und von Modellversuchen zur Erprobung von Innovationen, auch zur Qualifizierung des Weiterbildungspersonals;
- Erweiterung der Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildung zu einem Bundesinstitut für Berufs- und Weiterbildung;
 - Bildung von Landesausschüssen für Berufs- und Weiterbildung, die eng mit den Verwaltungsausschüssen der Landesarbeitsämter zusammenarbeiten müssen;
 - Bildung von Weiterbildungsausschüssen auf Kreisebene, denen Gewerkschaften und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Arbeitsverwaltung, die Kammern und die in der Region regelmäßig tätigen anerkannten Weiterbildungseinrichtungen einschließlich der Hochschulen und neu entstehender selbstorganisierter Weiterbildungsinitiativen angehören. Zu den Aufgaben der Weiterbildungsausschüsse gehören
 - die Anerkennung der regional tätigen Einrichtungen und die Sicherung der Qualität des Angebots;
 - die Planung des Bildungsangebots mit den Bildungsträgern (Bedarfsermittlung, Maßnahmenentwicklung);
 - die Abstimmung der Träger über ein regionales Gesamtprogramm der Weiterbildung;
 - die Weiterbildungsentwicklungsplanung und die Aufstellung der regionalen Weiterbildungsstatistik;
 - die Aufstellung des Entwurfs eines regionalen Weiterbildungssetats;
 - die Information und Beratung der Interessenten und der Träger der Weiterbildung.

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

- dem Deutschen Bundestag den aufgrund eines EG-Ratsbeschlusses zum FORCE-Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung erarbeiteten Bericht über die Situation der Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland, ggf. ergänzt um weiterbildungsrelevante internationale Entwicklungen, insbesondere in der Europäischen Union, den Stand der Planungen und Abstimmungen in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung sowie im Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit, vorzulegen;
- die Möglichkeiten der Bundesgesetzgebung im Weiterbildungsbereich auszuschöpfen durch Vorlage des Entwurfs eines Weiterbildungs-(rahmen-)gesetzes gemäß Artikel 74 Nr. 11 des Grundgesetzes und Novellierung insbesondere des Berufsbildungsgesetzes, des Berufsbildungsförderungsgesetzes, des Arbeitsförderungsgesetzes, des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsgesetzes, der Approbationsordnungen und Gesetze zur Ausbildung im Gesundheitsbereich, des Beamtenrechts sowie des Hochschulrahmengesetzes;

- mit den Ländern Verhandlungen über eine Rahmenvereinbarung Weiterbildung zur Konkretisierung des BLK-Abkommens und zur Aufstellung eines Weiterbildungsentwicklungsplanes bis Ende 1995 aufzunehmen;
- für alle Berufe Fortbildungsordnungen in Abstimmung und unter Mitwirkung der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften und deren Spitzenorganisationen zu erlassen.

Bonn, den 26. Mai 1994

Doris Odendahl

Ernst Kastning

Gerd Andres

Edelgard Bulmahn

Hans Büttner (Ingolstadt)

Dr. Peter Eckardt

Evelin Fischer (Gräfenhainichen)

Konrad Gilges

Günther Heyenn

Stephan Hilsberg

Renate Jäger

Regina Kolbe

Dr. Karl-Heinz Klejdzinski

Horst Kubatschka

Eckart Kuhlwein

Christa Lörcher

Ulrike Mascher

Adolf Ostertag

Manfred Reimann

Renate Rennebach

Günter Rixe

Ottmar Schreiner

Dr. Peter Struck

Wolfgang Thierse

Hans-Eberhard Urbaniak

Siegfried Vergin

Barbara Weiler

Hildegard Wester

Hans-Ulrich Klose und Fraktion

