

**DEUTSCHER BUNDESTAG Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung**

**A-Drs. 16(18)144**

Anmerkungen von Dr. Peter Littig, DEKRA Akademie GmbH

Fragenkatalog zur Anhörung am 29. Januar 2007 zum Thema "Lebenslanges Lernen - Bedarf und Finanzierung"

**I. Grundsätze der Weiterbildungsförderung und -finanzierung**

**a) Weiterbildungsbedarf**

**1. Wie bewerten Sie den aktuellen sowie den mittel- bis langfristigen Bedarf in Deutschland an Fort- und Weiterbildung und lebensbegleitendem Lernen?**

Bezüglich des Bedarfs an stetiger Fort- und Weiterbildung und lebensbegleitendem Lernen ist festzustellen, dass es zurzeit gerade in dynamischen Wirtschaftszweigen bzw. Berufsfeldern wie beispielsweise der Digitalen Wirtschaft besonders augenfällig wird, was es bedeutet, Fort- und Weiterbildung zu vernachlässigen. – Um in diesen Wirtschaftszweigen dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden, ist eine nahezu permanente Lernbereitschaft, wie ich in verschiedenen Veröffentlichungen heute und vor bereits etlichen Jahren immer wieder betont habe, ein absolutes Muss für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Wirtschaftszweiges. Diese Lernbereitschaft drückt sich einerseits durch eine entsprechend hohe Eigeninitiative und Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Weiterbildung aus, die andererseits durch die Arbeitgeber, mithilfe entsprechender Rahmenbedingungen, zu fördern ist. Ein Engagement der Unternehmen setzt allerdings voraus, dass sie die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vordergründig als Kostenfaktor, sondern als Zukunftsinvestition und als Faktor zur Sicherung ihrer eigenen Wettbewerbsfähigkeit betrachten. – Grundsätzlich gilt dies natürlich nicht nur für die Digitale Wirtschaft, sondern letztlich für alle Wirtschaftszweige, zumal die Zukunftsfähigkeit jedes Wirtschaftszweigs von dessen Innovationskraft und dem sie treibenden Mitarbeiterpotenzial abhängt. – Letztlich ist stetige und aus heutiger Sicht intensivierete Fort- und Weiterbildung eine der notwendigen Voraussetzungen für die Beschäftigungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch für die dauerhafte Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Gesamtwirtschaft.

Schließlich sollten wir in diesem Zusammenhang auch den volkswirtschaftlichen Aspekt beachten, der unterstreicht, dass die Chancen unserer Volkswirtschaft im internationalen Wettbewerb entscheidend vom Faktor Wissen determiniert werden, basierend auf der Erkenntnis, dass Wissen der einzig nennenswert verfügbare Rohstoff am Standort Deutschland ist.

## 2. Wie beurteilen Sie die Notwendigkeit und die Realisierbarkeit einer Weiterentwicklung des Weiterbildungssektors in Richtung einer 4. Säule des Bildungssystems?

Auf dem heutigen Diskussionsstand erscheint mir die Vorstellungen von einem Weiterbildungssektor als vierter Säule des Bildungssystems noch recht abstrakt (Größe bzw. Stärke im Vergleich mit den anderen Sektoren des Bildungssystems?, inhaltliche Bedeutung?, neue Zugriffsmöglichkeiten des Staates auf den Weiterbildungssektor durch gesetzliche Verankerung?, offensivere Förderung (nicht notwendig (nur finanziell? etc.), um die entsprechende Notwendigkeit zu unterstreichen.

Wenn damit gemeint ist, bei allen Gesellschaftsgruppen permanent bewusst zu machen, dass in einer dynamischen Umwelt, wie wir sie heute und auch in Zukunft vorfinden, in der sich alle Formen des Wissens enorm vergrößern und die Technologien sich rasant fortentwickeln und letztlich immer wieder neue Anforderungen an die Kompetenzen aller Menschen gerichtet werden, Weiterbildung und lebenslanges Lernen die Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit sind, dann ist dies allerdings grundsätzlich zu befürworten.

In diesem Sinne kann die Weiterentwicklung des Weiterbildungssektors zu einer vierten Säule des Bildungssystems helfen, die Bedeutung von permanentem lebensbegleitenden Lernen zu manifestieren und einen wichtigen Beitrag zu mehr Qualifizierung und Kompetenzentwicklung leisten, sofern sie auf die dynamischen Anforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft abgestimmt ist.

## 3. Wie bewerten Sie den Zusammenhang zwischen Weiterbildung bzw. Lebenslangem Lernen und längerer Lebensarbeitszeit?

Wie bereits angesprochen, besitzt Weiterbildung einen sehr hohen Stellenwert für unsere Gesellschaft und unsere Volkswirtschaft, da von Weiterbildung eben nicht nur die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren, sondern auch die sie beschäftigenden Unternehmen. Im Hinblick auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit erfährt Weiterbildung zusätzliche Brisanz im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen. Trotz der großen Lebenserfahrung und der oft langen und intensiven Berufserfahrung dieser Menschen, muss diesen verstärkt bewusst gemacht werden, dass die Beteiligung an Weiterbildung nicht Ausdruck der eigenen Schwäche, sondern ein Signal für ein hohes Verantwortungsbewusstsein für sich und für ihr Unternehmen ist: Wer sich weiterentwickelt /weiterlernt bleibt als Arbeitnehmer „jung“. – Das gilt gleichermaßen für 30-jährige wie für 55-jährige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. - Entsprechend muss allerdings auch das Bewusstsein der Unternehmen darin geschärft werden, dass die Weiterbildung insbesondere auch älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer Win-Win-Situation für Mitarbeiter und Unternehmen führt. Dies letztlich auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, die früher oder später zur Rückbesinnung auf die Qualifizierung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwingt.

#### 4. Wie bewerten Sie den Zusammenhang zwischen Weiterbildung und veränderten Arbeitsbiographien (einschließlich Zeiten von Arbeitslosigkeit)?

Beschäftigungsverhältnisse, wie wir sie noch vor einigen Jahrzehnten hatten, in denen ein Mitarbeiter nahezu sein ganzes Leben lang bei einem Unternehmen tätig war, treten mehr und mehr in den Hintergrund. Arbeitsverhältnisse von einem bzw. wenigen Jahren und vermehrter Arbeitgeberwechsel sind somit immer häufiger an der Tagesordnung. Wird also der Weiterbildungsaspekt vernachlässigt, dann steht zu befürchten, dass Angestellte, die zu einem Wechsel des Arbeitgebers gezwungen sind (Kündigung, Unternehmensschließung, etc.), am Markt nicht mehr bzw. nur sehr schwer vermittelbar sind, da sie die entsprechenden Kenntnisse und Qualifikationen nicht mehr vorweisen können.

Im Hinblick auf wachsende Fluktuationsraten und mögliche Phasen der Arbeitslosigkeit stellt Weiterbildung bzw. ständiges lebensbegleitendes Lernen während und auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisse eine notwendige Voraussetzung zur Wettbewerbsfähigkeit (Marktfähigkeit) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zur Verkürzung möglicher Arbeitslosigkeitsperioden dar. - Je rascher sich Technologie, soziale Gegebenheiten, gesamtgesellschaftliche Bedingungen, Wettbewerb und Kompetenzanforderungen verändern, desto stärker wächst der Druck auf alle gesellschaftlichen Gruppen, Fort- und Weiterbildung zu der dafür erforderlichen Bedeutung zu verhelfen, da es zur permanenten Anpassung, der Kompetenzen aller gesellschaftlichen Gruppen, an sich ständig ändernde Gegebenheiten, keine Alternative gibt.

#### b) Weiterbildungsbeteiligung

#### 5. Wie stellt sich aus Ihrer Sicht gegenwärtig die Beteiligung in Deutschland an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung dar? Wie beurteilen Sie diese Beteiligung im internationalen Vergleich?

Wie den Ergebnissen den OECD Studien aus den Jahren 2005 und 2006 entnommen werden kann, ist es um die Weiterbildungsquote zum Beispiel bei der so genannten non-formalen Weiterbildung (hier definiert als nicht abschlussorientierte Weiterbildung) im Vergleich zu anderen Industriestaaten und insbesondere im Hinblick auf die Zielvorstellung, zu den führenden Industrienationen der Welt zu zählen, nicht sonderlich gut bestellt. – Dies gilt insgesamt auch für die Zahl der Weiterbildungsstunden, die Frauen und Männer im Lauf ihres Berufslebens erwarten können.– Auch in den Berufsbildungsberichten und im Berichtssystem Weiterbildung ist nachzuverfolgen, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland in den vergangenen Jahren weiter zurückgegangen ist. –

Besonders problematisch scheint mir zu sein, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit höherem Bildungsstand signifikant größer ist, als von Personen mit niedrigerem Bildungsstand (bildungsferne Personengruppen), wodurch sich die Bildungsschere letztlich noch weiter öffnet. – Gleichzeitig fällt auf, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen weit unter der der Männer liegt und die entsprechende Quote der Älteren erheblich zu wünschen übrig lässt.

Trotz immer wieder neuer Beteuerungen und trotz der ständigen Betonung der wirtschaftlichen Bedeutung der Weiterbildung seitens der Politik und seitens der Sozialpartner, spricht die Realität eine andere Sprache: Völlig unangemessen (insbesondere weil weit gehend undifferenziert) wurde in den vergangenen fünf Jahren die öffentlich geförderte Weiterbildung über alle Maßen abgebaut, während die Investitionen in Weiterbildung (Investitionen in Humankapital) trotz aller Erkenntnisse hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen Bildung und Wachstum beliebte erste Opfer bei betrieblichen Sparmaßnahmen waren und sind. (Weiterbildung als Kostenfaktor und nicht als Investitionsfaktor!).

#### Aus meiner Sicht

- scheint Weiterbildung zu sehr am Tagesgeschäft und noch viel zu selten an Zukunftszielen orientiert zu sein
- müssen die Investitionen in Weiterbildung auf höherem Niveau verstetigt werden
- muss die Weiterbildungsbeteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheblich gesteigert werden
- muss Weiterbildung zur selbstverständlichen Verpflichtung aller (hohe Verantwortung der Unternehmen, aber auch hohe Eigenverantwortung jedes einzelnen / jeder einzelnen Mitarbeiter/in) werden.

So kann es grundsätzlich nicht sein, dass Führungskräfte mit Budgetverantwortung, dafür belohnt werden, wenn sie auf Kosten der Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sparen. – So kenne ich beispielsweise aus den USA Modelle, bei denen Führungskräfte, die das für ihre Mitarbeiter vorgesehene Weiterbildungsbudget nicht ausschöpfen, dies an einem Malus im Rahmen ihrer variablen Vergütung zu spüren bekommen, da sie durch fehlgeleitetes Kostenbewusstsein die Zukunftsfähigkeit ihres Unternehmens gefährden.

Besonders beunruhigend ist meines Erachtens die oben genannte Orientierung am Tagesgeschäft und die damit verbundene mangelnde Nachhaltigkeit. – So gab es zum Beispiel in der IT Wirtschaft bis zum Jahr 2000 einen erheblichen Druck zu verstärkter Aus- und Weiterbildung von IT-Fachkräften, der nach dem ersten Ende des Booms der Internetwirtschaft völlig versiegte. – Die Unternehmen waren verstärkt gezwungen, auf Effektivität und Auslastung ihrer Mitarbeiter zu achten, um kurz- und mittelfristig ihr Überleben zu sichern. Weiterbildung wurde nur wenig oder sehr selektiv durch die Unternehmen angeboten, da sie keine direkt sichtbare Auswirkung auf die Unternehmensergebnisse hatte, sondern den Mitarbeiter kurzfristig in seiner 'Produktivität' einschränkte. - Da Weiterbildung weniger kurzfristige, sondern in erster Linie mittel- und langfristige Erfolge erzielen kann und zudem davon abhängt, ob ein Unternehmen in Mitarbeiterbindung investiert, wobei allerdings Mitarbeiterbindung in den Jahren nach Platzen der Internetblase eine nur rudimentäre Rolle spielte, sieht sich die IT Wirtschaft heute mehr denn je der Problematik des Fachkräftemangels ausgesetzt, denn erst jetzt planen Unternehmen ihre Personalentwicklung wieder über einen längeren Zeitraum, so dass Weiterbildungsangebote erst jetzt wieder in den Fokus der Unternehmensleitungen rücken.

6. Wie setzen sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung zusammen und welche Gruppen sind dabei Ihres Erachtens unter- bzw. überrepräsentiert? Welche Gründe vermuten Sie hierfür?

Pauschal betrachtet überwiegen gut vorgebildete bzw. gut qualifizierte männliche Teilnehmer bis zu einem Alter von vierzig Jahren. Auffällig unterrepräsentiert sind gering Qualifizierte (mangels Perspektive und Finanzierungsmöglichkeit) sowie auch Führungskräfte. - Allerdings scheint eine sektorspezifische Betrachtung erforderlich zu sein.

So sind in der Digitalen Wirtschaft beispielsweise zwei unterschiedlich Ansätze zu erkennen.

Einerseits werden Qualifizierungskonzepte angeboten und genutzt, die allgemeine Weiterbildungsthemen wie etwa die Nutzung von Computern, den Umgang mit dem Internet und weiteren neuen Technologien oder auch den Umgang mit Standardsoftware zum Gegenstand haben. Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser so genannten Anpassungsqualifizierungen sind meist „normale“ User, die aufgrund der Veränderung ihrer Aufgabenfelder, weg von „Offline-“ und hin zu „Online“- Tätigkeiten, gezwungen sind, sich neuen Gegebenheiten anzupassen.

Andererseits werden Weiterbildungen in speziellen Themenbereichen wie etwa Online-Marketing (eMail, Affiliate) angeboten, bei denen die Mitarbeiter in der Nutzung neuer und innovativer IT-gestützter Vertriebs- und Marketingstrategien sowie deren Instrumente qualifiziert werden. Die Nutzer dieser Angebote sind meist jüngere und thematisch durchaus vorgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Es fehlt augenscheinlich am „Mittelfeld“. Weiterbildungen werden eher rund um die Pole des Spektrums angeboten, entweder wird also Basis- oder aber Spezialwissen vermittelt. Ziel der Bemühungen um ein verbessertes Angebot und eine bessere Auslastung der Angebote sollte also sein, das gesamte Spektrum an Weiterbildungsangeboten wieder in den Fokus der Unternehmen zu rücken. – Besonders auffällig ist die Zurückhaltung gegenüber an Nachhaltigkeit orientierten Qualifizierungskonzepten, wie sie beispielsweise durch das IT-Weiterbildungssystem repräsentiert werden.

7. Sind Ihres Erachtens Zielgrößen für die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland sinnvoll? Wenn ja, welche sind dies und warum?

Zielgrößen sind durchaus sinnvoll, um damit - als ein Instrument unter mehreren - ein Klima der Aufgeschlossenheit und Motivation für Weiterbildung zu schaffen. - Betrachtet man etwa die Entwicklung bei den freien Berufen (Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater, etc.), so wird deutlich, dass dort Weiterbildung besondere Aufmerksamkeit genießt. Teilweise schreiben die zuständigen Kammern sogar eine Weiterbildungsverpflichtung für Ihre Mitglieder fest. - Damit wird eine Grundlage dafür geschaffen, dass die Mitglieder dieser Berufsgruppen langfristig beruflich erfolgreich sein können.

Zu beachten ist allerdings, dass Zielgrößen immer entsprechend der Branche, des Branchensegments oder sogar auf das individuelle Aufgabenfeld am Arbeitsplatz abgestimmt sein sollten. Nur so können die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft befriedigt bzw. angemessen berücksichtigt werden.

### c) Weiterbildungszielgruppen

8. Welches sind die aus ihrer Sicht wichtigsten Zielgruppen für Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung? Erwarten Sie hier mittel- wie langfristig Veränderungen?

Aus meiner Sicht ist es dringend erforderlich, sich auf die Zielgruppen zu konzentrieren, bei denen die Weiterbildungsbeteiligung bisher eher unterdurchschnittlich war, ohne allerdings die Weiterbildungsbeteiligung bisher eher stärker berücksichtigter Gruppen zu reduzieren.

Zu den somit besonders zu berücksichtigenden Gruppen zählen beispielsweise

- Ältere (50+, 60+)
- Junge Menschen ohne hinreichende Abschlüsse
- Migrantinnen und Migranten
- Gering Qualifizierte (u.a. um diesen neue Perspektiven zu vermitteln)
- Frauen
- aber auch Führungskräfte.

9. Wie beurteilen Sie die Pass- und Treffgenauigkeit der Fort- und Weiterbildungsangebote hinsichtlich der Zielgruppenorientierung, der Vereinbarkeit von Weiterbildung, Beruf und Familie und wie kann sie verbessert werden?

Die Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sollten noch stärker in den Dialog mit der Wirtschaft treten, um die Pass- und Treffgenauigkeit hinsichtlich der Erfordernisse an den Arbeitsplätzen weiter zu erhöhen. – Grundsätzlich bedarf es einer gesteigerten Lernerorientierung, wenn bisher eher zurückhaltende Zielgruppen stärker zu Weiterbildung motiviert werden sollen. - Unabhängig von einzelnen Lerninhalten sollte deshalb geprüft werden, ob Weiterbildung nicht noch weiter modularisiert und individualisiert werden kann– auch, um auf die Biografien der einzelnen Menschen und deren soziales Umfeld gezielter eingehen zu können. Ein wichtiges Stichwort ist dabei auch ‚arbeitsprozessorientierte Weiterbildung‘ wie wir sie aus dem IT-Weiterbildungssystem oder aber auch aus der Automobilwirtschaft kennen, wo es zurzeit erste gute Erfahrungen mit produktionsprozessorientierten Ansätzen gibt.

Besonders wichtig im Hinblick auf die Motivation der Zielgruppen erscheint mir somit eine Art ‚Entschulung‘ der Weiterbildung zu sein:

- Individuelle Lernformen statt Frontalunterricht
- Training und Qualifizierung statt ‚Schulung‘
- Lebensbegleitendes Lernen statt lebenslanges Lernen
- etc.

10. Welchen Beitrag können die Universitäten als Orte der beruflichen Fort- und Weiterbildung leisten, um die Zielgruppengenauigkeit weiter zu erhöhen (u.a. Nachqualifizierung von arbeitslosen oder nicht ausreichend qualifizierten Akademikern angesichts des Fachkräftemangels usw.)?

Universitäten und Hochschulen werden einen höheren Beitrag leisten müssen. Allerdings wäre es nicht sinnvoll, die Fortbildungskapazitäten auszubauen, sondern vielmehr müssten nach einer soliden Ausbildung im Grundstudium, viel stärker als bisher eine Spezialisierung am Ende des Hauptstudiums ermöglicht werden, so dass

die Akademiker ausreichend marktgerecht qualifiziert sind, wenn sie die Hochschule verlassen. Zudem ist ein stärkerer Dialog der Unternehmen mit den Hochschulen wünschenswert, damit die universitäre Ausbildung frühzeitiger auf die Anforderungen der Arbeitswelt reagieren kann.

Unter dem Gesichtspunkt der schnellen Entwicklung neuer Technologien werden Universitäten in der Weiterbildung nur schmale Segmente abdecken können, da zu lange Reaktionszeiten und nicht existierende existenzielle ökonomische Zwänge eine drastische Verkürzung der Prozesse der Angebotsentwicklung nicht erwarten lassen.

#### d) Weiterbildungserreichbarkeit

##### 11. Wie beurteilen Sie die Beratung, Information und Transparenz in der Fort- und Weiterbildung?

Die Transparenz ist entsprechend dem heterogenen Markt weiterhin recht schlecht.

Beispielsweise reicht es nicht aus, weiterbildungswillige Arbeitssuchende mit einer Weiterbildungsdatenbank wie ‚Kurs‘ allein zu lassen. – Persönliche und kompetente Beratung beispielsweise in den Agenturen für Arbeit und in den ARGEN halte ich für unumgänglich, wobei die Beraterinnen und Berater inhaltlich und methodisch entsprechend auf diese höchst anspruchsvolle Tätigkeit vorzubereiten sind.

Der gesamte Beratungsprozess, u.a. bestehend aus Profiling, Matching, Ermittlung von Qualifizierungsbedarf und Auswahl von Qualifizierungsangeboten muss zweifelsohne weiter professionalisiert werden. – Dies gilt sowohl für die öffentlich geförderte Weiterbildung, als auch für Weiterbildung im Rahmen von Personalentwicklungsprozessen in Unternehmen.

Eine verstärkte Zusammenarbeit von Unternehmen und Bildungsdienstleistern könnte gerade kleinen und mittleren Unternehmen dabei gute Dienste leisten.

##### 12. Wie beurteilen Sie grundsätzlich die Weiterbildungsangebote hinsichtlich des Erfolgs der Maßnahmen, insbesondere ihrer Fähigkeit, wirtschaftliche sowie bildungs- und sozialpolitische Erfordernisse effektiv und effizient zu erreichen?

Der Erfolg von Weiterbildungsangeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unternehmen hängt zweifellos nicht nur von unmittelbaren Elementen des Qualifizierungsprogramms ab (Inhalt, Methodik, Lehrer(in)/Trainer(in)/Coach, etc.) sondern wie kürzlich eine nordamerikanische Studie zu ‚Performance Improvement‘ gezeigt hat, ganz besonders von sehr unternehmensspezifischen Faktoren wie Einstellung des Vorgesetzten, Akzeptanz bei den Kollegen etc., so dass eine pauschale Antwort aus meiner Sicht, wenn man derartige Kausalitäten unbeachtet lässt, nicht zulässig ist.

Was die öffentlich geförderte Weiterbildung betrifft, so sind meines Erachtens durch verstärkte Modularisierungsansätze, aber auch verbessertes Profiling und Matching Fortschritte in Richtung Erfolgsverbesserung erzielt worden.

**13. Mit welchen Methoden und Ansätzen können eine belastbare Erfolgskontrolle der Maßnahmen erreicht und verbessert werden?**

Bezogen auf die Erfolgskontrolle von öffentlich geförderten Qualifizierungsprogrammen könnten „Erfolgskontrollen“ dadurch belastbarer werden, dass zusätzliche finanzielle Spielräume für die dazu erforderliche Nachbetreuung (nach Abschluss des Qualifizierungsprogramms und nach Arbeitsaufnahme) geschaffen werden. - Im Hinblick auf die Weiterbildung in den Unternehmen bedarf es eines intensivierten Zusammenspiels zwischen Fachbereich, Personalentwicklung, Bildungsdienstleister und Arbeitnehmer(in).

**14. Inwieweit wird eine kontinuierliche Qualitätssicherung der Weiterbildungsangebote gewährleistet gerade im Hinblick auf die Erreichbarkeit der identifizierten Zielgruppen und auf wirtschaftliche sowie bildungs- und sozialpolitische Erfordernisse? Welchen Verbesserungsbedarf gibt es aus Ihrer Sicht bezüglich der Qualitätssicherung?**

Eine kontinuierliche Qualitätssicherung kann u.a. durch einen institutionalisierten Dialog zwischen Weiterbildungsträgern und Unternehmen bzw. Kostenträgern sichergestellt werden. In regelmäßigen Austauschrunden sollen Lerninhalte und Anforderungen der Unternehmensseite abgeglichen werden.

Bei der öffentlich geförderten Weiterbildung bedarf im Hinblick auf die Qualitätssicherung der Ansatz der Priorisierung der Kosten (vor Qualität) dringend der Revision. – Eine Vergabepolitik, die Dumpingangebote ohne eine realistische Bewertung der Qualität favorisiert, führt letztlich zur Verschwendung von Fördergeldern. In diesem Sinne sind Qualifizierungskonzepte, die auf einem Stundensatz von teilweise unter 2€ basieren, zu teuer.

**15. Welchen Beitrag könnte ein aktives, das lebenslange Lernen unterstützende Bildungsmarketing leisten und wie müsste es Ihres Erachtens ausgestaltet werden?**

Bildungsmarketing müsste auf der grundsätzlichen Annahme beruhen, dass Bildung, genauso wie Gesundheit, Arbeit und Wohnen zu den menschlichen Grundbedürfnissen zählen, die es ständig abzusichern gilt. – Dies der Öffentlichkeit eindringlich zu vermitteln, halte ich für eine wichtige Aufgabe der Politik

Beispielsweise ist es von großer Bedeutung, sowohl den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch den Unternehmen den langfristigen Nutzen von Weiterbildung nochmals und stetig zu verdeutlichen. Obwohl die Vorteile des lebensbegleitenden Lernens auf der Hand liegen, werden diese aber aufgrund der teilweise mangelnden Personalentwicklungsstrategie bzw. aufgrund der wirtschaftlichen Lage der Unternehmen nicht ausreichend wahrgenommen. Vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten aufgrund der veränderten Beschäftigungssituation verstärkt darauf angesprochen werden, damit sie auch im letzten Drittel ihrer beruflichen Laufbahn noch markt- und beschäftigungsfähig sind, bzw. bleiben.

16. Wie ist insbesondere die Gruppe derjenigen durch Weiterbildung zu erreichen, die ohne Schulabschluss bzw. ohne Berufsausbildung sind (2. Chance) ? Welche Erfahrungen anderer europäischer Länder mit gezielten Programmen zur 2. Chance sind hier zu berücksichtigen?

Dies stellt eine der größten Herausforderungen für die nähere Zukunft dar. – Als Lösungsansätze bedarf es unbedingt innovativer und mehr oder minder entschulter Bildungs- bzw. Qualifizierungskonzepte. – Dabei sollte die unmittelbare Orientierung an konkreten beruflichen Tätigkeiten bzw. die unmittelbare Integration in berufliche Abläufe im Vordergrund stehen ( Elemente dabei könnten u.a. Übungsfirmen, Unternehmenspatenschaften, Patenschaften mit Unternehmensmitarbeitern als Lernprozessbegleiter, Coachingkonzepte etc.) sein.

### Spezielle Konzepte der Weiterbildungsfinanzierung

#### a) Weiterbildungsfinanzierung allgemein

17. In welchem Verhältnis sehen Sie, auch perspektivisch, die Verantwortung in der Weiterbildungsfinanzierung von Privatpersonen, der öffentlichen Hand und der Wirtschaft?

Im Sinne der Eigenverantwortung jedes einzelnen Menschen wird die Finanzierung von Weiterbildung je nach Ausgangslage und Finanzsituation jedes Weiterbildungswilligen sowie entsprechend der Zielsetzung der Fort- und Weiterbildung (Anpassungsfortbildung, Aufstiegsfortbildung, allgemeine Weiterbildung) in den Verantwortungsbereich von allen drei Säulen fallen müssen, zumal alle Beteiligten – aus verschiedenen Blickwinkeln – in der Verantwortung stehen: Privatpersonen sind gehalten, sich stetig den Anforderungen des Marktes anzupassen. Die Wirtschaft muss, um langfristig erfolgreich zu sein, ebenfalls dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter entsprechend auf die dynamischen Entwicklungen die Aufgabenfelder der Mitarbeiter betreffend reagieren können. Und die öffentliche Hand muss in den Fällen finanzielle Unterstützung leisten, in denen durch Weiterbildung die Chancen auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erhöht werden bzw. der Verlust der Arbeitsplatzes vermieden wird und keine anderen Finanzierungsmöglichkeiten bestehen.

18. Wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund die gegenwärtige Struktur der staatlichen Förderung von Fort- und Weiterbildung (SGB, AFBG, EStG, BAföG usw.) sowie insgesamt das Verhältnis von Zuschüssen und Darlehen?

Erfahrungen mit Teilförderungen und Eigenbeteiligung im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung beispielsweise in den Jahren 1993 und 1994 haben gezeigt, dass ein Finanzierungsmix aus öffentlicher Förderung (z. B. 70 % der Teilnahmegebühren ) und Restfinanzierung durch Eigenbeteiligung ohne weitere Unterstützung wie zum Beispiel durch günstige Darlehen, eher nicht funktioniert. Zum damaligen Zeitpunkt hat dieser Ansatz zum zeitweise fast völligen Erliegen der öffentlich geförderten Weiterbildung geführt. –

Ob ein Mix aus Zuschüssen und Eigenbeteiligung (auch mithilfe von Darlehen) funktionieren kann, hängt letztlich von vielen verschiedenen Faktoren ab. – Einmal ganz

sicherlich von der Bewusstseinschärfung in der Gesellschaft für die Wertigkeit von Bildung zum anderen aber auch von der Vergabepolitik der Banken bei Bildungsdarlehen. – Besondere Schwierigkeiten sind insbesondere auch hier wieder bei den Zielgruppen zu erwarten, die bisher eher weniger zu Weiterbildung tendierten (soziale Schere!).

**19. Welche materiellen Unterstützungs- und Förderkonzepte wären Ihrer Meinung nach sinnvoll, um Initiativen und Programmen zur 2. Chance (Nachholen des Schulabschlusses, Nachholen der beruflichen Qualifizierung) zum Erfolg zu verhelfen?**

Unternehmen und die öffentliche Hand sollten gemeinsam Konzepte entwickeln. Staatliche (finanzielle) Förderungen werden dabei an erster Stelle stehen müssen. Evtl. sind in Abstimmung (und abgestimmt auf die Bedürfnisse der Unternehmen) mit den Unternehmen unter dem Aspekt der zwingenden Verankerung von Praxistätigkeiten (s.o.) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen der Qualifizierung staatsentlastende Kofinanzierungsmodelle denkbar.

**b) Erwachsenenbildungsförderungsgesetz**

**20. Wie bewerten Sie allgemein den möglichen Beitrag eines Erwachsenenbildungsförderungsgesetzes zur Erreichung und Finanzierung der Ziele der Fort- und Weiterbildung bzw. des lebenslangen Lernens?**

Allgemein gesprochen sollten neue Gesetze vermieden und nur erlassen werden, wenn gleichzeitig zwei alte Gesetze gestrichen werden (s. die anderswo bestehenden Programme zum Bürokratieabbau). Im Sektor der Weiterbildung herrscht, wie auch in den meisten anderen gesellschaftlichen Bereichen, eine deutliche Überregulierung, die schnelle und kreative Ansätze unterbindet. Die o.a. Ziele lassen sich auch durch Initiativen, durch Projekte und Programme erzielen.

**21. Wie bewerten Sie hierbei insbesondere den möglichen Beitrag einer Ausweitung gesetzlicher Weiterbildungsansprüche sowie die Schaffung weiterer erfolgsnotwendiger Rahmenbedingungen?**

Siehe meine Antwort zu Frage 20.

**c) Bildungssparen, Bildungsprämien, Bildungskredite**

**22. Wie bewerten Sie allgemein den möglichen Beitrag neuer Instrumente wie des Bildungssparens, der Bildungsprämie oder von Bildungskrediten zur Erreichung und Finanzierung der Ziele der Fort- und Weiterbildung bzw. des lebenslangen Lernens? Welche Bevölkerungsgruppen werden besonders durch die drei oben genannten Instrumente angesprochen?**

Grundsätzlich sind zunächst alle Anreize, die darauf zielen, mehr Menschen für Fort- und Weiterbildung bzw. lebensbegleitendes Lernen zu gewinnen, positiv zu bewerten. – Wichtig dabei ist es aber, diese Instrumente äußerst unbürokratisch anzulegen.

Die Entwicklung eines Finanzierungsmix, zu dem u.a. das prämiengünstige Bildungssparen gehört, kann einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Ziele im Bereich Fort- und Weiterbildung bzw. Lebensbegleitendes Lernen leisten. – In diesem Zusammenhang ist zu begrüßen, dass die politischen Entscheidungsträger neue In-

strumente zur Motivationssteigerung prüfen und das Thema Lebenslanges bzw. Lebensbegleitendes Lernen verstärkt in die politische Arbeit einbringen.

**23. Wie bewerten Sie die unterschiedlichen in der Diskussion befindlichen Modelle eines "Bildungssparens" hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile sowie finanzieller Folgen für die Beschäftigten, die Wirtschaft und die öffentliche Hand?**

Aus heutiger Sicht sehe ich mich noch nicht in der Lage hierzu eine Antwort zu geben, die über die Antwort zur Frage 22 hinausgeht.

**24. Mit welchen Effekten und Konsequenzen ist bei der Einführung eines Bildungssparens für die Weiterbildung zu rechnen?**

Es sind sicher keine kurzfristigen Effekte und Konsequenzen derart zu erwarten, dass eine Steigerung der Weiterbildungsquoten kurzfristig signifikant sichtbar werden wird. – Vielmehr kann dies nur im Rahmen eines allmählichen Prozess gesehen werden, in dem Bildungssparen mehr und mehr als Chance zum eigenen Werterhalt und zur eigenen Wertsteigerung gesehen wird.

**25. Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig und sinnvoll, um eine hinreichende Akzeptanz des Bildungssparens in Abwägung mit anderen Vorsorgemaßnahmen wie z.B. Bausparen und Altersvorsorge zu gewährleisten?**

Von zentraler Bedeutung ist – wie in der Antwort zu Frage 15 bereits angesprochen - ob es gelingt, in der Gesellschaft das grundlegende Bewusstsein zu verankern, dass Bildung, genauso wie Gesundheit, Arbeit und Wohnen zu den menschlichen Grundbedürfnissen zählt, die es ständig abzusichern gilt.

**26. Wie beurteilen Sie hierbei die Möglichkeit, Bildungssparen zu einem abgestimmten Finanzierungssystem für die Fort- und Weiterbildung und das Lebenslange Lernen auszugestalten und fortzuentwickeln?**

Unter den oben genannten Voraussetzungen: positiv

#### **d) Steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildung**

**27. Wie bewerten Sie allgemein die mögliche Rolle weiterer steuerlicher Maßnahmen zur Erreichung und Finanzierung der Ziele der Fort- und Weiterbildung bzw. des lebenslangen Lernens?**

Steuerliche Vergünstigungen sind zweifellos für die Beteiligung an Fort- und Weiterbildung einzuräumen, wenn dadurch die Bürger einen eigenen Beitrag zu ihrer langfristigen Beschäftigungsfähigkeit leisten, was letztlich wieder der Allgemeinheit zu Gute kommt.

**28. Welche spezifischen Vor- und Nachteile hätten steuerliche Maßnahmen im Vergleich zu den anderen angesprochenen Finanzierungsinstrumenten?**

Die zu erwartenden bürokratischen Hürden wären wohl niedriger, als bei anderen Instrumenten.

e) Tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen und Unterstützung durch gesetzgeberische Maßnahmen

29. Wie bewerten Sie allgemein den möglichen Beitrag tarifvertraglicher oder betrieblicher Vereinbarungen zur Erreichung und Finanzierung der Ziele der Fort- und Weiterbildung bzw. des lebenslangen Lernens? Welche begleitenden gesetzgeberischen Maßnahmen sind dazu sinnvoll oder gar notwendig?

Unter der Prämisse, dass dies auf dem Bewusstsein der entsprechenden Wertigkeit von Weiterbildung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufbaut, sehe ich derartige Vereinbarungen positiv, da sie die Gesamtverantwortung aller Beteiligten unterstreichen. –

30. Wie bewerten Sie hierbei insbesondere bestehende oder vorgeschlagene tarifvertragliche Regelungen und Lösungskonzepte mit Bezug zur Fort- und Weiterbildung (Langzeitkonten, Weiterbildungsfonds, Lernzeitkonten usw.)?

Das hängt meines Erachtens von der jeweils spezifischen Situation (Branche, Unternehmensgröße, wirtschaftliche Lage, Mitarbeiterschaft etc. ) ab, so dass für mich die Frage nicht in der oben beschriebenen Pauschalität zu beantworten ist.

31. Wie können und sollen Langzeitkonten abgesichert werden, um einen Verfall von Weiterbildungsansprüchen zu verhindern (bei Insolvenz, Kündigung, . Arbeitgeberwechsel usw.)?

Diese Frage ist schwerlich zu beantworten. Einerseits muss dem Mitarbeiter die Möglichkeit eingeräumt werden, seine Weiterbildungsansprüche umfassend durchzusetzen, andererseits kann es aber auch der Wirtschaft – etwa bei Übernahmen von Mitarbeitern aus Insolvenzen, Beschäftigung von Arbeitslosen, etc. – nicht zugemutet werden, dass hier möglicherweise Mitarbeiter eingestellt werden, die dann für die Tätigkeit im Unternehmen nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, da sie umfassende Weiterbildungsansprüche haben und nutzen. Das zu erarbeitende Modell muss hier einen Ausgleich zwischen den Interessen der Unternehmen und der Mitarbeiter schaffen.

32. Welche weiteren, hier nicht explizit aufgeführten Instrumente oder Maßnahmen halten Sie für sinnvoll, um die Ziele der Fort- und Weiterbildung besser erreichen zu können und/oder die entsprechend notwendige Finanzierung zu gewährleisten (z.B. Job Rotation)?

Auf keinen Fall sollte sich die Motivation der Menschen auf finanzielle Anreize beschränken. Bewusstmachung der Erfordernis des Lebensbegleitenden Lernens und die Vermittlung der Wertigkeit von Bildung, sind wie bereits angesprochen zentrale Elemente.

Motivation kann aber auch durch Zielsetzungen über den Tag hinaus generiert werden, beispielsweise durch die Möglichkeit, Weiterbildung in Form von Bildungscredits im Rahmen weitergehender Abschlüsse (auch in den Hochschulbereich hinein) unter bestimmten Voraussetzungen als Teilelemente anerkannt zu bekommen.

Stuttgart, am 14. Januar 2007  
gez. Dr. Peter Littig