

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dirk Niebel, Rainer Brüderle, Ernst Burgbacher, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 15/596 –**

Struktur von Weiterbildungsträgern und Effizienz von Maßnahmen in der beitragsfinanzierten Weiterbildung

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) gibt jährlich etwa 7 Mrd. Euro für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Trainingsmaßnahmen, Maßnahmekosten, Unterhaltsgeld) aus. Dies entspricht etwa der Hälfte der Mittel des Eingliederungstitels (Kapitel 2 des Haushaltes der BA) der aktiven Arbeitsmarktpolitik, über deren Einsatz die Arbeitsämter vor Ort im eigenen Ermessen entscheiden können. Im Jahresdurchschnitt 2002 wurden etwa 300 000 Personen durch das Arbeitsamt gefördert. In Deutschland gibt es etwa 30 000 Weiterbildungsträger. Im Hinblick auf ihre Trägerstruktur werden sie zu einem erheblichen Teil von Gruppen getragen, die zugleich direkt oder indirekt über den Verwaltungsrat der BA bzw. die Verwaltungsausschüsse bei den Landesarbeitsämtern und den Arbeitsämtern über die Verwendung der Mittel mitentscheiden. Um die Effizienz der von der BA geförderten Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen, hat der BA-Vorstand nunmehr die Arbeitsämter angewiesen, nur noch Weiterbildungen zu fördern, bei denen eine Verbleibsquote von mindestens 70 % erreicht wird.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch kommt im Hinblick auf die Herausforderungen der Globalisierung, des schnellen technischen und wirtschaftlichen Wandels sowie der demographischen Entwicklung weiterhin große Bedeutung zu. Das hierfür den Arbeitsämtern jährlich zur Verfügung stehende Mittelvolumen wird – abgesehen von notwendigen Bundeszuschüssen – von den Beitragszahlern zur Arbeitsförderung, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufgebracht. Die Budgetverantwortung der Selbstverwaltung der Bundesanstalt für Arbeit (BA) ist daher auch Ausdruck und Konsequenz der paritätischen Finanzierung der Arbeitsförderung.

Es ist nicht zutreffend, dass die Selbstverwaltung der BA über die konkrete Verwendung von Mitteln für die Weiterbildungsförderung entscheidet. Aufgabe des Verwaltungsrates ist es, den vom Vorstand aufgestellten Haushaltsplan festzustellen. Aufgabe der sich aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern sowie Vertretern der öffentlichen Bank zusammensetzenden Verwaltungsausschüsse der örtlichen Arbeitsämter ist es, die Mittel des ihm nach Arbeitsmarktindikatoren zugewiesenen Eingliederungstitels prozentual auf die einzelnen Ermessensleistungen der Arbeitsförderung aufzuteilen. Weder die Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter noch der örtlichen Arbeitsämter sind in konkreten Verwaltungsverfahren beteiligt, d. h. sie treffen keine Entscheidung über die Leistungserbringung der Weiterbildungsförderung im Einzelfall. Die Arbeitsämter nehmen nach dem zum 1. Januar 2003 mit dem Ersten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt eingeführten Bildungsgutschein auch keinen Einfluss auf die Wahl des Bildungsträgers. Die Bundesregierung verweist im Übrigen auf ihre Antworten zu den nachfolgenden Fragen.

1. Wie hat sich die Verbleibsquote bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung seit 1998 im Vergleich zu den Verbleibsquoten anderer Maßnahmen der „aktiven Arbeitsmarktpolitik“ (Eingliederungszuschüsse, Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen, traditionelle Strukturanpassungsmaßnahmen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) entwickelt?

Die Verbleibsquote gibt an, welcher Anteil von den Teilnehmern einer Maßnahme 6 Monate nach deren Beendigung nicht arbeitslos gemeldet ist. Beendigung von Arbeitslosigkeit und Verbleib nach Abschluss von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung werden zwangsläufig und maßgeblich von Lage und Entwicklung des für die Teilnehmer in Betracht kommenden Arbeitsmarktes beeinflusst. Die Verbleibsquoten müssen daher einerseits vor dem Hintergrund des generellen Arbeitsplatzdefizits und andererseits auch im Hinblick auf die Zielgruppenorientierung der aktiven Arbeitsförderung gesehen und bewertet werden. Ein Vergleich der Verbleibsquoten unterschiedlicher Instrumente der aktiven Arbeitsförderung muss auch berücksichtigen, dass einige arbeitsmarktpolitische Instrumente in erster Linie als Brücke in reguläre Beschäftigung dienen, andere, wie z. B. die Eingliederungszuschüsse, bereits bei der Leistungserbringung an die unmittelbare Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne einer materiell-rechtlichen Leistungsvoraussetzung anknüpfen.

Im Übrigen ist ein Vergleich auch im Zeitverlauf auf Grund unterschiedlich verwendeter Berechnungsgrundlagen nur eingeschränkt möglich. So erfolgt erst seit 2001 durch die BA eine Darstellung von Verbleibsergebnissen auf der Basis des Geschäftsjahres. Grundlage ist dabei für die Austritte jeweils der Zeitraum von Juli des Vorjahres bis Juni des laufenden Jahres, um eine frühere Verfügbarkeit der Jahresdaten zu erreichen.

Die Verbleibsquoten für die Jahre 1998 bis 2002 verteilen sich auf die in der Frage genannten Instrumente wie folgt. Für 1998 erfolgte die Berechnung durch die BA auf der Basis teilweise unvollständiger Daten.

Verbleibsquoten Bundesgebiet insgesamt	1998	1999	2000	2001	2002
Berufliche Weiterbildung	66,3	68,3	69,4	67,0	63,1
Arbeitsbeschaf- fungsmaßnahmen	40,8	42,1	44,9	44,6	43,5
Strukturanpas- sungsmaßnahmen allgemein		53,9	58,5	54,9	57,1
Eingliederungs- zuschüsse	72,2	81,3	84,0	82,0	79,7
SAM Ost für Wirtschaftsunter- nehmen	48,5	65,9	70,6	67,0	68,6

2. Wie hat sich die Eingliederungsquote bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung seit 1998 im Vergleich zu anderen Maßnahmen der „aktiven Arbeitsmarktpolitik“ (Eingliederungszuschüsse, Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen, traditionelle Strukturanpassungsmaßnahmen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) entwickelt?

Die Eingliederungsquote wird definiert als Anteil der Absolventen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung, die sechs Monate nach Maßnahmeende eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben. Eingliederungsquoten wurden von der BA erstmals für das Geschäftsjahr 2001 ausgewiesen. Für das Geschäftsjahr 2002 werden die Eingliederungsquoten datentechnisch bedingt erst im dritten Quartal des Jahres 2003 vorliegen. Für die einzelnen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ergeben sich nach Berechnungen der BA bezogen auf das Geschäftsjahr 2001 folgende Quoten:

- **Förderung der beruflichen Weiterbildung 43,2 %**
Zu berücksichtigen ist hierbei, dass Weiterbildung nicht ausschließlich auf die Einmündung in versicherungspflichtige Beschäftigung begrenzt ist, sondern auch dazu dienen kann, eine selbstständige Tätigkeit oder eine Beschäftigung im Ausland aufzunehmen. Die Aufnahme selbstständiger bzw. freiberuflicher Tätigkeit sowie von Beschäftigungen im Ausland wird durch die Eingliederungsquote nicht abgebildet.
- **Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und traditionelle Strukturanpassungsmaßnahmen zusammen 31,9 %**
Die Leistungen werden von den Arbeitsämtern für Arbeitnehmer eingesetzt, die auf Grund – teilweise mehrfacher – Vermittlungerschwernisse ohne entsprechende Beschäftigung in einer solchen Maßnahme vielfach auch mit vermittlungsunterstützenden Leistungen nicht unmittelbar in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Ziel dieser Maßnahmen ist daher insbesondere die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.
- **Eingliederungszuschüsse 73,9 %**
Eingliederungszuschüsse werden zur unmittelbaren Begründung eines konkreten Beschäftigungsverhältnisses erbracht. Dies spiegelt sich systemimmanent in der Eingliederungsquote wider.

Eingliederungsquoten 2001 im Überblick:

Bundesgebiet insgesamt	Eingliederungsquote in %
Berufliche Weiterbildung	43,2
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	29,7
Strukturanpassungsmaßnahmen allgemein	42,4
Eingliederungszuschüsse	73,9
SAM Ost für Wirtschaftsunternehmen	57,6

3. Wie haben sich die verausgabten Mittel für Maßnahmen der „aktiven Arbeitsmarktpolitik“ (Eingliederungszuschüsse, Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen, traditionelle Strukturanpassungsmaßnahmen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Förderung der beruflichen Weiterbildung) seit 1998 entwickelt?

Die Ausgabenentwicklung bei den genannten Förderungsinstrumenten stellt sich wie folgt dar:

Bundesgebiet insgesamt in Mio. Euro	1998	1999	2000	2001	2002
Berufliche Weiterbildung	6 394,2	6 748,6	6 807,7	6 982,5	6 701,3
davon Unterhaltsgeld	3 972,7	4 045,0	4 127,4	4 204,4	3 996,6
davon Übernahme Weiterbildungskosten	2 421,4	2 703,7	2 680,3	2 778,1	2 704,7
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	3 797,8	3 991,0	3 680,2	2 976,0	2 333,0
Strukturanpassungsmaßnahmen allgemein	751,9	756,6	714,0	667,6	704,3
Eingliederungszuschüsse	584,6	942,8	980,3	1 062,4	1 225,1
SAM Ost für Wirtschaftsunternehmen (2003 Restabwicklung)	1 597,8	1 823,5	649,6	203,8	105,6

4. Welche Weiterbildungsunternehmen waren die Hauptempfänger von Mitteln zur Förderung der beruflichen Weiterbildung seit 1998?
5. Wie verteilen sich die im Jahre 2002 ausgegebenen Mittel zur Förderung der beruflichen Weiterbildung auf von Gewerkschaft getragene, auf von Unternehmen getragene, auf von Unternehmensverbänden getragene, auf kirchlich getragene, auf öffentliche und auf freie Träger?

Bei der Weiterbildungsförderung handelt es sich um eine Individualförderung und nicht um eine Trägerförderung. Neben der Zahlung von Unterhaltsgeld kann die Arbeitsverwaltung die notwendigen Weiterbildungskosten überneh-

men. Leistungsberechtigt ist der jeweilige Weiterbildungsteilnehmer, unabhängig davon, dass hinsichtlich der Weiterbildungskosten eine unmittelbare Auszahlung an den Bildungsträger zulässig ist. Sämtliche Datenbanken der BA werden daher teilnehmerbezogen geführt. Eine trägerbezogene Übersicht über die jeweils vor Ort zugelassenen Weiterbildungen wird gegenwärtig nicht geführt. Aussagen zum Umfang der Erstattungsbeträge für Lehrgangskosten können vor diesem Hintergrund weder auf einzelne Bildungsträger noch bezogen auf die Bildungsträgerstruktur getroffen werden. Für die Zukunft plant die BA eine bundesweite Datenbank, die sowohl träger- als auch teilnehmerbezogen aufgebaut ist. Die dafür erforderlichen Neustrukturierungen der betroffenen Datenverarbeitungs-Verfahren sind nach Auskunft der BA bereits angelaufen.

Gefördert wird im Übrigen grundsätzlich die Teilnahme an so genannten freien Maßnahmen. Freie Maßnahmen sind Bildungsmaßnahmen, die von ihren Trägern auf dem Bildungsmarkt angeboten werden und nicht zwangsläufig nur durch das Arbeitsamt geförderten Personen offen stehen. Durchgeführt und angeboten werden auch Weiterbildungsmaßnahmen, die sowohl von geförderten Arbeitnehmern als auch sonstigen Interessenten, z. B. aus Unternehmen besucht werden.

6. In welchen Gremien welcher Weiterbildungsunternehmen sind die Verwaltungsratsmitglieder der BA in den vergangenen drei Jahren tätig gewesen?

Der Bundesregierung ist im Einzelnen nicht bekannt, in welchen Gremien Verwaltungsratsmitglieder tätig gewesen sind. Die Mitglieder des Verwaltungsrates werden bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 391 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) auf Vorschlag der vorschlagsberechtigten Stellen berufen. Die etwaige Zugehörigkeit zu einem Gremium bei einem Weiterbildungsträger ist kein gesetzlicher Ausschlussstatbestand und wird auch nicht erhoben. Die berufende Stelle hat lediglich das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen sowie die Vorschläge der vorschlagsberechtigten Stellen zu beachten. Während der Ausübung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit haben die Mitglieder des Verwaltungsrates die Regelung des § 16 SGB X zu beachten. Danach darf in einem Verwaltungsverfahren für eine Behörde nicht tätig werden, wer bei einem Beteiligten gegen Entgelt beschäftigt ist oder bei ihm als Mitglied des Vorstandes, des Aufsichtsrates oder eines gleichartigen Organs tätig ist. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Verwaltungsrat der BA weder über die Aufteilung der Mittel des Eingliederungstitels noch über die Förderung beruflicher Weiterbildung entscheidet.

Die BA hat darauf hingewiesen, dass zu der angesprochenen Thematik eine Regelung vorbereitet wird, die dem Verwaltungsrat als Beschlussvorschlag mit entsprechenden Empfehlungen an die Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter und Arbeitsämter dienen kann.

7. Welche personellen Überschneidungen gibt es zwischen Weiterbildungsträgern und der Zusammensetzung von Verwaltungsausschüssen bei Landesarbeitsämtern bzw. Arbeitsämtern?

Auch hierzu liegen der Bundesregierung aus den in der Antwort zu Frage 6 dargelegten Gründen Informationen nicht vor. Bei den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsämter liegt – anders als beim Verwaltungsrat und den Verwaltungsausschüssen der Landesarbeitsämter – zwar die Entscheidung über die Aufteilung der Mittel aus dem Eingliederungstitel auf die einzelnen Förderinstrumente, jedoch nicht hinsichtlich der Leistungserbringung in Einzelfällen. Weder die Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter noch der örtlichen

Arbeitsämter sind in konkreten Verwaltungsverfahren beteiligt. Die Entscheidung darüber, welche Träger ausgewählt und welche Teilnehmer gefördert werden, lag auch in der Vergangenheit nicht bei den Verwaltungsausschüssen, sondern bei den Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung. Die Arbeitsämter nehmen nach dem zum 1. Januar 2003 mit dem Ersten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt eingeführten Bildungsgutschein auch keinen Einfluss mehr auf die Wahl des Bildungsträgers.

8. Wie haben sich die im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetzes neu geschaffenen Programme (Förderung der Weiterbildung für Arbeitnehmer ab 50, Förderung der Weiterbildung für Ungelernte, Jobrotation) im Hinblick auf Zahl der Teilnehmer, Ausgaben und ggf. Eingliederungsquoten entwickelt?

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern ohne Berufsabschluss war bereits vor dem In-Kraft-Treten des Job-AQTIV-Gesetzes und ist auch weiterhin im Rahmen der allgemeinen Weiterbildungsförderung nach § 77 SGB III möglich. Durch das Job-AQTIV-Gesetz ist als zusätzliches Förderungsinstrument § 235c SGB III eingeführt worden, wonach für die Nachqualifizierung von ungelerten Arbeitnehmern Zuschüsse an Arbeitgeber zum Arbeitsentgelt, das auf weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung entfällt, geleistet werden können. Die in der Frage angesprochene Förderung von Jobrotation ist als Förderung beruflicher Weiterbildung durch Vertretung (§§ 229 ff. SGB III) geregelt worden.

Die neu geschaffenen Instrumente wurden im Jahr 2002 nur in sehr geringem Umfang genutzt. Zu beobachten sind ein lediglich verhaltenes Interesse und geringe Bereitschaft der Arbeitgeber, die vornehmlich präventiv konzipierten Instrumente in größerem Umfang zu nutzen. Im Überblick stellen sich Ausgaben, Teilnehmerbestände und Eintrittszahlen wie folgt dar:

Bundesgebiet insgesamt	Ausgaben 2002	Soll 2003 (Stand: 13. 03. 2003)	Teilnehmerbestand Jahresdurchschnitt 2002	Teilnehmerbestand Februar 2003	Eintritte 01-12/2002	Eintritte 01-02/2003
	in Mio. €	in Mio. €				
Einstellungszuschuss bei Vertretung	4,5	38,8	163	581	630	229
Arbeitsentgeltzuschuss bei der berufl. Weiterbildung Beschäftigter	4,0	44,6	149	684	847	310

Valide Daten zur befristeten Förderung beruflicher Weiterbildung beschäftigter älterer Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Lebensjahr in kleineren und mittleren Unternehmen nach § 417 Abs. 1 SGB III liegen der Bundesregierung nicht vor. Die BA geht von bislang insgesamt weniger als 100 Fällen aus. Eingliederungs- bzw. Verbleibsquoten liegen noch nicht vor.

9. Wie viele Bildungsgutscheine hat die BA seit Beginn des Jahres an Antragsteller zwecks Wahl eines Bildungsträgers ausgegeben?

Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der gesetzlichen Neuregelungen waren die Beratungen von Weiterbildungsinteressenten über kurzfristig beginnende Weiterbildungen häufig bereits abgeschlossen. Zur Vermeidung zusätzlichen Aufwandes und mit Blick auf die bereits getroffenen Entscheidungen hat die BA darauf verzichtet, Teilnehmern, die bis zum 31. Dezember 2002 beraten wurden und deren Teilnahme an einer Maßnahme bereits zugestimmt wurde, bei einem Weiterbildungsbeginn bis zum 28. Februar 2003 nachträglich noch einen Bildungsgutschein auszuhändigen. Bis Ende Februar 2003 wurden bundesweit rund 31 000 Bildungsgutscheine ausgegeben. Bei der Bewertung ist auch zu berücksichtigen, dass die BA stärker als in der Vergangenheit einen effizienten und wirtschaftlichen Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente erwartet (im Übrigen siehe Antwort zu Frage 18).

10. Wie viele dieser Gutscheine sind bisher eingelöst worden?

Der Rücklauf der Gutscheine betrifft wegen der Übergangspraxis der BA bis Februar 2003 (s. Antwort zu Frage 9) in erster Linie Weiterbildungsmaßnahmen, die ab März 2003 beginnen; der Rücklauf kann daher nach Einschätzung der BA erst gering sein. Die Bildungsgutscheine werden in den Arbeitsämtern für die Mittelbewirtschaftung erfasst. Eine bundesweite statistische Erfassung der eingelösten Bildungsgutscheine erfolgt nicht.

11. Wie hoch ist der Anteil der aus BA-Mitteln geförderten Maßnahmen am Gesamtumsatz der Weiterbildungsträger?

Der Gesamtumsatz der Weiterbildungsträger kann auf Grund der statistischen Informationslage im Einzelnen von der Bundesregierung nicht spezifiziert werden. So ist das Finanzvolumen der Anbieter im Bereich der allgemeinen Weiterbildung nahezu unbekannt. Lediglich mit Hilfe von linearen Inter- wie auch Extrapolationen lässt sich das Finanzvolumen des Weiterbildungsmarktes näherungsweise ermitteln. Die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ hat vorliegende Daten zu den Weiterbildungskosten zusammengefasst, wobei zu berücksichtigen ist, dass neben den direkten Kosten (z. B. Teilnahmegebühren) auch indirekte Kosten (Personalkosten für interbetriebliche Dozenten, Zeitaufwand etc.) berücksichtigt worden sind (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen: Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bielefeld 2002). Daher sind die folgenden Werte nicht mit Gesamtumsätzen gleichzusetzen.

In 1999 wurden danach von Seiten der Betriebe 17,3 Mrd. Euro für betriebliche Weiterbildung ausgegeben. Einzelpersonen setzten 5,7 Mrd. Euro für ihre Weiterbildung ein. Die öffentlichen Hände gaben in 1999 2,2 Mrd. Euro für die Qualifizierung der eigenen Beschäftigten und die Förderung von gemeinnützigen Bildungsmaßnahmen aus. Die BA hat 1999 für die Weiterbildungsförderung umgerechnet rund 6,75 Mrd. Euro aufgewendet (s. tabellarische Darstellung in der Antwort zu Frage 3). Von diesen rund 6,75 Mrd. Euro entfielen jedoch über 4 Mrd. Euro auf das an die Weiterbildungsteilnehmer erbrachte Unterhaltsgeld. Wie bereits zu Frage 4 ausgeführt, wird der jeweilige Bildungsteilnehmer und nicht der Träger gefördert. Auch die Erstattungsbeträge für Weiterbildungskosten – im Jahr 1999 rund 2,7 Mrd. Euro – enthalten nicht quantifizierbare Zahlungen, die weder unmittelbar noch mittelbar den Bildungsträgern zugeflossen sind (Erstattung von Fahrkosten, Kinderbetreuungskosten, Pauschalen für Unterkunft und Verpflegung).

12. Unterscheidet sich der Anteil der von der BA finanzierten Maßnahmen am Budget der Weiterbildungsträger nach der Trägerstruktur (gewerkschaftlich, unternehmensverbandsnah, unternehmensnah, öffentlich, kirchlich, frei)?

Da weder die Umsätze einzelner Bildungsträger quantifizierbar sind noch die Ausgaben der BA trägerbezogen erfasst werden, verfügt die Bundesregierung nicht über entsprechende Informationen.

13. Wird die Bundesregierung eine freiwillige Zertifizierung von Anbietern nach ISO 9000 unterstützen?

Nach den durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt geschaffenen Neuregelungen muss die Eignung des Bildungsanbieters durch eine fachkundige Stelle festgestellt werden. Das Nähere zu Zertifizierungsverfahren wird in einer Rechtsverordnung auf Grund des § 87 SGB III, die das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) erlassen wird, geregelt werden. Abschließende Entscheidungen sind noch nicht getroffen worden. Unabhängig davon hält es die Bundesregierung für sachgerecht, bestehende und geeignete Zertifizierungssysteme zu nutzen, d. h. im Rahmen des Zertifizierungssystems nach dem SGB III bestehende Zertifikate (ISO 9000, EFQM, Weiterbildungstestierung etc.) anzuerkennen, soweit die zu Grunde gelegten Qualitätskriterien mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmen. Im Vorgriff auf die Rechtsverordnung zur Einführung eines Akkreditierungs- und Zertifizierungssystems in der SGB III-geförderten Weiterbildung wurde eine Initiative im Rahmen des BLK-Programms „Lebenslanges Lernen“ ergriffen. Dieses Programm entwickelt ein Qualitätssicherungsmodell für Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung. Innerhalb des länderübergreifenden Verbundprojektes „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ unter dem Dach des genannten BLK-Programms soll bis Anfang 2004 ein optionales Zusatzmodul erstellt werden, das den Standards der geplanten Rechtsverordnung hinsichtlich der Verwertbarkeit von Maßnahmen für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt entspricht. Hierdurch soll die Anschlussfähigkeit dieses Qualitätssicherungsmodells zur geplanten Qualitätssicherung nach SGB III gewährleistet werden.

14. Wie wird die Bundesregierung in der Arbeitsverwaltung eine personelle und fachliche Trennung von mittelverwaltender Stelle, der Zuweisung in Maßnahmen sowie der Evaluierung sicherstellen?

Eine Zuweisung in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung erfolgt durch die Einführung von Bildungsgutscheinen grundsätzlich nicht mehr. Im Regelfall kann der Inhaber des Bildungsgutscheins unter den zugelassenen Weiterbildungsmaßnahmen frei wählen. Der Bildungsgutschein wird durch den Arbeitsberater ausgehändigt. Über die Zulassung von Trägern werden nach Erlass der Rechtsverordnung nach § 87 SGB III externe Zertifizierungsstellen entscheiden. Die übergreifende Mittelbewirtschaftung erfolgt in den so genannten B-Teams der Arbeitsämter (Mitarbeiterteams für besondere arbeitgeberbezogene und sonstige Aufgaben). Da es sich bei den Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung um Ermessensleistungen handelt, die nur im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel erbracht werden dürfen, hat der Arbeitsberater bei der Ausgabe von Bildungsgutscheinen jedoch ebenfalls das ihm eingeräumte Bewirtschaftungskontingent zu beachten. Die Evaluation, d. h. die Ermittlung von Eingliederungs- und Verbleibsquoten, erfolgt automatisiert durch Verknüpfung von Datensätzen der entsprechenden IT-Verfahren. Hinsichtlich der näheren Erfolgsbeobachtung erheben die Arbeitsberater im Regelfall die einzelfallbe-

zogenen Daten, während von den B-Teams die maßnahmebezogene Auswertung vorgenommen wird.

15. Wie steht die Bundesregierung zum Vorschlag, prinzipiell eine Kofinanzierung durch den Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen und ggf. durch Unternehmen vorzusehen?

Die berufliche Weiterbildung wird nach geltendem Recht im Wesentlichen durch Unterhaltsgeld und Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert. Die Höhe des Unterhaltsgeldes entspricht der des Arbeitslosengeldes. Weiterbildungsteilnehmer, die zuletzt Arbeitslosenhilfe bezogen haben, erhalten Unterhaltsgeld in Höhe der zuletzt bezogenen Arbeitslosenhilfe. Mit Blick auf die während der Weiterbildung gezahlte Entgeltersatzleistung hält es die Bundesregierung nicht für sachgerecht, Weiterbildungsteilnehmer darüber hinaus prinzipiell zu einer anteiligen Kostentragung zu verpflichten. Weiterbildungsteilnehmer, die bei unveränderter Leistungshöhe ihre Weiterbildung anteilig mitfinanzieren müssten, würden gegenüber Arbeitslosen deutlich benachteiligt. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass weiterbildungsbedingt zusätzliche Kosten anfallen können, die nicht vom Arbeitsamt übernommen werden, wie z. B. Kosten für die Beschaffung von Lernmaterialien und zusätzlicher Literatur. Bei einzelbetrieblichen Umschulungen wird in der Regel eine Umschulungsvergütung durch den Betrieb geleistet und insoweit die Weiterbildung auch von Betrieben kofinanziert.

16. Hält die Bundesregierung eine Akkreditierung von Zertifizierungsstellen für diesen Bereich durch ein Mitglied im deutschen Akkreditierungsrat für machbar?

Wie bereits in der Antwort zu Frage 13 ausgeführt, wird das Nähere zum Zulassungsverfahren der fachkundigen Stelle in der zu erlassenden Rechtsverordnung geregelt werden. Alle Optionen für die Einrichtung einer Anerkennungsstelle werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben eingehend geprüft.

17. Welche Teile der beitragsfinanzierten Förderung der beruflichen Weiterbildung klassifiziert die Bundesregierung als Versicherungsleistungen im engeren Sinne im Interesse der Beitragszahler und welche Teile klassifiziert sie als Komponenten einer allgemeinen Sozialpolitik?

Die Frage der Finanzierung beruflicher Weiterbildung wurde seit den parlamentarischen Beratungen zum Arbeitsförderungsgesetz 1969 und auch im Zusammenhang mit dem durch die Fraktionen von CDU/CSU und FDP eingebrachten Entwurf eines Arbeitsförderungs-Reformgesetzes (siehe Bundestagsdrucksache 13/4941) mehrfach und eingehend diskutiert. Das Unterhaltsgeld bei beruflicher Weiterbildung als Kernleistung der Weiterbildungsförderung knüpft wie das Arbeitslosengeld an das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Vorbeschäftigungszeit an. Der weitaus größte Teil der Bezieher von Förderleistungen hat zuvor eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt und gehört daher der Versichertengemeinschaft an oder nimmt – im Anschluss an die Weiterbildung eine versicherungspflichtige Beschäftigung auf. Von den in den Monaten Januar und Februar 2003 bundesweit neu in berufliche Weiterbildung eingetretenen Personen waren vorher 95 % arbeitslos. Nach dem Vorrang der aktiven Arbeitsförderung (§ 5 SGB III) sind generell Leistungen der aktiven Arbeitsförderung einzusetzen, um sonst erforderliche Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit nicht nur vorübergehend zu ver-

meiden. Der Einsatz beruflicher Weiterbildungsförderung dient somit in der Regel dazu, den Versicherungsfall Arbeitslosigkeit bzw. Entgeltausfall wegen Arbeitslosigkeit zu beenden.

18. Wie beurteilt die Bundesregierung den Vorschlag, die 70 %-Regelung in der Geschäftsweisung der BA im Hinblick auf die Weiterbildungsträger nach strukturschwachen bzw. strukturstarken Regionen bzw. im Hinblick auf Weiterbildungsteilnehmer mit problematischem Vermittlungspotential zu differenzieren?

Die Bundesregierung hat den Rundbrief 102/2002 der BA zur Kenntnis genommen. Die stärker als bisher an Erfolgsgesichtspunkten orientierte geschäftspolitische Vorgabe des Vorstands der BA entspricht im Übrigen der in der Vergangenheit von vielen Seiten geforderten Steigerung der Effizienz beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik insgesamt und die von der BA eingeleiteten Bemühungen zur Verbesserung der Effizienz beruflicher Weiterbildung die Eingliederungschancen nach Weiterbildung trotz der insgesamt schwierigen Arbeitsmarktsituation voraussichtlich deutlich verbessern werden. Davon profitieren Teilnehmer an Weiterbildung, die Beitragszahler zur Arbeitsförderung und letztlich auch Weiterbildungsträger.

Die Auswirkungen auf die Träger werden insgesamt auch davon abhängen, inwieweit es ihnen gelingt, ihr Bildungsangebot und ihre Geschäftspolitik stärker als bisher an den regionalen und überregionalen arbeitsmarktlichen Erfordernissen auszurichten und auch Marktchancen außerhalb der von der BA geförderten Weiterbildung zu erschließen. Die Bundesregierung geht davon aus, dass bisher gut und erfolgreich arbeitende Weiterbildungsträger die Situation gemeinsam mit der BA meistern werden. Weiterbildungsträger geben z. T. an, auch in sog. strukturschwachen Regionen Verhaltensquoten von über 70 % erreichen zu können. Eine Bestandsgarantie für einzelne Weiterbildungslehrgänge und -träger kann es in einem unter Wettbewerbsgesichtspunkten funktionierenden Markt nicht geben.

Von verschiedenen Seiten ist mehrfach die Forderung nach einer niedrigeren Zugangsschwelle speziell für Zielgruppen erhoben worden. Der Vorstand der BA hat sich darauf verständigt, keine Sonderregelungen oder Ausnahmetatbestände vorzusehen. Eine Lockerung der Vorgaben wäre mit dem generellen Ziel der BA, die Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu erhöhen, nicht vereinbar. Im Übrigen wäre es verfehlt, die Arbeitsmarktpolitik lediglich mit Blick auf die Weiterbildungsförderung zu beurteilen. Die Arbeitsförderung hält ein breites und wirksames Leistungsspektrum vor. Auch für Zielgruppen kann die zum 1. Januar 2003 durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt eingeführte Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen nach § 421i SGB III genutzt werden.

Die geschäftspolitische Vorgabe entspricht im Übrigen auch dem Ziel, die für einen ausgeglichenen Haushalt bei der BA unumgänglichen Einsparungen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch eine Schärfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente so zu kompensieren, dass ihre Wirkung nicht geringer als im vergangenen Jahr sein soll. Der Haushalt der BA sieht für den Eingliederungstitel, aus dem die Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung finanziert werden, ein Ausgabevolumen von 13,5 Mrd. Euro vor. Im Rahmen dieses Budgets entscheidet die Selbstverwaltung der örtlichen Arbeitsämter nach den jeweiligen arbeitsmarktlichen Erfordernissen, in welchem Umfang Mittel für die Weiterbildungsförderung zur Verfügung gestellt werden. Hierauf nimmt die Bundesregierung keinen Einfluss. Im Jahr 2003 haben die Arbeitsämter rund

5,3 Mrd. Euro für die Weiterbildungsförderung eingeplant, im Jahre 2002 sind insgesamt rund 6,7 Mrd. Euro ausgegeben worden.

19. Welche Maßnahmen will die Bundesregierung einleiten, um der gemeinsamen Forderung des Europäischen Gewerkschaftsbundes und der Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas nach einer Verbesserung der Anerkennungs- und Bewertungsmechanismen für berufsbezogene in der Weiterbildung erworbene Kompetenzen nachzukommen?

Die Bundesregierung hält eine Verbesserung der Anerkennungs- und Bewertungsmechanismen von formell und informell erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen für eine zentrale Aufgabe auf dem Weg zur Verbesserung der Kultur kontinuierlichen Lernens. Die Frage der Kompetenzbewertung stellt einen eigenständigen Forschungsschwerpunkt im Rahmen des innerhalb der Bundesregierung federführend durch das BMBF betreuten Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ dar. Zu dieser Thematik werden eine Reihe von praxisrelevanten Projekten durchgeführt. Eine erste Sammlung von in der Praxis angewandten Bewertungsverfahren zur Ermittlung individueller Kompetenzen wird in Kürze aufbereitet als Handbuch für die Praxis vorgelegt. Parallel hierzu wird an anderen Ansätzen gearbeitet, um mittels Lernförderlichkeits-Indizes die Lernhaltigkeit von Arbeitsorganisationen zu bestimmen und zu bewerten. Auch dies hat Rückwirkungen auf die individuellen Kompetenzen. Insgesamt muss es gelingen, neue Instrumente für die Praxis bereitzustellen und den Anschluss an die internationale Diskussion zu halten. Gerade wenn sich der Prozess der Pluralisierung der Lernformen, wie er sich beispielsweise in den Betrieben vollzieht, fortsetzt, werden Verfahren der Kompetenzbilanzierung immer wichtiger. Deshalb werden im Rahmen des o. g. Programms gegenwärtig mehrere zweijährige Studien zum Themenfeld Kompetenzbilanzierung gefördert.

Innerhalb des länderübergreifenden Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ unter dem Dach des ebenfalls federführend durch das BMBF betreuten BLK-Programms „Lebenslanges Lernen“ soll in den nächsten 2 Jahren ein Pass entwickelt und in ausgewählten Regionen und Betrieben erprobt werden, der neben den gängigen Zertifikaten des Bildungssystems auch informell erworbene Kompetenzen, insbesondere innerhalb der Familien- und Hausarbeit sowie im Arbeitsleben, erfassen und dokumentieren soll. Der Pass soll nicht nur als Dokumentationsinstrument, sondern vor allem als Selbstreflexionsinstrument mit begleitender Beratung von den Passinhabern genutzt werden können und dadurch auch zum lebenslangen Weiterlernen anregen. In den Pass sollen zur Beurteilung der Zertifikate und Kompetenzen Referenzsysteme integriert werden. Er soll zudem anschlussfähig zu bestehenden, relevanten Pässen und anderen Transparenzinstrumenten zur Darstellung erworbener Qualifikationen in Deutschland sowie dem Europäischen Lebenslauf sein.

