

Antrag

der Abgeordneten Werner Lensing, Ilse Aigner, Dr. Maria Böhmer, Axel E. Fischer (Karlruhe-Land), Dr. Gerhard Friedrich (Erlangen), Norbert Hauser (Bonn), Dr.-Ing. Rainer Jork, Steffen Kampeter, Erich Maaß (Wilhelmshaven), Dr. Martin Mayer (Siegertsbrunn), Thomas Rachel, Hans-Peter Repnik, Heinz Schemken, Dr.-Ing. Joachim Schmidt (Halsbrücke), Dr. Erika Schuchardt, Bärbel Sothmann, Angelika Volquartz, Heinz Wiese (Ehingen) und der Fraktion der CDU/CSU

Zukunftsorientierte Weiterbildung durch Eigenverantwortung und Selbstorganisation – Ein Paradigmenwechsel

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Weiterbildung als ganzheitlicher Bildungsprozess

Fortschreitende Globalisierung und europäischer Wettbewerb erfordern grenzüberschreitende Mobilität sowie neue Arbeitsformen und Berufsbilder; offene Beschäftigungsverhältnisse und häufiger Berufswechsel sind die Folge. Die Konsequenzen für Gesellschaft, Wirtschaft und Technik können derzeit noch nicht in ihrer vollen Tragweite erfasst werden.

Daher bedarf es der Entwicklung von Kompetenzen für ein kontinuierliches, lebenslanges Lernen. Die Fähigkeiten, Informationen zu verarbeiten und zu bewerten, sich notwendiges Wissen stets neu anzueignen und veraltete Kenntnisse zu selektieren, werden unverzichtbar.

Das in der Schule wieder stärker zu vermittelnde Basiswissen muss die Grundlage für ständige Weiterbildung sein. Gleiches gilt für die berufliche Erstausbildung. Beide müssen auf die Notwendigkeit von lebenslangem Lernen vorbereiten. Zudem kann durch abgestimmte inhaltliche und formale Verzahnung aller Bildungsbereiche eine Verkürzung der Erstausbildung einschließlich des Studiums erreicht werden.

Allerdings darf Weiterbildung nicht nur auf die Rolle des Menschen im Arbeitsprozess reduziert werden. Sie muss vielmehr die Fertigkeiten und die kognitiven und emotionalen Fähigkeiten auf ganzheitliche Weise ansprechen und fördern. Dem politischen Konzept des lebenslangen Lernens liegt daher ein ganzheitliches und personales Bildungsverständnis zugrunde.

Eine verantwortungsbewusste Weiterbildungspolitik darf sich daher nicht nur auf die Steuerung der beruflichen Fortbildung beschränken. Politische, kulturelle und religiöse Bildung, außerschulische Jugendbildung und berufliche Bildung sind notwendige und tragende Elemente des pluralen gesellschaftlichen Bildungsprozesses. Denn Fragen nach Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität und nach dem, was die Gesellschaft zusammenhält, sind individuell lebensbe-

gleitende und zugleich gesellschaftspolitisch zentrale Fragen, die nicht von den klassischen Bildungseinrichtungen allein beantwortet werden können.

2. Lebenslanges Lernen – Ein Paradigmenwechsel

Vor diesem Hintergrund ist Bildung heute mehr denn je ein Prozess lebenslangen Lernens. Sie muss den Menschen dazu befähigen, sich in einer veränderten Gesellschaft zurechtzufinden und den Wandel zugleich als Chance zu begreifen. Sie muss die Menschen zudem in die Lage versetzen, sich neuen Einsichten zu öffnen und gesellschaftliche, kulturelle, technische und soziale Veränderungen kritisch-produktiv zu verarbeiten.

Wir müssen die Vorstellung überwinden, dass sich weiterbildendes Lernen primär in der traditionellen institutionalisierten Form auf der Basis anerkannter Abschlüsse und Qualifikationen unter staatlicher Aufsicht vollzieht. Die Entwicklungen in einer hochkomplexen und global vernetzten Industrie- und Kommunikationsgesellschaft lassen sich nur begrenzt durch staatliche Vorgaben beeinflussen.

Da die Aufgabenteilung zwischen Bildung und Lernen auf der einen und dem Arbeitsprozess auf der anderen Seite für die Zukunft so nicht mehr haltbar ist, muss Lernen zukünftig als Teil des Arbeitsprozesses und die Arbeit als Teil des Lernprozesses verstanden werden.

Während die Vorstellung der Menschen vom „Lernen“ bislang in erster Linie vom so genannten Formalen Lernen mit der institutionellen Ausgestaltung der Bildungs- und Ausbildungsangebote geprägt war, gilt es jetzt, sich einer zweiten, zunehmend wichtigen Kategorie von Lerntätigkeit zuzuwenden: dem Informellen Lernen. Dieses bietet ein enormes Reservoir an Lerngelegenheiten und könnte somit eine wichtige Quelle für Innovationen im Bereich der Lehr- und Lernmethoden sein. Das Informelle Lernen erhält also in Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen eine zunehmende Bedeutung.

Aus den genannten Gründen wird ein Paradigmenwechsel innerhalb der Lehr- und Lernkulturen und eine Neuorientierung der Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung als Reaktion auf die zunehmende Dynamik, Komplexität und Unvorhersehbarkeit heutiger gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Prozesse unumgänglich.

Lernen muss im Sinne des Memorandums der Europäischen Union über Lebenslanges Lernen vom Oktober 2000 modellhaft über vier „Säulen“ erfolgen:

- Lernen im Prozess der Arbeit,
- Lernen im sozialen Umfeld,
- Lernen im digitalen Netz und
- Lernen über die traditionelle Weiterbildung.

Für die angestrebten tiefgreifenden Veränderungen ist ein langfristiges Umdenken erforderlich, des vom Prinzip der Selbstorganisation souveräner Bürgerinnen und Bürger ausgeht und auf eine Vielfalt unterschiedlicher Lernformen ausgerichtet ist.

3. Leitprinzipien zur Neuorientierung der Weiterbildungspolitik

Die Neuorientierung der Weiterbildungspolitik wird wesentlich durch den wirtschaftlichen Strukturwandel, durch gesellschaftliche Innovationen und durch die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien gesteuert. Dieser Prozess muss einhergehen mit der Optimierung des selbstorganisierten, lebensbegleitenden Lernens als wesentliche Voraussetzung zum Ausbau des Kultur- und Wirtschaftsstandortes Deutschland.

Die Eigenverantwortung der Bürgerinnen und Bürger, der Unternehmen und der beteiligten gesellschaftlichen Gruppen gewinnt an Bedeutung. Es kann nicht Aufgabe des Staates sein, für alle die vielfältigen Lernerfordernisse in Wirtschaft und Gesellschaft die entsprechenden Angebote zur Verfügung zu stellen. Wir lehnen daher ein eigenständiges Weiterbildungsgesetz ab, weil dadurch die erforderliche schnelle Reaktion und die dringend benötigte Zielgenauigkeit von Bildungsmaßnahmen nicht gewährleistet werden kann.

Entscheidend ist vielmehr die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für selbstverantwortetes lebenslanges Lernen in flexiblen und modularisierten Weiterbildungsstrukturen. Das Subsidiaritätsprinzip schließt nicht aus, dass der Staat für bestimmte Zielgruppen und Angebote weiter Verantwortung trägt oder übernimmt. Es besteht ansonsten die Gefahr, dass sozial Schwache und so genannte Lernschwache von der Weiterbildung ausgeschlossen bleiben. Als ordnungspolitische Grundvorstellung ist jedoch davon auszugehen, dass Eigenverantwortung und Selbststeuerung notwendige Säulen für die persönliche Zukunftsgestaltung sind.

Die Verzahnung von Weiterbildung und Kompetenzentwicklung mit den Veränderungsprozessen in Wirtschaft und Gesellschaft bedeutet das Ende einer unabhängigen Weiterbildungspolitik. Vielmehr ist ein integrierender Politikansatz erforderlich, der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Sozial-, Forschungs- und Weiterbildungspolitik in einem engen Zusammenhang sieht. Weiterbildung muss zur Querschnittsaufgabe werden.

Eine so verstandene innovative Weiterbildungspolitik, die den hochgradig vernetzten und sich immer weiter differenzierenden Lernbedürfnissen in Wirtschaft und Gesellschaft entspricht, sollte sich daher von den Prinzipien

- Eigenverantwortung,
- Selbstorganisation,
- Pluralität und
- Subsidiarität

leiten lassen.

Sie muss durch die Gestaltung von Rahmenbedingungen und durch die Förderung von Forschung und durch die Umsetzung der Forschungsergebnisse zu einem effektiven Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten führen.

Hierzu gehören

- die Stärkung des gesellschaftlichen Verständnisses zum kontinuierlichen Lernen,
- die Entwicklung neuer Kennzahlen und Bewertungssysteme zur Beurteilung von Lernerfolgen sowie
- die Weiterentwicklung der institutionalisierten Weiterbildung unter fairen Wettbewerbsbedingungen.

Im Einzelnen bedeutet dies mehr Transparenz im System der Fortbildung und deren flexiblere Gestaltung. Erworbene Zusatzbefähigungen und im Arbeitsprozess gewonnene Kompetenzen sind künftig beispielsweise beim Zugang zu Fortbildungsprüfungen stärker zu berücksichtigen. Hingegen sollte den rein formalen Zugangsvoraussetzungen zu Gunsten nachgewiesener Kompetenzen eine geringere Bedeutung zugemessen werden.

4. Die lernende Gesellschaft entwickeln – die Weiterbildung ausbauen

Der Deutsche Bundestag fordert daher die Bundesregierung auf und appelliert an die Länder, die Kommunen, die Kirchen, die Unternehmen und die Gewerkschaften in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich

a) zur Stärkung des selbstorganisierten Lernens

- Rahmenbedingungen für flexible Angebote von Bildungseinrichtungen zu schaffen, die auf dem freien Markt nach den Grundsätzen der Sozialen Marktwirtschaft agieren,
- weiter die modellhafte Entwicklung regionaler Netzwerke zu fördern, die von öffentlichen Bildungseinrichtungen, freien Trägern, privaten Partnern und Unternehmen gemeinsam mit Städten und Gemeinden geknüpft werden können,
- öffentliche Medio- und Bibliotheken gezielt zu offenen Beratungs- und Informationszentren sowie zu Stützpunkten und Ateliers für das lebenslange Lernen auszubauen,
- darauf hinzuwirken, dass zukünftig allen Absolventinnen und Absolventen mit jedem Abschlusszeugnis einer anerkannten Bildungseinrichtung ein auf die Region abgestimmtes Weiterbildungshandbuch und ein Beratungsgutschein ausgehändigt wird,
- eine „Stiftung Bildungstest“ für Transparenz, Offenheit, Qualitätssicherung und Verbraucherschutz in der Weiterbildung zu gründen,
- Lernagenturen als Zentren für die Weiterbildungsberatung und die Vermittlung von Kursen, Materialien, Hilfen und Partnern für das lebenslange Lernen aufzubauen,
- neben beschäftigungsorientierter Weiterbildung auch neben- und außerberufliche Möglichkeiten kultureller Bildung und ehrenamtlichen Engagements anzubieten,
- die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Weiterbildungseinrichtungen zu fördern,
- beobachtende Forschung bezüglich der Reorganisation der Weiterbildungseinrichtungen in inhaltlicher und didaktischer Hinsicht zu unterstützen,
- die Grundlagenforschung zur Kompetenzmessung, Kompetenzanalyse und Selbstorganisation des Lernens zu stärken, so dass neue Kennzahlen und Bewertungssysteme zur Beurteilung von Lernerfolgen und zur Identifizierung von Verwertungszusammenhängen für Betriebe und Individuen entwickelt werden können,
- darauf hinzuwirken, dass sich Schulen und Hochschulen für die Weiterbildung öffnen und selbst Angebote zum lebenslangen Lernen machen und
- mehr Praxiserfahrung und Personalaustausch beim Einsatz von Lehrkräften in Schule und Erwachsenenbildung zu ermöglichen;

b) zur Ausdehnung des praxisbezogenen Lernens, zur Professionalisierung des Erfahrungserwerbs und zur Erreichung von Beschäftigungsfähigkeit

- Rahmenbedingungen für neue arbeitsintegrierte interaktive Lehr- und Lernformen der Weiterbildung im betrieblichen Ablauf zu schaffen – wie z. B. Lernen im Team, Projektarbeiten, Nachwuchsförderprogramme oder der Einsatz von multimedialen Lernsystemen,
- Anerkennungs- und Bewertungsverfahren für in neuen Lernformen erworbene berufsrelevante Kompetenzen zu entwickeln, wie zum Beispiel Problemlösungsfähigkeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit,
- die Voraussetzungen zu schaffen, berufliche Kompetenz in der Praxis ohne formalisierte Ausbildungswege zu entwickeln, z. B. durch einen organisierten Erfahrungsaustausch zwischen Weiterbildungseinrichtungen und Unternehmen,

- die duale Ausbildung des Führungsnachwuchses zu fördern, so dass die Ausbildung zukünftiger Führungskräfte – in Anlehnung an die gewerbliche Berufsausbildung – sowohl wissenschaftlich als auch verstärkt praxisorientiert – z. B. in Berufsakademien – erfolgt,
 - interdisziplinäre Forschungs- und Entwicklungsprogramme zu fördern, die den Fragen des beruflichen Lernens, der Kompetenzentwicklung und der Verwertungszusammenhänge für Betriebe und Individuen gezielt nachgehen und
 - ein System zu schaffen, in dem sich maßgeschneiderte und sich ergänzende Weiterbildungsmodulare zu Kernkompetenzen zusammensetzen lassen und das die Ausbildung international konkurrenzfähiger Qualifikationsprofile ermöglicht;
- c) zur Ausweitung des IuK-gestützten Lernens
- die Entwicklung benutzerfreundlicher Angebote der Informations- und Kommunikationstechnologien für das lebenslange Lernen einschließlich leicht zu begreifender Lernsoftware zu fördern,
 - eine Prüfstelle zur Qualitätssicherung von Software-Programmen einzurichten und
 - Anreize zu schaffen, um eine konkrete und individuelle Beratung und Unterstützung bei der Anwendung von IuK-Technologien zu ermöglichen – insbesondere auch für ältere Menschen, um diese medienfähig zu machen;
- d) zur Überwindung der drohenden gesellschaftlichen Bildungskluft
- verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, dass Weiterbildung kein Privileg für Führungskräfte oder junge und hochqualifizierte Beschäftigte ist,
 - die Altersteilzeit (ATZ) auch für teilzeitbeschäftigte Bundesbeamte durch Änderung des § 72b Abs. 1 BBG einzuführen,
 - Modelle für einen gleitenden Übergang für Seniorinnen und Senioren zu entwickeln, die Arbeit und Ruhestand miteinander verbinden,
 - Anreize für Weiterbildungseinrichtungen zu geben, damit diese Angebote für häusliche Bildung und Information vor allem für ältere Menschen mit eingeschränkter Mobilität entwickeln,
 - familien- und frauenfreundliche Weiterbildungsangebote aufzubauen, die auch auf den möglichen Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienzeit vorbereiten helfen,
 - Anreize und Möglichkeiten für Arbeitslose zu schaffen, sich am „Lernort Betrieb“ weiterzubilden und
 - ein „Job-Rotation“-Programm für ältere Arbeitnehmer rasch und konsequent einzuführen und dessen Effizienz durch wissenschaftliche Evaluation zu überprüfen.

Berlin, den 13. Februar 2001

Friedrich Merz, Michael Glos und Fraktion

