

## **Große Anfrage**

**der Fraktion der SPD**

**und**

## **Antwort**

**der Landesregierung**

### **Förderung der beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg**

Große Anfrage

Wir fragen die Landesregierung:

1. Teilt sie die Ansicht, dass die berufliche Weiterbildung in einer sich verändernden Arbeitswelt in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat und weiter gewinnen wird?
2. Wenn ja, an welchen Indikatoren macht sie dies fest?
3. Welche Rückmeldungen liegen ihr von Arbeitnehmerseite und von Gewerkschaften zur wachsenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung vor und welche Forderungen werden von deren Seite erhoben?
4. Welche Rückmeldungen liegen ihr von Arbeitgeberseite und von Unternehmen (differenziert nach Unternehmensgröße) zur wachsenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung vor und welche Forderungen werden von deren Seite erhoben?
5. Wie stellt sie sich zu diesen Forderungen von Arbeitnehmerseite/Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberseite/Unternehmen?
6. Welche Zahlen liegen ihr dazu vor, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jährlich (seit 2010) an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen?
7. In welchen Bereichen sind diese Maßnahmen beruflicher Weiterbildung schwerpunktmäßig (Inhalte, Qualifikationsniveau, Branchen, Beschäftigtengruppen nach Ausbildungsstand [ungelernt, Facharbeiter/-angestellte, Weiterbildungsabschluss sowie tertiärer Abschluss] und Unternehmensgröße) angesiedelt?
8. Welche Informationen liegen ihr über die Dauer der besuchten Maßnahmen (in Unterrichtsstunden) vor, jeweils mit ihrem Anteil gemessen an allen Maßnahmen?
9. Welche Informationen liegen ihr darüber vor, wie viele Träger in Baden-Württemberg berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten?

10. Welche Informationen liegen ihr darüber vor, wie sich die Zahl der Träger in Baden-Württemberg entwickelt hat?
11. Welche Informationen liegen ihr darüber vor, wie hoch die jährlichen Ausgaben der baden-württembergischen Wirtschaft seit 2010 für die berufliche Weiterbildung sind?
12. Welche Informationen liegen ihr darüber vor, in welcher Höhe Weiterbildungskosten von den Teilnehmenden (in Relation zum Arbeitgeber-Anteil an den Kosten) getragen wurden?
13. Ist sie ggf. bei Nicht-Vorliegen der Angaben zu den Fragen 6 bis 12 bereit, die Daten zu erheben, zum Beispiel in einem ersten Schritt mittels einer Abfrage bei Kammern, Verbänden und Organisationen?
14. Ist sie ggf. bei Nicht-Vorliegen der Angaben zu den Fragen 6 bis 12 bereit, ein Forschungsprojekt zu den genannten Fragestellungen in Auftrag zu geben?
15. Liegen ihr Informationen über berufliche Weiterbildung vor, die von bzw. über Arbeitsagenturen und Jobcenter(n) angeboten wurden, und zwar mit den jeweils nach Rechtskreisen aufgeschlüsselten Aspekten: Art der Maßnahmen (Umschulung, Gruppenumschulung, Vorbereitung Externenprüfung, Teilqualifizierung); Anzahl der Teilnehmenden (Bestand), davon Arbeitslose; Anzahl der Teilnehmenden, die Maßnahmen vor Beendigung abgebrochen haben (Abbruchquote); Anzahl der Teilnehmenden, die die Maßnahme erfolgreich abgeschlossen haben (Erfolgsquote); Anzahl der Teilnehmenden, die damit zu einem Berufsabschluss geführt wurden; Anzahl der Teilnehmenden, die 12 bzw. 18 Monate nach Beendigung der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt bzw. arbeitslos sind; Durchschnittsalter der Teilnehmenden bei Beginn der Maßnahmen?
16. Welche Möglichkeiten bestehen schon jetzt für Arbeitgeber, für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Unterstützung des Landes zu erhalten (aufgeschlüsselt nach Maßnahme und inhaltlichem/monetärem Umfang)?
17. Welche Möglichkeiten bestehen schon jetzt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen Unterstützung des Landes zu erhalten (aufgeschlüsselt nach Maßnahme und inhaltlichem/monetärem Umfang)?
18. Auf welche Art und Weise fördert das Land ansonsten die berufliche Weiterbildung?
19. Wie hoch sind die Ausgaben für die jeweils einzelnen verschiedenen Maßnahmen des Landes, um die berufliche Weiterbildung zu fördern?
20. Welche konkreten Pläne seitens des Landes gibt es, die berufliche Weiterbildung verstärkt zu fördern?
21. Gibt es hierzu ggf. konkrete Vorschläge oder bis wann ist ggf. mit konkreten Vorschlägen zu einer verstärkten Förderung der beruflichen Weiterbildung seitens des Landes zu rechnen?
22. Wie sollen ggf. die Ausgaben des Landes für die Förderung der beruflichen Weiterbildung steigen und ggf. in welchen Bereichen?
23. Welche Beratungs- und sonstige Gremien bestehen aktuell bei der Landesregierung zur Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung und wie setzen sich diese zusammen?
24. Wie steht sie auch vor dem Hintergrund der Förderung der Weiterbildungsberedtschaft zum auf Bundesebene diskutierten Vorschlag, ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit zu schaffen?
25. Wie steht sie auch vor dem Hintergrund der Förderung der Weiterbildungsberedtschaft zum Vorschlag, ein Erwerbstätigenkonto einzurichten, wie dies im Zusammenhang mit der Debatte um Arbeit 4.0 diskutiert wird?
26. Wie stellt sie sich zum Vorschlag, die Arbeitsagentur zu einer Arbeits-, Beratungs- und Qualifizierungsagentur umzubauen?

27. Bleibt sie bei ihrer Auffassung, dass der von der SPD-Landtagsfraktion vorgeschlagene Weiterbildungsfonds abzulehnen ist, obwohl dieser eine hervorragende Möglichkeit wäre, gerade kleinere und mittlere Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu fördern?
28. Wie beurteilt sie das Bildungszeitgesetz vor dem Hintergrund der weiter wachsenden Bedeutung von Weiterbildung und wie ist eine verfrühte Evaluation des Gesetzes mit Vorfestlegungen durch die Landesregierung mit der wachsenden Bedeutung von Weiterbildung in Einklang zu bringen, zumal sich maßgebliche Akteure aus dem Weiterbildungsbereich gegen diese verfrühte Evaluation und gegen Vorfestlegungen ausgesprochen haben?

11.07.2017

Stoch, Dr. Fulst-Blei, Dr. Weirauch  
und Fraktion

### Begründung

Die Frage der beruflichen Weiterbildung wird bereits lange vor dem Hintergrund der Diskussion um „lebenslanges Lernen“ sowie dynamisiert durch die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft als Schlüssel zur Zukunft von Beschäftigten und Unternehmen angesehen. Die Landesregierung wird nicht müde, die Bedeutung beruflicher Weiterbildung zu betonen. Der Antrag verfolgt das Ziel, die Datengrundlage für eine transparente Beurteilung der beruflichen Weiterbildung im Lande zu eruieren und ggf. Defizite herauszuarbeiten. Von besonderem Interesse ist dabei auch der Aspekt von möglichen „Schlagseiten“ im System der beruflichen Weiterbildung. Es ist auch zu klären, inwiefern bestimmte Beschäftigungsgruppen differenziert nach zugrunde liegender Qualifikation oder auch Unternehmensgröße bestimmte Weiterbildungsangebote wahrnehmen oder auch nicht.

### Antwort\*)

Schreiben des Staatsministeriums vom 12. September 2017 Nr. III-:

In der Anlage übersende ich unter Bezugnahme auf § 63 der Geschäftsordnung des Landtags von Baden-Württemberg die von der Landesregierung beschlossene Antwort auf die Große Anfrage.

Murawski  
Staatsminister  
und Chef der Staatskanzlei

---

\*) Der Überschreitung der Sechs-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

**Anlage:** Schreiben des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau

Mit Schreiben vom 11. September 2017 Nr. 2-6002/562 beantwortet das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau im Einvernehmen mit dem Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration, dem Ministerium für Finanzen, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, dem Ministerium für Soziales und Integration und dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz im Namen der Landesregierung die Große Anfrage wie folgt:

1. *Teilt sie die Ansicht, dass die berufliche Weiterbildung in einer sich verändernden Arbeitswelt in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat und weiter gewinnen wird?*
2. *Wenn ja, an welchen Indikatoren macht sie dies fest?*

Zu 1. und 2.:

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 1. und 2. zusammen beantwortet. Die Landesregierung ist der Ansicht, dass die berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewonnen hat und auch weiter gewinnen wird.

Zunächst sind hier der technologische Fortschritt und die damit verbundenen Umbrüche anzuführen, die sich aktuell vor allem auf die fortschreitende digitale Vernetzung beziehen. Häufig wird hier der Begriff der digitalen Transformation verwendet, um zu verdeutlichen, dass sich in der Folge Geschäftsmodelle und die Arbeitswelt der Beschäftigten strukturell verändern. Die Unternehmen im Land können die Chancen der Digitalisierung nur dann nutzen, wenn ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen.

Der demografische Wandel ist ein weiterer Grund für die steigende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung, da sich die Lebensarbeitszeit zahlreicher Beschäftigter in den nächsten Jahren verlängern wird. Zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit wird insbesondere die berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Bedeutung gewinnen. Auch rückt in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels die Qualifizierung von Un- und Angelernten stärker in das Blickfeld. Daneben wird die berufliche Weiterbildung von Geflüchteten, denen der Einstieg in das Arbeitsleben gelungen ist, eine zunehmend wichtiger werdende Aufgabe. Die Internationalisierung der Wirtschaft ist auch ursächlich für einen steigenden Weiterbildungsbedarf. Daneben ist die berufliche Weiterbildung vielfach auch die Grundlage für den beruflichen Aufstieg oder für das Gelingen einer beruflichen Neuorientierung.

Vor diesem Hintergrund sollte die berufliche Weiterbildung nicht nur als ein zentrales Element für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit unserer Unternehmen, sondern auch für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten jedes Einzelnen begriffen werden.

3. *Welche Rückmeldungen liegen ihr von Arbeitnehmerseite und von Gewerkschaften zur wachsenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung vor und welche Forderungen werden von deren Seite erhoben?*
4. *Welche Rückmeldungen liegen ihr von Arbeitgeberseite und von Unternehmen (differenziert nach Unternehmensgröße) zur wachsenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung vor und welche Forderungen werden von deren Seite erhoben?*

Zu 3. und 4.:

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 3. und 4. zusammen beantwortet. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, vertreten durch den DGB-Bezirk Baden-Württemberg, den Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertag, den Baden-Württembergischen Handwerkstag sowie die Arbeitgeber Baden-Württemberg, sind sich weitgehend einig in ihrer Analyse zur wachsenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung, unterscheiden sich aber in den Schlussfolgerungen, die sie daraus ziehen.

Einigkeit zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite besteht u. a. darin, dass

- der beruflichen Weiterbildung sowie dem lebenslangen Lernen angesichts der fortschreitenden Digitalisierung, des demografischen Wandels, von verkürzten Innovations- und Produktlebenszyklen sowie von technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen künftig eine noch größere Bedeutung zukommen werden als bisher;
- es wichtig ist, sich verändernde Qualifizierungsbedarfe frühzeitig zu erkennen, um darauf u. a. mit neuen Weiterbildungsformaten und -inhalten zu reagieren;
- bestehende bzw. sich verschärfende Fachkräfteengpässe es erfordern, dass Unternehmen der Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere auch der Geringqualifizierten – einen hohen Stellenwert einzuräumen;
- bildungsferne Beschäftigte von den gängigen Angeboten der beruflichen Weiterbildung oft nicht oder nicht in ausreichendem Maß erreicht werden.

Nach Auffassung des DGB bedarf es darüber hinaus einer politischen Strategie, um Transformationsprozesse zu erfassen, zu steuern und zu gestalten. Konkrete Forderungen mit Blick auf die berufliche Weiterbildung sind in diesem Zusammenhang:

- ein Bundes-Weiterbildungsgesetz, welches ein (individuelles) Recht u. a. auf geförderte Weiterbildung, sichere Finanzierung und trägerunabhängige Beratung schafft,
- eine Finanzarchitektur für Lebenslanges Lernen in der Form eines (Bundes-) Bildungsförderungsgesetzes, welches bislang unverbundene Elemente der finanziellen Förderung von beruflicher Bildung, der Studienfinanzierung sowie des Nachholens von schulischen und beruflichen Abschlüssen zusammenführt und Förderlücken schließt,
- eine Stärkung der Weiterbildung von (Langzeit-)Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten (z. B. durch Stärkung von Transfergesellschaften),
- ein Ausbau der Initiativ- und Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten in der Aus- und Weiterbildung,
- die Einrichtung von Weiterbildungsfonds für einzelne Branchen,
- zusätzliche öffentliche Fördermittel zur Stärkung von Tarifverträgen und Sozialpartnervereinbarungen zur Weiterbildung,
- eine nationale Strategie zur Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen,
- eine Verbesserung der Nachqualifizierung und Einrichtung von lernförderlichen Arbeitsplätzen für Menschen ohne formale Abschlüsse,
- eine bessere Strukturierung und Verzahnung des Weiterbildungsangebots sowie Ausbau der Angebote von Hochschulen,
- eine Sicherstellung einer qualifikationsadäquaten und vorrangig sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Lehrkräfte in der öffentlich finanzierten Weiterbildung,
- die Förderung der Forschung/Berichterstattung zu der beruflichen Weiterbildung und Arbeitswelt.

Demgegenüber lauten die Schlussfolgerungen bzw. Forderungen der Arbeitgeberseite bzw. der Kammern zusammengefasst wie folgt:

- Bewährt hat sich, dass die Gestaltung der beruflichen Weiterbildung in der Verantwortung der Beschäftigten und der Unternehmen liegt. Dieses bedarfsgerechte Vorgehen sollte nicht infrage gestellt werden.
- Eine zentrale Steuerung und Koordinierung durch staatliche Stellen ist kontraproduktiv, da sie (oft) falsche Schwerpunkte setzt und Ressourcen bindet, die an anderer Stelle fehlen.

- Die Bundesagentur für Arbeit darf keine staatliche Zentralanstalt für Weiterbildung werden. Dies wäre teure Planwirtschaft, weit weg von der Praxis und von den Bedarfen in den Betrieben.
- Für alle Weiterbildungsanbieter sollten faire Marktbedingungen gelten. Staatliche Lenkung fördert Verzerrungen im Weiterbildungsmarkt.
- Kleine und mittelständische Unternehmen sind auf die Bildungsträger in der Region angewiesen, da sie häufig nicht selbst in der Lage sind, ein qualitativ hochwertiges Angebot zu verträglichen Kosten anzubieten.
- Wichtig ist die Verfügbarkeit einer großen Vielfalt von Weiterbildungsformaten und -methoden für die Unternehmen und Beschäftigten vor Ort.
- Neue Lernformen sollten eine stärkere Zusammenführung von Lernen und Arbeiten sowie die Unternehmensentwicklung unterstützen.
- Für weiterbildungsferne Personen und Geringqualifizierte sind besondere Konzepte – wie etwa die modulare Teilqualifikation – notwendig.
- Die Fachkursförderung soll für die Höhere Berufsbildung geöffnet werden.
- Eine adäquate, bundeseinheitliche Übersetzung beruflicher Fortbildungsabschlüsse ist erforderlich. So solle beispielsweise der Handelsfachwirt in Baden-Württemberg wie in anderen Bundesländern auch mit „Bachelor Professional of Trade and Commerce“ übersetzt werden dürfen.

5. *Wie stellt sie sich zu diesen Forderungen von Arbeitnehmerseite/Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberseite/Unternehmen?*

Zu 5.:

Die Landesregierung hält eine umfassende und einheitliche Regelung der beruflichen Weiterbildung auf Bundesebene mit Blick auf den föderalen Aufbau der Bundesrepublik und bezüglich einer adäquaten Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten und Interessen für nicht zielführend. Berufliche Weiterbildung erfolgt in Baden-Württemberg und in Deutschland überwiegend in Form von betrieblicher Weiterbildung (siehe dazu die Antworten zu den Fragen 6. bis 8. und 11.). Eine umfassende staatliche Steuerung und Gestaltung erscheint vor diesem Hintergrund nicht förderlich und widerspräche auch dem Grundsatz der Subsidiarität staatlichen Handelns.

Die Landesregierung setzt sich unter anderem ein für

- Träger- und Angebotsvielfalt im Land,
- ein qualitativ hochwertiges Angebot an beruflicher Weiterbildung auch im ländlichen Raum,
- das frühzeitige Erkennen sich verändernder Weiterbildungsbedarfe und für die zukunftsgerichtete Weiterentwicklung entsprechender Maßnahmen,
- die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen und ihrer Beschäftigten durch die Förderung von überbetrieblichen Bildungs- und Beratungsangeboten,
- die Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten für die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung und Schaffung von Anreizen zur Teilnahme,
- die Heranführung und Unterstützung von bildungsfernen und geringqualifizierten Beschäftigten an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung,
- den Stellenwert und die Akzeptanz der beruflichen Weiterbildung und der entsprechenden Abschlüsse auch international zu stärken. Möglich erscheint dies auch durch vorhandene Übersetzungshilfen wie zum Beispiel „Professional Business Manager (CCI)“, welche keine Verwechslungsgefahr zu akademischen Grade beinhalten. Bundesweit einheitliche Übersetzungshilfen sind aus Sicht der Wirtschaft erstrebenswert.

Die Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit, sich um die berufliche Qualifizierung von Arbeitslosen und von Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, zu kümmern, wird unterstützt. Zur Frage der Weiterentwicklung der Bundesagentur für Arbeit wird auf die Antwort zu Frage 26. verwiesen.

Die Landesregierung sieht die Digitalisierung als umfassende politische Gestaltungsaufgabe an. Ein Schwerpunktthema im Rahmen der Digitalisierungsstrategie der Landesregierung lautet deshalb „Lernen@bw: Bildung und Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung“.

6. Welche Zahlen liegen ihr dazu vor, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jährlich (seit 2010) an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen?
7. In welchen Bereichen sind diese Maßnahmen beruflicher Weiterbildung schwerpunktmäßig (Inhalte, Qualifikationsniveau, Branchen, Beschäftigtengruppen nach Ausbildungsstand [ungelernt, Facharbeiter/-angestellte, Weiterbildungsabschluss sowie tertiärer Abschluss] und Unternehmensgröße) angesiedelt?
8. Welche Informationen liegen ihr über die Dauer der besuchten Maßnahmen (in Unterrichtsstunden) vor, jeweils mit ihrem Anteil gemessen an allen Maßnahmen?

Für die Beantwortung der Fragen 6. bis 8. wurden folgende Datenquellen herangezogen:

- *Mikrozensus*: Der Mikrozensus ist die größte Haushaltsbefragung in Deutschland, mit der seit 1957 Daten über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung ermittelt werden. Mit Hilfe eines mathematisch-statistischen Zufallsverfahrens werden jährlich 1 % der Gebäude und Wohnungen im Bundesgebiet ausgewählt und deren Bewohner für den Mikrozensus befragt. In Baden-Württemberg sind dies jährlich rund 50.000 Haushalte. Die Mikrozensus-Daten zur Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg wurden vom Statistischen Landesamt bereitgestellt.
- *IAB-Betriebspanel*: Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine repräsentative Befragung von Arbeitgebern in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Sie wird im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Die Zahl der in Baden-Württemberg befragten Betriebe wird im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau auf rund 1.200 Betriebe aufgestockt, um ein repräsentatives Landesergebnis zu erhalten. Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. hat zuletzt im 4. Quartal 2016 auf der Basis von IAB-Betriebspaneldaten eine empirische Analyse zur betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg vorgelegt.
- *Länderzusatzstudie zum „Adult Education Survey“ (AES) für Baden-Württemberg*: Der AES ist eine für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union verpflichtende Befragung von 25- bis 64-Jährigen (in Deutschland: 18- bis 64-Jährige) zu ihrer Beteiligung und Nichtbeteiligung am lebenslangen Lernen. Vorgesehen ist eine Erhebung alle fünf Jahre. Im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg hat TNS Infratest Sozialforschung 2012 eine länderspezifische AES-Zusatzstudie zum „Weiterbildungsverhalten in Baden-Württemberg“ durchgeführt. Dafür wurden in Baden-Württemberg im Rahmen des bundesweiten AES 1.508 Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren befragt.
- *Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS)*: Beim CVTS handelt es sich ebenfalls um eine für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union verpflichtende Erhebung. Befragt werden hier Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten zu ihren Weiterbildungsangeboten, -strategien, -erfahrungen und -ausgaben. CVTS-Erhebungsergebnisse wurden zuletzt im Juli 2017 mit Daten für das Jahr 2015 veröffentlicht. Hierfür wurden in Deutschland 12.000 Unternehmen im Auftrag des Statistischen Bundesamtes unter Beteiligung der Statistischen Ämter der Länder befragt.

Zu 6.:

Der Landesregierung liegen nachfolgende Zahlen zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg vor, die jährlich (seit 2010) an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen:

- Nach Angaben des Statistischen Landesamtes (auf der Grundlage von Mikrozensus-Daten) haben im Jahr 2016 in Baden-Württemberg 1,09 Millionen abhängig Erwerbstätige im Alter von 15 Jahren oder älter (nicht einbezogen: Auszubildende) an Lehrveranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen (darin berücksichtigt sind auch Weiterbildungen, die aus Sicht der Befragten sowohl beruflichen als auch privaten Zwecken dienen). Dies entspricht einem Anteil von 21,7% an den abhängig Erwerbstätigen in Baden-Württemberg. Gegenüber dem Jahr 2010 mit 21,3% hat sich die Teilnahmequote leicht erhöht, allerdings sind die Zahlen für 2010 und für 2016 nur eingeschränkt vergleichbar, da zwischenzeitlich Änderungen im Erhebungskonzept des Mikrozensus erfolgt sind.
- Auf eine steigende Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung verweisen die Daten des IAB-Betriebspanels. Nach Auskunft der befragten Betriebe in Baden-Württemberg haben im Jahr 2015 rund 35% aller Beschäftigten im Land von Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung profitiert, während es im Jahr 2001 noch 17% waren (dazwischen lag ein kontinuierlicher Anstieg mit Ausnahme von wenigen Jahren – im Jahr 2010 lag die Teilnahmequote bei 23%). Berücksichtigt sind hier alle berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen, für die seitens der Betriebe finanzielle Mittel eingesetzt wurden oder die von den Beschäftigten zumindest teilweise während der Arbeitszeit besucht wurden.
- Die AES-Länderzusatzstudie für Baden-Württemberg bestätigt den im IAB-Betriebspanel ablesbaren Trend hin zu höheren Teilnahmequoten in der betrieblichen Weiterbildung. Nach den AES-Daten für Baden-Württemberg stieg im Zeitraum 2007 bis 2012 in der Gruppe der Erwerbstätigen die Teilnahmequote an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung von 41% auf 50% (gesonderte Angaben zu den abhängig Beschäftigten hier nicht vorliegend). Auch bei der Weiterbildung insgesamt (berufliche und nicht-berufliche Weiterbildung) ergab die AES-Studie für Baden-Württemberg im gleichen Zeitraum einen Anstieg bei der Teilnahmequote von Erwerbstätigen (52% auf 63%). Im Jahr 2012 umfasste die betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg 67% aller Weiterbildungsaktivitäten, weitere 22% der Weiterbildungsaktivitäten erfolgten hauptsächlich aus privaten Gründen. 11% erfolgten hauptsächlich aus beruflichen Gründen, aber ohne Mitwirkung/Finanzierung seitens der Betriebe.
- Die CVTS-Daten bezogen auf Deutschland bestätigen die verstärkte betriebliche Weiterbildung. So ergab die erste CVTS-Befragungsrunde mit Daten für 1993 noch eine Teilnahmequote von 24% an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung. In den folgenden vier CVTS-Erhebungsrunden stieg diese Teilnahmequote in Wellenbewegungen bis auf 38% im Jahr 2015.

Zu 7.:

Der Landesregierung liegen folgende Angaben zu schwerpunktmäßigen Merkmalen und Bereichen der beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg vor:

- Die angeführten Datenquellen belegen übereinstimmend, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg, ebenso wie in Deutschland, in einem engen Zusammenhang mit dem jeweiligen Bildungsstand der Person steht. Beispielfhaft werden hier Daten des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg wiedergegeben, das für einzelne Beschäftigtengruppen folgende Teilnahmequoten an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung ausweist (Zahlen für 2015):
  - Beschäftigte ohne Berufsabschluss: 17%
  - Beschäftigte mit Berufsabschluss: 45%
  - Beschäftigte mit Hochschulabschluss: 50%



- Gleichfalls in einem engen Zusammenhang steht die Weiterbildungsbeteiligung mit der Größe des Betriebs bzw. des Unternehmens, in dem der oder die Beschäftigte arbeitet. Hierzu wird stellvertretend auf die AES-Länderzusatzstudie für Baden-Württemberg verwiesen, die für abhängig Beschäftigte folgende Teilnahmequoten an Weiterbildungen (hier: berufliche und nicht-berufliche Weiterbildungen) ausweist:
  - Betriebe mit 1 bis 10 Beschäftigten: 49 %
  - Betriebe mit 11 bis 19 Beschäftigten: 50 %
  - Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten: 59 %
  - Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten: 63 %
  - Betriebe mit 250 bis 999 Beschäftigten: 71 %
  - Betriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten: 75 %
- Wirtschaftszweige mit besonders hohen Teilnahmequoten an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung sind u. a.:
  - das Gesundheits- und Sozialwesen (siehe dazu: das IAB-Betriebspanel)
  - der öffentliche Dienst sowie gemeinnützige Verbände (siehe dazu: die AES-Länderzusatzstudie)
  - der Fahrzeugbau (siehe dazu: CVTS)
  - Finanz- und Versicherungsdienstleister (siehe dazu: CVTS)
- Zum Gegenstand von Lehrveranstaltungen in Unternehmen geben die CVTS-Daten folgende Auskunft (Befragte konnten bis zu drei Qualifikationen angeben):
  - Technische, praktische oder arbeitsplatzspezifische Kompetenzen: 39,8 %
  - Kundenorientierung: 16,5 %
  - Allgemeine IT-Kenntnisse: 12,6 %
  - Führungskompetenzen: 11,0 %
  - Problemlösungskompetenz: 10,4 %
  - Teamfähigkeit: 9,6 %
  - Büro- und Verwaltungsfertigkeiten: 8,8 %
  - Professionelle IT-Kenntnisse: 6,6 %
  - Fremdsprachenkenntnisse: 3,5 %
  - Mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit: 0,9 %
  - Mathematische und/oder Lese-/Schreibkompetenz: 0,1 %
  - Andere Qualifikationen: 14,1 %
- Die Themenstruktur aller Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg (hier: keine Unterscheidung zwischen beruflicher und nicht-beruflicher Weiterbildung) stellt sich gemäß AES-Länderzusatzstudie 2012 wie folgt dar:
  - Wirtschaft, Arbeit, Recht: 30 %
  - Natur, Technik, Computer: 27 %
  - Gesundheit und Sport (mit medizinischen Themen): 20 %
  - Sprachen, Kultur, Politik: 12 %
  - Pädagogik und Sozialkompetenz: 9 %
  - nicht oder nur einstellig klassifizierbar: 2 %

- Durch Weiterbildungsaktivitäten wurden im Jahr 2012 in Baden-Württemberg wie folgt Zertifikate oder Bescheinigungen erworben (siehe dazu: AES-Länderzusatzstudie):
  - Zeugnis über einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss oder Kammerprüfung: 3 %
  - Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit: 9 %
  - sonstiger Leistungsnachweis: 4 %
  - Teilnahmebescheinigung: 38 %
  - nichts davon: 46 %

Zu 8.:

Nach den Mikrozensus-Daten für 2016 verteilt sich die Dauer der Lehrveranstaltungen, die Erwerbstätige in den letzten 12 Monaten zu Weiterbildungszwecken besucht haben, wie folgt:

- bis 40 Stunden (hier jeweils Zeitstunden): 67,0 %
- 41 bis 160 Stunden: 24,0 %
- 161 bis 480 Stunden: 5,2 %
- über 480 Stunden: 2,2 %
- ohne Angaben: 1,6 %

*9. Welche Informationen liegen ihr darüber vor, wie viele Träger in Baden-Württemberg berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten?*

*10. Welche Informationen liegen ihr darüber vor, wie sich die Zahl der Träger in Baden-Württemberg entwickelt hat?*

Zu 9. und 10.:

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 9. und 10. zusammen beantwortet. Der Landesregierung ist nicht bekannt, wie viele Träger berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg anbieten. Bekannt ist hingegen, dass in dem vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau betreuten und geförderten Netzwerk für berufliche Weiterbildung derzeit ca. 1.350 Bildungseinrichtungen sowie bildungsaffine Einrichtungen organisiert sind. Damit dürfte ein Großteil der im Land aktiven Weiterbildungsanbieter erfasst sein. Diese Zahl ist in den letzten Jahren gestiegen, insbesondere aufgrund der Zunahme kleiner privater Weiterbildungsanbieter, aber auch aufgrund der Zunahme von Anbietern aus dem Hochschulbereich.

*11. Welche Informationen liegen ihr darüber vor, wie hoch die jährlichen Ausgaben der baden-württembergischen Wirtschaft seit 2010 für die berufliche Weiterbildung sind?*

Zu 11.:

Der Landesregierung liegen keine genauen Angaben über die jährlichen Ausgaben der baden-württembergischen Wirtschaft für die berufliche Weiterbildung vor. Auf der Grundlage der Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS, vgl. auch Fragen 6. bis 8.) sowie der Weiterbildungserhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft kann jedoch davon ausgegangen werden, dass baden-württembergische Unternehmen derzeit jährlich ca. 4 bis 5 Milliarden Euro in die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren.

In die Berechnung der Kosten der baden-württembergischen Unternehmen fließen zum einen die direkten Kosten der beruflichen Weiterbildung ein, zu denen Honorare, Lehrgangs- und Teilnehmergebühren, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten sowie Medien, Lehrgangsmaterialien und Mieten zählen. Zum

anderen sind die Kosten der Arbeitszeit enthalten, für die eine Freistellung für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung erfolgte. Hierbei wurden Daten der CVTS für 2015 sowie die Weiterbildungserhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft mit Daten für 2013 zugrunde gelegt.

Die Berichte enthalten jeweils Zahlen zu den direkten und indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter, die sich allerdings auf Unternehmen in ganz Deutschland beziehen. Zu berücksichtigen war daher neben den jeweiligen Besonderheiten bei der Datenerhebung sowie den unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten, dass die Teilnahmequoten der Beschäftigten in Baden-Württemberg an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung höher liegen als im Bundesdurchschnitt (siehe dazu: IAB-Betriebspanel sowie die AES-Länderzusatzstudie) und dass die Kosten je Arbeitsstunde in Baden-Württemberg höher sind als im Bundesdurchschnitt (siehe dazu: Angaben des Statistischen Landesamtes).

*12. Welche Informationen liegen ihr darüber vor, in welcher Höhe Weiterbildungskosten von den Teilnehmenden (in Relation zum Arbeitgeber-Anteil an den Kosten) getragen wurden?*

Zu 12.:

Nach Daten des IAB-Betriebspanels 2015 fand betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg zu 74 % vollständig während der Arbeitszeit, zu 21 % teils während der Arbeitszeit, teils in der Freizeit, und in rund 4 % der Fälle vollständig in der Freizeit statt. Bei 72 % der betrieblichen Weiterbildungen hat der Betrieb die direkten Kosten (u. a. Teilnehmergebühren, Reisekosten) vollständig übernommen, in 4 % wurden die direkten Kosten teils vom Betrieb, teils vom Beschäftigten getragen, und in 22 % der Fälle wurden sie von den Beschäftigten oder anderen Stellen (z. B. Bundesagentur für Arbeit) übernommen.

*13. Ist sie ggf. bei Nicht-Vorliegen der Angaben zu den Fragen 6 bis 12 bereit, die Daten zu erheben, zum Beispiel in einem ersten Schritt mittels einer Abfrage bei Kammern, Verbänden und Organisationen?*

*14. Ist sie ggf. bei Nicht-Vorliegen der Angaben zu den Fragen 6 bis 12 bereit, ein Forschungsprojekt zu den genannten Fragestellungen in Auftrag zu geben?*

Zu 13. und 14.:

Der Landesregierung liegen bereits umfangreiche Daten zur beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg vor. Darüber hinaus wurde den Kammern, Verbänden und Organisationen im Rahmen dieser Großen Anfrage Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Die Finanzierung eines Forschungsprojekts zur Erhebung weitergehender Daten wird derzeit als nicht erforderlich betrachtet.

*15. Liegen ihr Informationen über berufliche Weiterbildung vor, die von bzw. über Arbeitsagenturen und Jobcenter(n) angeboten wurden, und zwar mit den jeweils nach Rechtskreisen aufgeschlüsselten Aspekten: Art der Maßnahmen (Umschulung, Gruppenumschulung, Vorbereitung Externenprüfung, Teilqualifizierung); Anzahl der Teilnehmenden (Bestand), davon Arbeitslose; Anzahl der Teilnehmenden, die Maßnahmen vor Beendigung abgebrochen haben (Abbruchquote); Anzahl der Teilnehmenden, die die Maßnahme erfolgreich abgeschlossen haben (Erfolgsquote); Anzahl der Teilnehmenden, die damit zu einem Berufsabschluss geführt wurden; Anzahl der Teilnehmenden, die 12 bzw. 18 Monate nach Beendigung der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt bzw. arbeitslos sind; Durchschnittsalter der Teilnehmenden bei Beginn der Maßnahmen?*

Zu 15.:

Zur Beantwortung der Frage wird auf die beiliegenden Anlagen 1 bis 5 verwiesen. Aus den beiliegenden Anlagen können die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen entnommen werden, welche durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter ange-

boten werden. Die *Anlagen* beziehen sich auf die Jahre 2010 bis 2016 bzw. bis Oktober 2015 und gliedern sich nach folgenden Merkmalen:

- Eintritte von Teilnehmenden nach Berufshauptgruppen
- Eintritte von Teilnehmenden nach Anzahl und geplanter Teilnahmedauer
- Eintritte von Teilnehmenden nach Merkmalen (Alter, Berufsausbildung, Maßnahmeart, Unterrichtsart, Arbeitslosigkeit vor Eintritt, Beschäftigungsförderung nach dem Programm „WeGebAU“)
- Austritte von Teilnehmenden nach Maßnahmeart
- Austritte von Teilnehmenden nach Rechtskreis und Austrittszeitraum.

Ergänzend werden folgende Erläuterungen der Bundesagentur für Arbeit wiedergegeben:

- Die Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit bildet Förderungen bzw. Teilnahmen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung (§ 3 Abs. 2 SGB III) und Leistungen zur Eingliederung (§§ 16 bis 16 g SGB II) des Bundes ab.
- Es erfolgt eine Zählung von Förderfällen bzw. Teilnahmen, nicht von Personen. Eine Person, die mehrere Förderleistungen erhält, wird folglich mehrfach gezählt.
- Auf eine Auswertung auf Basis des Bestandes (des durchschnittlichen Jahresbestandes an Teilnehmenden) wurde verzichtet, da der Bestand nicht die Anzahl der Teilnehmenden in einem Jahr abbildet.
- Das insgesamt niedrigere Niveau an Eintritten in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit ab dem Jahr 2011 liegt insbesondere an:
  - dem Wegfall von Fördermöglichkeiten durch Gesetzesänderungen (z. B. durch das Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt vom 24. Oktober 2010),
  - der stärkeren Ausrichtung der Förderung der beruflichen Weiterbildung auf abschlussorientierte Qualifizierungen,
  - dem Wegfall von Sonderprogrammen (z. B. dem Programm zur Qualifizierung während Kurzarbeit, das im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise eingerichtet worden war).

*16. Welche Möglichkeiten bestehen schon jetzt für Arbeitgeber, für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Unterstützung des Landes zu erhalten (aufgeschlüsselt nach Maßnahme und inhaltlichem/monetärem Umfang)?*

*17. Welche Möglichkeiten bestehen schon jetzt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen Unterstützung des Landes zu erhalten (aufgeschlüsselt nach Maßnahme und inhaltlichem/monetärem Umfang)?*

*18. Auf welche Art und Weise fördert das Land ansonsten die berufliche Weiterbildung?*

*19. Wie hoch sind die Ausgaben für die jeweils einzelnen verschiedenen Maßnahmen des Landes, um die berufliche Weiterbildung zu fördern?*

Zu 16., 17., 18. und 19.:

Seitens der Landesregierung bestehen nachfolgende Möglichkeiten für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die im Jahr 2016 durch das Land bzw. das jeweils zuständige Ressort mit folgenden Beträgen unterstützt wurden:

- Das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration verweist darauf, dass das Thema „berufliche Weiterbildung“ ein zentrales Handlungsfeld in der

*Digitalisierungsstrategie digital@bw* ist, die unter der Federführung des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration in Zusammenarbeit mit allen Ressorts erarbeitet wurde. Im Strategiepapier sind zahlreiche Maßnahmen zur Stärkung der Bildung und beruflichen Weiterbildung festgelegt. Unter anderem ist darin eine „Qualifizierungsoffensive Digitale Arbeitswelt“ verankert, mit der die Landesregierung den veränderten Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der beruflichen Weiterbildung begegnen will. Die berufliche Aus- und Weiterbildung soll im Rahmen der Digitalisierungsstrategie auch durch die Förderung „Überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBSen)“ und deren Weiterentwicklung vorangetrieben werden.

- Im Rahmen der *Fachkursförderung* wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau die Teilnahme an überbetrieblichen Weiterbildungskursen gefördert, mit denen die Teilnehmenden berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erwerben, erhalten oder erweitern können. Es handelt sich um Anpassungsförderungen mit einem Umfang von mindestens 8 bis maximal 240 Unterrichtseinheiten. Seit 2010 wurden in Baden-Württemberg über diese Fachkurse mehr als 120.000 Teilnehmende gefördert. Die Finanzierung erfolgt aus Landesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Der Zuschussatz der allgemeinen Fachkursförderung liegt bei 30 % der Kursgebühr. Teilnehmende, die 50 Jahre oder älter sind, erhalten einen Zuschussatz in Höhe von 50 %. Ebenfalls die Hälfte der Kursgebühr erhalten Teilnehmende an Kursen des Schwerpunktes Elektromobilität. In der Schwerpunktlinie „Chance berufliche Weiterbildung“, die sich in erster Linie an geringqualifizierte Beschäftigte richtet und sich noch in der Anlaufphase befindet, gilt ein Fördersatz von 70 %. Der betragsmäßige Zuschuss für die Teilnehmenden ist nicht gedeckelt.

*Förderung im Jahr 2016: Landesmittel und ESF zusammen rund 6,0 Mio. Euro*

- Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau fördert das *Netzwerk für berufliche Fortbildung*. Seit knapp 50 Jahren profitiert Baden-Württemberg von der flächendeckenden Präsenz und dem Wirken des Netzwerks für berufliche Fortbildung, den früheren „Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung“. Derzeit gibt es im Land 32 regionale Netzwerke mit rund 1.350 Weiterbildungsträgern und weiterbildungsaffinen Organisationen. Zu den Zielen des Netzwerks gehört es, die Transparenz über das Weiterbildungsangebot vor Ort zu verbessern, für berufliche Weiterbildung zu sensibilisieren sowie die Interessen der Träger vor Ort zu vertreten. Die Mitglieder verpflichten sich zur Einhaltung gemeinsamer Qualitätskriterien.

*Förderung im Jahr 2016: rund 0,4 Mio. Euro*

- Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau finanziert darüber hinaus 13 *Regionalbüros*, die die regionalen *Netzwerke für berufliche Fortbildung* und deren ehrenamtliche Vorsitzende in ihrer Arbeit vor Ort unterstützen. Daneben führen sie auch überregionale Maßnahmen durch und stehen Ratsuchenden als trägerneutrale Beratungsstellen in Fragen der beruflichen Weiterbildung zur Verfügung.

*Förderung im Jahre 2016: rund 1,4 Mio. Euro*

- Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau fördert zudem die Pflege und Weiterentwicklung des *Internetportals* ([www.fortbildung-bw.de](http://www.fortbildung-bw.de)) des Landes *für die berufliche Weiterbildung*. Derzeit lassen sich über dieses Portal mehr als 25.000 Weiterbildungsangebote in ganz Baden-Württemberg finden. Zudem bietet es aktuelle Informationen zu Veranstaltungen und Themen der beruflichen Weiterbildung. Die Besucherzahl der Plattform belief sich im Juli 2017 auf 42.550, im Schnitt also über 1.350 Besucher täglich.

*Förderung im Jahr 2016: rund 0,1 Mio. Euro*

- Das Land fördert schon seit Jahren immer wieder *innovative Projekte im Bereich der beruflichen Weiterbildung*. Mit ihnen verfolgt es das Ziel, neue Qualifizierungsbedarfe frühzeitig zu erkennen, innovative Weiterbildungskonzepte

zu entwickeln, sich neuen Herausforderungen zu stellen und die berufliche Weiterbildung qualitativ weiterzuentwickeln. Zuletzt hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau im September 2016 einen Förderaufruf „Digitalisierung und berufliche Weiterbildung“ veröffentlicht. Auf der Grundlage der vorliegenden Anträge wurden sieben Projekte mit jeweils mehrjähriger Laufzeit ausgewählt, fünf davon sind bereits gestartet.

*Förderung im Jahr 2016: rund 0,6 Mio. Euro*

- Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau fördert – gemeinsam mit dem Bund – *Bau-, Ausstattungs- und Modernisierungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten*. In Baden-Württemberg gibt es rund 100 überbetriebliche Berufsbildungsstätten. Diese leisten wichtige Beiträge zur Bewältigung des technologischen und strukturellen Wandels der Wirtschaft, indem sie mit beruflicher Bildung neues Wissen beispielsweise zu technologischen Innovationen schnell und flächendeckend in die Unternehmen bringen. Für die Unternehmen – insbesondere für kleine und mittlere – sowie ihre Beschäftigten ist die Verfügbarkeit eines qualitativ hochwertigen, überbetrieblichen Weiterbildungsangebots von großer Bedeutung.

*Förderung im Jahr 2016: rund 5,8 Mio. Euro*

- Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau fördert die *Aufstiegsfortbildung*. Mit dem zum 1. August 2016 novellierten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – früher auch als Meister-BAföG bekannt – werden Teilnehmende an Maßnahmen einer beruflichen Aufstiegsfortbildung, beispielsweise zum Meister, Techniker oder Fachwirt, finanziell unterstützt. Auf diese Förderung besteht ein individueller Rechtsanspruch. Die berufliche Aufstiegsfortbildung kann berufsbegleitend oder in Vollzeit erfolgen. In 2016 wurden in Baden-Württemberg über 27.100 Teilnehmende gefördert. Die Finanzierung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz erfolgt zu 78 % aus Bundes- und zu 22 % aus Landesmitteln.

*Förderung im Jahr 2016: rund 6,5 Mio. Euro (Landesmittel)*

- Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau förderte im Jahr 2016 den Aufbau von 15 *Lernfabriken 4.0* an beruflichen Schulen sowie die Erweiterung der bestehenden Lernfabrik in Göppingen um eine „Green Factory“. Die Lernfabriken 4.0 wenden sich zunächst an Auszubildende, stehen aber auch für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zur Verfügung. Diese werden oft in Kooperation der beruflichen Schulen mit Wirtschaftsorganisationen und -kammern angeboten. Das in der Regel zweistufige Konzept der Lernfabriken gewährleistet in einem ersten Schritt eine didaktische Hinführung zu den neuen, digital gesteuerten Produktionstechnologien. In einer zweiten Stufe erfolgt auf Basis eines verketteten Maschinensystems die Hinwendung zu vernetzten, intelligenten Produktionsprozessen.

*Förderung im Jahr 2016: rund 6,9 Mio. Euro*

- Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau fördert den *Projektauftrag „Der Weg zum Erfolg“*. Die Projekte des Förderaufrufs „Der Weg zum Erfolg“ verfolgen das Ziel, mehr Menschen mit Migrationshintergrund in die berufliche Aus- und Weiterbildung zu bringen. Sie wenden sich an (junge) Erwachsene und die Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie deren familiäres Umfeld. Über einen niederschweligen, aufsuchenden Zugang soll langfristig die verstärkte Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an der dualen Ausbildung und an der beruflichen Weiterbildung erreicht werden.

*Förderung im Jahr 2016: Landesmittel und ESF zusammen rund 1,1 Mio. Euro*

- Das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz fördert die *berufliche Weiterbildung im Agrarbereich* auf der Grundlage des Landwirtschafts- und Landeskulturgesetzes (LLG). Zu den Aufgaben der unteren Landwirtschaftsbehörden, der landwirtschaftlichen Landesanstalten und forstwirtschaftlichen Bildungszentren gehört u. a. die berufliche Weiterbildung. Den

landwirtschaftlichen Landesanstalten obliegt dabei in hohem Maße die Erstellung von Arbeitsmaterialien, die in der Weiterbildung von den unteren Landwirtschaftsbehörden eingesetzt werden. Das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz fördert die berufliche Weiterbildung hier insbesondere durch die Bereitstellung entsprechender personeller und finanzieller Ressourcen.

Des Weiteren fördert das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz die Weiterbildung im Ländlichen Raum nach dem Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens (Weiterbildungsförderungsgesetz) sowie nach der Richtlinie des Ministeriums für Ernährung und Ländlichen Raum zur Förderung der ländlichen Weiterbildung.

*Förderung im Jahr 2016: 0,35 Mio. Euro*

- Das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport fokussiert sich im Bereich der beruflichen Weiterbildung auf *Maßnahmen zur Alphabetisierung und Grundbildung von Erwerbstätigen* und führt zudem die Geschäfte des Bündnisses für Lebenslanges Lernen (siehe dazu: Antwort zu Frage 23.) und betreut in diesem Zusammenhang ein Projekt mit Maßnahmen zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwerbstätiger, das für die Jahre 2015 bis 2018 rund 1,2 Millionen Euro umfasst und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird. Darin wurden 2016 in elf Standorten rund 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit vorwiegend ausländischen Wurzeln erreicht.

*Förderung im Jahr 2016: rund 0,4 Mio. Euro*

- Das Ministerium für Soziales und Integration ist zuständig für Gesundheits- und Pflegeberufe. Unter der Verantwortung der jeweiligen Heilberufekammer gibt es Weiterbildungen für Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte, Apothekerinnen und Apotheker sowie Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten. Diese sind auf eine Qualifikation als Facharzt, Zahnarzt, Apotheker bzw. Psychotherapeut ausgerichtet.

In der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege in Baden-Württemberg gibt es zehn Weiterbildungen, überwiegend an Weiterbildungsstätten in den Krankenhäusern bzw. an den Krankenhäusern angegliederten Weiterbildungsstätten. Darunter gibt es drei Weiterbildungen, die auch von weiteren Berufsgruppen absolviert werden können. Die Weiterbildung Pflegedienstleitung bezieht sich zudem auf die Fachkräfte in der Alten- und Heilerziehungspflege. Die Weiterbildung Geriatrie bezieht sich zudem auf die Fachkräfte in der Altenpflege und die Weiterbildung Stationsleitung auf Fachkräfte in Alten- und Heilerziehungspflege sowie im Hebammenwesen. Diese Weiterbildungen finden berufsbegleitend statt und qualifizieren bereits im Beruf tätige Fachkräfte für spezielle Bereiche in der Pflege.

Im Hinblick auf die Frage nach einer direkten Förderung von Arbeitgebern für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist festzuhalten, dass es eine solche Förderung durch das Land nicht gibt.

Das Land unterstützt die Betriebe jedoch indirekt u. a. durch die Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, die in der beruflichen Aus- und Weiterbildung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen eine wichtige Rolle spielen.

Daneben gibt es Programme, die eine unmittelbare Förderung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Inhalt haben. Hier sind für das Land insbesondere die Fachkursförderung und die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) zu nennen.

20. Welche konkreten Pläne seitens des Landes gibt es, die berufliche Weiterbildung verstärkt zu fördern?
21. Gibt es hierzu ggf. konkrete Vorschläge oder bis wann ist ggf. mit konkreten Vorschlägen zu einer verstärkten Förderung der beruflichen Weiterbildung seitens des Landes zu rechnen?
22. Wie sollen ggf. die Ausgaben des Landes für die Förderung der beruflichen Weiterbildung steigen und ggf. in welchen Bereichen?

Zu 20. bis 22.:

Die Landesregierung sieht in der Förderung der beruflichen Weiterbildung eine wichtige Aufgabe des Landes. Ihre Ansätze und Maßnahmen werden stetig weiterentwickelt. Dabei gilt es zum einen, bildungsferne Beschäftigte im Auge zu behalten. Gleichzeitig sind aus Sicht der Landesregierung die steigenden Anforderungen, die die Digitalisierung an die Unternehmen sowie an die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sich bringt, von herausgehobener Bedeutung. In der vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau gestarteten „Initiative Wirtschaft 4.0“ und der am 5. Mai 2017 verabschiedeten gemeinsamen Roadmap Wirtschaft 4.0 führen die Partner der Initiative aus, dass im Zuge der digitalen Transformation der Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung gestärkt werden muss. So hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau in einem ersten Schritt bereits im September 2016 zu „Digitalisierung und berufliche Weiterbildung“ einen Projektauftrag veröffentlicht (siehe weitere Erläuterungen in der Antwort zu Frage 19.). Derzeit erfolgen intensive Überlegungen zu weiteren Schritten, um Beschäftigte und Unternehmen mit Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bei der Digitalisierung zu unterstützen.

Auch im Rahmen des Projekts „Dialog und Perspektive Handwerk 2025“ geht es im Themenfeld Personal u. a. um die Sicherung einer nachhaltigen Personalentwicklung in den Handwerksbetrieben und damit auch um Mitarbeiterqualifizierung. Dasselbe gilt für das Themenfeld Digitalisierung, wo u. a. die Einrichtung einer Lernfabrik 4.0 für das Handwerk geplant ist, in der auch Weiterbildung stattfinden soll.

23. Welche Beratungs- und sonstige Gremien bestehen aktuell bei der Landesregierung zur Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung und wie setzen sich diese zusammen?

Zu 23.:

Für die Themen der beruflichen Weiterbildung existieren auf Landesebene die beiden folgenden Gremien:

- *Landesausschuss für Berufsbildung (LAB)*: Der LAB ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Gremium. Nach § 82 Berufsbildungsgesetz ist bei der jeweiligen Landesregierung ein LAB zu errichten. Er setzt sich aus der gleichen Zahl von Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der obersten Landesbehörden zusammen. Den Vorsitz stellt alternierend ein Vertreter der Arbeitgeberseite und ein Vertreter der Arbeitnehmerseite. Die Geschäfte führt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau. Die Aufgaben des LAB umfassen u. a. die Beratung der Landesregierung in den Fragen der Berufsbildung, die Mitwirkung bei Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung sowie die Berücksichtigung der Berufsbildung bei der Entwicklung des Schulwesens.
- *Bündnis für Lebenslanges Lernen (BLLL)*: Das BLLL wurde am 20. Dezember 2011 konstituiert. Dem Bündnis gehören rund 40 baden-württembergische Dachverbände, Organisationen und Einzeleinrichtungen aus der allgemeinen, der beruflichen und der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie die betroffenen Ministerien an. Aktuell arbeiten die Bündnispartnerinnen und -partner in mehreren Arbeits- und Fachgruppen zusammen, um die Kommunikation und Kooperation zwischen den Weiterbildungsträgern in Baden-Württemberg zu stärken, die Weiterbildungsbeteiligung bildungsbenachteiligter Erwachsener zu



fördern, ein landesweites Netzwerk Weiterbildungsberatung auf- und auszubauen sowie geeignete multimediale Instrumente für die Erwachsenenbildung zu prüfen und einzusetzen. Die Geschäfte werden vom Kultusministerium geführt.

*24. Wie steht sie auch vor dem Hintergrund der Förderung der Weiterbildungsbereitschaft zum auf Bundesebene diskutierten Vorschlag, ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit zu schaffen?*

Zu 24.:

Nach Auffassung der Landesregierung müssen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen zu einem sachgerechten Ausgleich gebracht werden. Auf der einen Seite teilt sie das arbeits- und familienpolitische Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen. Auf der anderen Seite hat sie grundsätzlich auch Verständnis für die Kritik der Arbeitgeberverbände in Bezug auf den Zuwachs an Bürokratie und die verfassungsrechtlichen Bedenken wegen eines Eingriffs in die unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsorganisation bei einem generellen gesetzlichen Rückkehranspruch von Teilzeit auf Vollzeit. Sie weist darauf hin, dass bereits heute nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz eine Verlängerung der Arbeitszeit verlangt werden kann, soweit ein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden ist. Außerdem gelingt es vielfach, in beiderseitigem Einvernehmen Teilzeitphasen und Rückkehr in Vollzeit zu vereinbaren, ohne dass es hierzu eines Rechtsanspruches bedarf. Dies gilt insbesondere für Phasen einer beruflichen Weiterbildung, die im betrieblichen Interesse liegt. Bei einem Anspruch auf befristete Teilzeit wäre zudem zu bedenken, dass dieser für viele kleine und mittlere Unternehmen in der Praxis mit Problemen bei der Kompensation des Arbeitsausfalls verbunden sein wird. Vielfach müsste dabei zu befristeten Arbeitsverhältnissen gegriffen werden, was nachteilige Auswirkungen auf die in dieser Form Beschäftigten nach sich zöge. Insofern erscheint ggf. die Einführung eines sachgerechten Schwellenwertes (Anzahl der Beschäftigten in einem Betrieb) notwendig.

*25. Wie steht sie auch vor dem Hintergrund der Förderung der Weiterbildungsbereitschaft zum Vorschlag, ein Erwerbstätigenkonto einzurichten, wie dies im Zusammenhang mit der Debatte um Arbeit 4.0 diskutiert wird?*

Zu 25.:

Im Hinblick auf Arbeit 4.0 und die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt wird die berufliche Weiterbildung nach Auffassung der Landesregierung weiter an Bedeutung gewinnen. In der Digitalisierungsstrategie des Landes ist daher Bildung und Weiterbildung ein zentrales Handlungsfeld mit zahlreichen Einzelmaßnahmen. Die Idee des Erwerbstätigenkontos, wie dies im Zusammenhang mit der Debatte um Arbeit 4.0 diskutiert wird, ist es, junge Erwerbstätige im Sinne eines „Sozialerbes“ mit einem überwiegend aus Steuergeldern finanzierten Startkapital auszustatten, das für Qualifizierung, Gründungsphase oder private Auszeiten genutzt werden kann. Diskutiert wird eine Größenordnung von 5.000 bis 20.000 Euro pro Person. Die Landesregierung plant keine Einführung eines Erwerbstätigenkontos. Ob ein derart ausgestaltetes Erwerbstätigenkonto finanzierbar wäre, müsste auf Bundesebene geprüft und entschieden werden. Sie weist außerdem darauf hin, dass bereits heute eine Vielzahl von Förderinstrumenten bereitsteht, mit denen lebenslange Aus- und Weiterbildung passgenau unterstützt werden können.

*26. Wie stellt sie sich zum Vorschlag, die Arbeitsagentur zu einer Arbeits-, Beratungs- und Qualifizierungsagentur umzubauen?*

Zu 26.:

Die Landesregierung begrüßt grundsätzlich das Engagement der Bundesagentur für Arbeit in Bezug auf die berufliche Beratung. Berufliche Weiterbildung sollte jedoch eng mit den betrieblichen Bedarfen verzahnt werden. Regional angepasste

Programme und bundesweite Ansätze sollten zusammengedacht werden. Zugleich spricht sie sich gegen die Schaffung von unnötigen Doppelstrukturen aus. Vorhandene Angebote zur beruflichen Weiterbildung sollten nicht durch verstärkte Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit verdrängt werden.

*27. Bleibt sie bei ihrer Auffassung, dass der von der SPD-Landtagsfraktion vorgeschlagene Weiterbildungsfonds abzulehnen ist, obwohl dieser eine hervorragende Möglichkeit wäre, gerade kleinere und mittlere Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu fördern?*

Zu 27.:

Mit der Fachkursförderung (siehe Antworten zu den Fragen 16., 17., 18. und 19.) steht den Unternehmen und ihren Beschäftigten in Baden-Württemberg bereits jetzt ein bewährtes und leistungsfähiges Förderangebot im Bereich der beruflichen Weiterbildung zur Verfügung. Durch die Einführung weiterer Förderinstrumente bestünde die Gefahr des Aufbaus von Doppelstrukturen. Hervorzuheben ist, dass es sich bei der Fachkursförderung um ein überbetriebliches Angebot handelt, das sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen und deren Beschäftigten wendet. Kleine und mittlere Unternehmen sind bei ihren Weiterbildungsbestrebungen in der Regel auf überbetriebliche Berufsbildungsstätten angewiesen, da die Etablierung eines innerbetrieblichen Weiterbildungsangebots für sie zu aufwändig und zu teuer wäre. Seit 2010 haben über 120.000 Teilnehmende in Baden-Württemberg von der Fachkurs-Förderung profitiert, davon seit Anfang 2015 bereits über 45.500. Das Land hat seit 2010 rund 28 Mio. Euro ESF- und Landesmittel für die Fachkursförderung eingesetzt. Ergänzend ist in diesem Zusammenhang auch auf Förderinstrumente aus dem Bereich Wirtschaft 4.0 zu verweisen. So wurde eine Digitalisierungsprämie modellhaft erprobt, mit der Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit den geförderten Digitalisierungsvorhaben in den Unternehmen gefördert wurden. Nach dem großen Erfolg in der Modellphase will das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau ab Januar 2018 die Digitalisierungsprämie neu auflegen. Vor diesem Hintergrund wird aktuell die Einführung weiterer Finanzierungsinstrumente nicht als erforderlich erachtet.

*28. Wie beurteilt sie das Bildungszeitgesetz vor dem Hintergrund der weiter wachsenden Bedeutung von Weiterbildung und wie ist eine verfrühte Evaluation des Gesetzes mit Vorfestlegungen durch die Landesregierung mit der wachsenden Bedeutung von Weiterbildung in Einklang zu bringen, zumal sich maßgebliche Akteure aus dem Weiterbildungsbereich gegen diese verfrühte Evaluation und gegen Vorfestlegungen ausgesprochen haben?*

Zu 28.:

Im Jahr 2016 haben sich die Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag darauf verständigt, das Bildungszeitgesetz nach zwei Jahren zu evaluieren und insbesondere zu prüfen, ob es den Anforderungen der Digitalisierung, gerade im Hinblick auf die Interessen von Handwerk und Mittelstand, gerecht wird. Die Landesregierung setzt diesen Arbeitsauftrag um.

Dr. Hoffmeister-Kraut

Ministerin für Wirtschaft,  
Arbeit und Wohnungsbau

**Austritte von Teilnehmenden aus Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) untersucht 6, 12 und 18 Monate nach Austritt hinsichtlich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (EQ) und Arbeitslosigkeit (VQ)**

Baden-Württemberg  
Gleitende Jahressummen, Datenstand: Juli 2017

Rechtskreis Kostenträgerschaft	Austrittszeitraum	Austritte insgesamt	darunter												
			6 Monate nach Austritt			12 Monate nach Austritt			18 Monate nach Austritt			13			
			sv-pflichtig beschäftigt	EQ <sup>1)</sup>	nicht arbeitslos	sv-pflichtig beschäftigt	EQ <sup>1)</sup>	nicht arbeitslos	sv-pflichtig beschäftigt	EQ <sup>1)</sup>	nicht arbeitslos	sv-pflichtig beschäftigt	EQ <sup>1)</sup>	nicht arbeitslos	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Insgesamt	Austritte von Nov 2010 bis Okt 2011	32.314	20.565	63,6	25.286	78,8	22.113	68,4	27.186	84,5	22.308	69,0	27.439	85,4	
	Austritte von Nov 2011 bis Okt 2012	23.771	13.043	54,9	17.004	72,3	14.243	59,9	18.621	79,0	14.676	61,7	19.107	81,0	
	Austritte von Nov 2012 bis Okt 2013	27.942	14.159	50,7	19.000	69,1	16.304	58,3	21.662	78,2	17.028	60,9	22.510	81,2	
	Austritte von Nov 2013 bis Okt 2014	25.927	14.293	55,1	18.796	73,4	16.313	62,9	21.043	82,0	16.974	65,5	21.642	84,3	
	Austritte von Nov 2014 bis Okt 2015 <sup>3)</sup>	27.897	15.801	56,6	20.491	74,6	17.782	63,7	22.581	81,9	18.530	66,4	23.282	84,5	
	Austritte von Nov 2010 bis Okt 2011	22.813	16.853	73,9	19.780	87,1	17.838	78,2	21.023	92,4	17.930	78,6	21.080	92,7	
SGB III	Austritte von Nov 2011 bis Okt 2012	15.150	10.108	66,7	12.333	82,0	10.873	71,8	13.408	89,0	11.114	73,4	13.679	90,6	
	Austritte von Nov 2012 bis Okt 2013	18.743	11.238	60,0	14.281	77,2	12.788	68,2	16.284	87,4	13.272	70,8	16.742	89,8	
	Austritte von Nov 2013 bis Okt 2014	19.123	11.832	61,9	14.948	78,9	13.398	70,1	16.740	88,2	13.863	72,5	17.166	90,4	
	Austritte von Nov 2014 bis Okt 2015 <sup>3)</sup>	19.379	12.569	64,9	15.623	81,5	14.017	72,3	17.225	89,6	14.425	74,4	17.558	91,3	
	Austritte von Nov 2010 bis Okt 2011	9.501	3.712	39,1	5.506	58,9	4.275	45,0	6.163	65,7	4.378	46,1	6.359	67,8	
	Austritte von Nov 2011 bis Okt 2012	8.621	2.935	34,0	4.671	55,3	3.370	39,1	5.213	61,5	3.562	41,3	5.428	64,0	
SGB II	Austritte von Nov 2012 bis Okt 2013	9.199	2.921	31,8	4.719	52,5	3.516	38,2	5.378	59,4	3.756	40,8	5.768	63,9	
	Austritte von Nov 2013 bis Okt 2014	6.804	2.461	36,2	3.848	57,9	2.915	42,8	4.303	64,6	3.111	45,7	4.476	67,1	
	Austritte von Nov 2014 bis Okt 2015 <sup>3)</sup>	8.518	3.232	37,9	4.868	58,8	3.765	44,2	5.356	64,6	4.105	48,2	5.724	69,0	

Erstellungsdatum: 01.08.2017, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 249818

1) Eingliederungsquote (EQ) = "sozialversicherungspflichtig beschäftigt" dividiert durch "Austritte insgesamt" multipliziert mit 100.

2) Verbleibsquote (VQ) = „nicht Arbeitslose“ plus („sozialversicherungspflichtig beschäftigt und arbeitslos“) dividiert durch „Austritte insgesamt“ multipliziert mit 100.

3) Die Ergebnisse sind noch vorläufig, da insbesondere die für die Beschäftigungsrecherche erforderlichen Jahresmeldungen zur Sozialversicherung noch nicht vollständig vorliegen. Aufgrund eines Datenverarbeitungsfehlers in der Beschäftigungsstatistik, der das Berichtsjahr 2016 betrifft, sind Arbeitgebermeldungen zur Sozialversicherung nicht in die Statistik-Datenverarbeitung eingeflossen. Es wird von einer geringfügigen Unterzeichnung der Ergebnisse zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beim Verbleib von Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für das Jahr 2016 ausgegangen.



**Eintritte von Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)**

Baden-Württemberg  
Zeitreihe Jahressummen, Datenstand: Juli 2017

Anzahl / geplante Teilnahmedauer	Unterrichtsart	Insgesamt												davon Rechtskreis Kostenträgerschaft															
		2010-2015						2016-2021						2010-2015						2016-2021									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21							
<b>Anzahl</b>	<b>Insgesamt, davon</b>	44.131	24.526	24.353	27.287	27.935	26.539	27.812	32.479	16.560	15.003	19.755	19.715	19.174	19.752	11.652	7.966	9.350	7.512	8.220	7.365	8.060	8.032	5.463	4.898	3.645	4.880	4.617	5.935
	Vollzeit	7.444	4.138	3.780	4.069	3.993	3.793	3.520	5.464	2.659	2.205	2.883	2.687	2.552	2.194	1.980	1.479	1.575	1.186	1.306	1.241	1.326	2.887	2.552	2.194	1.980	1.479	1.575	1.186
	Berufsbegleitend	2.511	1.151	819	666	881	871	865	2.329	978	655	563	708	691	667	182	173	164	103	173	180	198	691	667	667	182	173	164	103
	Unterrichtsart <sup>1)</sup>	1.458	867	2.713	2.578	1.861	1.327	601	-	16	-	-	-	-	-	1.458	851	2.713	2.578	1.861	1.327	601	-	-	-	-	-	-	-
<b>geplante Teilnahmedauer in Tagen</b>	<b>Insgesamt, davon</b>	162	178	175	189	191	191	192	167	192	196	199	198	198	197	148	146	142	164	174	174	179	198	197	197	148	146	142	164
	Vollzeit	158	172	175	186	181	182	181	164	190	190	193	189	188	190	138	129	137	156	156	162	153	189	188	190	138	129	137	156
	Teilzeit	179	187	199	238	263	250	249	170	181	185	218	234	227	223	202	198	218	287	322	298	291	227	223	223	202	198	218	287
	Berufsbegleitend	188	234	293	256	279	293	263	189	255	343	269	284	305	278	177	109	96	185	260	249	215	284	305	278	177	109	96	185
	Unterrichtsart <sup>1)</sup>	124	174	108	116	106	92	176	-	135	-	-	-	-	-	124	175	108	116	106	92	176	-	-	-	124	175	108	116
<b>geplante Teilnahmedauer in Monaten</b>	<b>Insgesamt, davon</b>	5,3	5,9	5,8	6,2	6,3	6,3	6,3	5,5	6,3	6,5	6,6	6,5	6,5	6,5	4,9	4,8	4,7	5,4	5,7	5,7	5,9	6,5	6,5	6,5	4,9	4,8	4,7	5,4
	Vollzeit	5,2	5,7	5,8	6,1	6,0	6,0	6,0	5,4	6,3	6,3	6,4	6,2	6,2	6,3	4,5	4,2	4,5	5,2	5,2	5,3	5,1	6,2	6,2	6,3	4,5	4,2	4,5	5,2
	Teilzeit	5,9	6,2	6,6	7,8	8,7	8,3	8,2	5,6	6,0	6,1	7,2	7,7	7,5	7,4	6,7	6,5	7,2	9,4	10,6	9,8	9,6	7,5	7,4	7,4	6,7	6,5	7,2	9,4
	Berufsbegleitend	6,2	7,7	9,7	8,4	9,2	9,7	8,7	6,2	8,4	11,3	8,9	9,4	10,1	9,2	5,8	3,6	3,2	6,1	8,6	8,2	7,1	10,1	9,2	9,2	5,8	3,6	3,2	6,1
	Unterrichtsart <sup>1)</sup>	4,1	5,7	3,6	3,8	3,5	3,0	5,8	-	4,5	-	-	-	-	-	4,1	5,8	3,6	3,8	3,5	3,0	5,8	-	-	-	4,1	5,8	3,6	3,8

Erstellungsdatum: 01.08.2017, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 248918

1) Der Anteil ohne Angabe liegt bei den Daten der zugelassenen kommunalen Träger (ZKT) sehr hoch, wodurch die Aussagekraft entsprechend eingeschränkt ist.

**Eintritte von Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)**

Baden-Württemberg  
Zeitreihe Jahressummen, Datenstand: Juli 2017

Merkmal	Insgesamt											davon Rechtskreis Kostenträgerschaft												
												SGB III						SGB II						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Insgesamt	44.131	24.526	24.353	27.267	27.935	26.539	27.812	32.479	16.560	15.003	19.755	19.715	19.174	19.752	11.652	7.966	9.350	7.512	8.220	7.365	8.060			
darunter: Alter bei Eintritt																								
unter 25 Jahre	3.815	2.314	2.006	2.044	1.924	1.764	1.863	2.799	1.671	1.513	1.714	1.519	1.474	1.547	1.016	643	493	330	405	290	316			
25 bis unter 35 Jahre	12.872	7.031	7.272	8.560	8.693	8.360	9.005	8.838	4.430	4.240	5.885	5.789	5.644	6.121	4.034	2.601	3.032	2.675	2.904	2.716	2.884			
35 bis unter 45 Jahre	13.388	6.886	6.931	7.751	8.016	7.521	7.779	9.911	4.591	4.091	5.327	5.321	5.116	5.248	3.477	2.295	2.840	2.424	2.695	2.405	2.531			
45 bis unter 55 Jahre	11.636	6.594	6.507	7.168	7.257	6.808	6.913	9.042	4.673	4.119	5.450	5.467	5.238	5.085	2.594	1.921	2.388	1.718	1.790	1.570	1.828			
55 Jahre und älter	2.397	1.617	1.637	1.744	2.045	2.086	2.252	1.866	1.114	1.040	1.379	1.619	1.702	1.751	531	503	597	365	426	384	501			
Durchschnittsalter (in Jahren)	38,6	38,8	38,9	38,8	39,0	39,1	39,0	39,0	39,1	38,9	39,0	39,4	39,5	39,2	37,4	38,2	38,9	38,2	38,1	38,1	38,5			
davon Berufsausbildung																								
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14.763	9.090	9.015	9.392	9.928	9.480	9.923	9.068	5.036	4.840	5.762	5.490	5.578	5.572	5.695	4.054	4.175	3.630	4.438	3.902	4.351			
Betriebliche/schulische Ausbildung	23.572	12.319	11.336	13.498	13.553	12.748	12.827	19.102	9.254	8.009	10.736	10.885	10.085	10.057	4.470	3.065	3.327	2.762	2.868	2.663	2.770			
Akademische Ausbildung	4.138	2.325	2.599	3.634	3.894	3.884	4.280	3.430	1.822	2.005	3.055	3.305	3.320	3.556	708	503	594	579	589	564	724			
ohne Angabe zur Berufsausbildung <sup>1)</sup>	1.658	792	1.403	743	560	427	782	879	448	149	202	235	191	567	779	344	1.254	541	325	236	215			
darunter: Maßnahmeart																								
Ausbildungsberufen	3.881	2.807	3.184	3.853	3.978	3.788	3.986	3.063	2.182	2.298	3.072	3.004	2.750	2.898	818	625	886	781	974	1.038	1.088			
BBG/HWO	925	694	616	699	735	713	641	562	448	385	440	463	473	423	363	246	231	259	272	240	218			
Schulferndprüfungen	1.171	886	1.014	1.370	1.450	1.183	1.192	999	718	862	1.067	1.106	926	977	172	168	152	303	344	257	215			
Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation	655	957	1.243	964	559	510	500	427	545	697	747	438	369	337	228	412	546	217	121	141	163			
berufsbezogene übergreifende Weiterbildung	34.993	17.683	15.348	17.336	18.162	18.140	19.849	26.299	11.981	10.239	13.686	14.118	14.328	14.747	8.694	5.702	5.109	3.650	4.044	3.812	5.102			
berufliche Ausliegsweiterbildung	87	74	85	130	170	151	205	81	65	79	119	151	124	177	6	9	6	11	19	27	28			
sonstige Übungseinrichtung	128	59	61	66	50	33	13	95	29	31	42	14	13	8	33	30	30	24	36	20	5			
Übungsfirmen	711	511	511	472	330	102	63	641	450	310	432	275	82	52	70	61	81	40	55	20	11			
Übungswerkstatt	391	184	140	182	244	141	156	312	142	102	150	146	109	93	79	42	38	32	98	32	63			
ohne Angabe zur Maßnahmeart <sup>1)</sup>	1.189	671	2.271	2.195	2.257	1.778	1.159	-	-	-	-	-	-	-	1.189	671	2.271	2.195	1.778	1.159				
davon: Unterrichtsart																								
Vollzeit	32.718	18.370	17.041	19.954	21.200	20.548	22.826	24.686	12.907	12.143	16.309	16.320	15.931	16.891	8.032	5.463	4.898	3.645	4.880	4.617	5.935			
Teilzeit	7.444	4.138	3.780	4.069	3.993	3.793	3.520	5.464	2.659	2.205	2.883	2.687	2.552	2.194	1.980	1.479	1.575	1.186	1.306	1.241	1.326			
Berufsbegleitend	2.511	1.151	819	666	881	871	865	2.329	978	655	563	708	691	667	182	173	164	103	173	180	196			
ohne Angabe zur Unterrichtsart <sup>1)</sup>	1.458	867	2.713	2.578	1.861	1.327	601	-	16	-	-	-	-	-	1.458	851	2.713	2.578	1.861	1.327	601			
darunter: Arbeitslosigkeit vor Eintritt																								
vor Eintritt: Arbeitslos	28.663	17.849	18.574	20.649	20.879	19.792	21.314	19.291	11.396	11.537	15.368	15.155	14.771	15.193	9.372	6.453	7.037	5.281	5.724	5.021	6.121			
darunter: langzeitarbeitslos	3.547	2.292	2.365	1.907	2.117	1.849	2.274	493	305	262	333	361	379	364	3.054	1.987	2.103	1.574	1.756	1.470	1.910			
darunter: Beschäftigtenförderung nach "WeGebAU"																								
WeGebAU insgesamt, darunter: Betriebsgröße (svB)																								
1 bis unter 10 Beschäftigte	X	963	364	341	431	387	390	X	963	364	341	431	387	390	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10 bis unter 250 Beschäftigte	X	1.286	430	459	562	509	549	X	1.286	430	459	562	509	549	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
250 und mehr Beschäftigte	X	80	56	32	135	253	228	X	80	56	32	135	253	228	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ohne Angabe zur Betriebsgröße	X	395	282	134	137	147	162	X	395	282	134	137	147	162	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Erstellungsdatum: 01.08.2017, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 246818																								

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>1)</sup> Der Anteil ohne Angabe liegt bei den Daten der zugelassenen kommunalen Träger (ZKT) zum Teil sehr hoch, wodurch die Aussagekraft entsprechend eingeschränkt ist.



Förderstatistik

**Ausritte von Teilnehmenden aus Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW)**

Baden-Württemberg  
Zeitliche Jahressummen, Datenstand: Juli 2017

Maßnahme	Insgesamt												daron Nichtberufliche Kostenträgerschaft										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Maßnahmergebnis (absolut / Anteil in %)	Insgesamt, darunter (absolut)	43.479	29.997	23.206	27.488	28.725	27.244	27.026	31.326	21.132	14.422	19.903	19.319	19.328	19.680	12.153	8.885	8.784	8.555	7.406	7.916	7.946	7.946
	Abbruch, davon	4.587	3.800	2.915	3.431	3.454	3.491	3.652	2.949	2.360	1.767	2.359	2.578	2.547	2.700	1.638	1.240	1.148	1.072	876	944	962	962
	Abbruchwegen Arbeitsaufnahme	2.209	1.691	1.199	1.412	1.412	1.342	1.463	1.881	1.246	870	1.153	1.217	1.135	1.268	528	445	329	259	195	207	195	195
	Abbruchw. mangelder Leistung	122	97	92	112	106	88	108	74	47	62	80	71	65	72	48	50	30	32	35	23	36	36
	Abbruchw. längerer Fehlzeiten	867	701	686	831	798	840	877	386	365	313	457	497	514	490	481	345	373	374	261	326	327	327
	Abbruchwegen sonstiger Gründe	1.389	1.111	938	1.076	1.178	1.221	1.274	808	711	522	669	793	833	870	581	400	416	407	395	386	404	404
	kein Abbruch, davon	38.411	26.069	18.622	22.170	21.476	22.791	22.749	28.377	18.763	12.652	16.544	16.741	16.890	10.034	7.306	5.970	5.626	4.735	6.010	5.769	5.769	5.769
	erfolgreich teilgenommen	37.896	25.855	18.504	22.013	21.365	22.616	22.935	28.361	18.733	12.629	16.521	16.695	16.702	16.913	9.355	7.122	5.675	5.492	4.670	5.914	5.914	5.914
	Prüfung nicht bestanden	515	214	118	157	111	175	166	16	30	23	23	23	46	79	67	489	184	95	134	65	96	96
	ohne Angabe <sup>1)</sup>	481	328	1.669	1.857	1.795	962	615	-	9	3	-	-	-	-	481	319	1.666	1.857	1.795	962	615	615
<b>FBW insgesamt</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dar, abschulungsorientierte Maßnahmen <sup>2)</sup>	Insgesamt, darunter (absolut)	4.083	6.164	6.159	5.959	5.816	6.336	6.215	2.945	4.509	4.372	4.436	4.468	4.720	4.570	1.238	1.655	1.787	1.563	1.348	1.616	1.616	1.616
	Abbruch, davon	913	1.053	997	1.120	1.262	1.308	1.362	652	762	672	791	937	928	911	261	291	325	329	325	380	441	441
	Abbruchwegen Arbeitsaufnahme	229	282	227	228	225	203	233	205	242	192	186	203	166	171	24	40	35	42	22	37	62	62
	Abbruchw. mangelder Leistung	37	44	47	45	60	48	67	25	24	35	30	42	38	47	12	20	12	15	18	10	20	20
	Abbruchw. längerer Fehlzeiten	244	304	308	371	394	462	429	156	208	190	258	286	308	275	88	96	118	113	108	154	154	154
	Abbruchwegen sonstiger Gründe	403	423	415	476	583	595	625	266	288	255	317	406	416	418	137	135	160	159	177	179	205	205
	kein Abbruch, davon	3.083	5.034	4.945	4.684	4.378	4.913	4.737	2.193	3.747	3.700	3.645	3.531	3.792	3.659	890	1.287	1.245	1.039	847	1.121	1.078	1.078
	erfolgreich teilgenommen	3.003	4.981	4.885	4.628	4.330	4.815	4.649	2.190	3.727	3.680	3.630	3.503	3.735	3.612	813	1.254	1.205	998	827	1.080	1.037	1.037
	Prüfung nicht bestanden	80	53	60	55	48	98	86	3	20	20	15	26	57	47	77	33	40	41	20	41	41	41
	ohne Angabe <sup>1)</sup>	87	77	217	195	176	115	126	-	-	-	-	-	-	-	87	77	217	195	176	115	126	126
<b>dar, abschulungsorientierte Maßnahmen<sup>2)</sup></b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dar, abschulungsorientierte Maßnahmen <sup>2)</sup>	Abbruch, davon	224	171	162	187	217	206	218	229	169	154	178	210	197	199	211	176	182	210	241	235	268	268
	Abbruchwegen Arbeitsaufnahme	56	46	37	38	39	32	37	72	54	44	42	45	35	37	19	24	20	27	16	23	36	36
	Abbruchw. mangelder Leistung	09	07	08	08	10	08	11	09	05	08	07	09	08	10	10	10	12	07	10	13	06	12
	Abbruchw. längerer Fehlzeiten	60	49	50	62	68	73	69	55	46	43	58	64	65	60	71	58	66	72	80	95	94	94
	Abbruchwegen sonstiger Gründe	99	69	67	79	100	94	100	93	64	58	71	91	88	91	111	82	90	102	131	111	125	125
	kein Abbruch, davon	755	817	803	781	763	775	762	771	831	846	822	790	803	801	719	778	687	665	628	694	685	685
	erfolgreich teilgenommen	735	808	793	771	744	760	748	770	827	842	818	784	791	790	657	758	674	639	614	668	630	630
	Prüfung nicht bestanden	20	09	10	09	08	15	14	01	04	05	03	06	12	10	62	20	22	26	15	25	25	25
	ohne Angabe <sup>1)</sup>	21	12	35	33	30	18	20	-	-	-	-	-	-	-	70	47	121	125	131	71	71	71

1) Der Anteil ohne Angabe zum Maßnahmenergebnis liegt bei den Daten der zugelassenen kommunalen Träger (ZKT) zum Teil sehr hoch, wodurch die Aussagekraft entsprechend eingeschränkt ist.  
2) Abschlussorientierte berufliche Weiterbildung beinhaltet berufliche Weiterbildung mit Abschluss (40 Umschulung bei einem Träger in anerkannten Ausbildungsberufen) und 41 betriebliche Einzelumschulung auf Extremen-/Schulminderprofulungen und 21 Weiterbildung mit zertifizierter Teilausbildung