

Antrag

der Fraktion GRÜNE

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport

Mit lebenslangem Lernen dem Strukturwandel begegnen

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie sich die Weiterbildungsquote in den letzten zehn Jahren in Baden-Württemberg entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach allgemeiner, betrieblicher und wissenschaftlicher Weiterbildung, Trägern sowie differenziert nach aktuellem Beschäftigungsverhältnis und Bildungsabschluss);
2. welche Anstrengungen die Landesregierung unternimmt, die Teilnahme an Weiterbildungen insgesamt und insbesondere mit Blick auf Geringqualifizierte sowie gravierende regionale Unterschiede bei der Weiterbildungsquote zu verbessern;
3. wie sich die Angebotspalette der Berufsgruppen und thematische Bereiche in der Weiterbildung in den letzten zehn Jahren entwickelt haben (Nennung der Angebote), die besonders gefragt sind (Nennung der Teilnehmendenzahlen);
4. welche generellen Zugangsvoraussetzungen und Hürden bei den verschiedenen Weiterbildungsangeboten (betriebliche, allgemeine, wissenschaftliche Weiterbildung) klassischerweise bestehen;
5. was sie unter lebenslangem Lernen vor dem Hintergrund der strukturellen Transformation versteht und welchen Stellenwert für die Landesregierung in diesem Zusammenhang die allgemeine, betriebliche und wissenschaftliche Weiterbildung hat;
6. wie sie die Forderung nach der Einführung eines „Rechts auf Weiterbildung“ bewertet;

7. welche Personen- und Berufsgruppen sie als besondere aktuelle und künftige Bedarfsgruppen für betriebliche, allgemeine und wissenschaftliche Weiterbildung identifiziert;
8. wie sie ggf. bei Trägern eine gute Qualität in der Weiterbildung sicherstellt;
9. welche Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, um die Qualifizierung und Qualität des Lehrpersonals auch im Hinblick auf Medienkompetenz zu verbessern;
10. welchen Weiterbildungsthemen und Kompetenzen sie für eine möglichst beständige Beschäftigungsfähigkeit eine hervorgehobene Bedeutung beimisst, insbesondere mit Blick auf Forderungen nach einer Zuwendung von fähigkeitszentrierter Aus- und Weiterbildung und weg von berufsgruppenbezogenen Angeboten;
11. wie die Durchlässigkeit zwischen den Systemen der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung besser gestaltet werden könnte;
12. wie der Ausbau zeitlich und örtlich flexibler Weiterbildungsformate besser gelingen kann (differenziert nach betrieblicher, allgemeiner und akademischer Weiterbildung);
13. welche Unterstützungs- und Fördermaßnahmen mit welchen Zielgruppen in der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung in den aktuellen Landesinitiativen digital@bw, Strategiedialog Automobilwirtschaft, den Operationellen Programmen des ESF und des EFRE (2014 bis 2020 und 2020 ff.), dem Landesarbeitsmarktprogramm, Weiterbildungspakt, usw. betrieben werden und fortgeführt beziehungsweise (weiter-)entwickelt werden sollen;
14. wie die Landesregierung sonstige bestehende oder geplante Unterstützungsmaßnahmen, auch gesetzlicher oder tarifvertraglicher Natur (zum Beispiel Bildungszeitgesetz, Teilhabechancengesetz, Qualifizierungschancengesetz), im Sinne eines präventiven Strukturwandels bewertet;
15. wie sich die Kooperationsstrukturen auf der Entwicklungs- und Anbieterseite in der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung in den letzten zehn Jahren entwickelt haben (zum Beispiel Qualifizierungsverbände oder Duale Hochschule).

12.07.2019

Andreas Schwarz, Lindlohr
und Fraktion

Begründung

Weiterbildung und Lebenslanges Lernen sind Antworten auf die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformationsprozesse unserer Zeit. Qualitativ hochwertig und breit aufgestellte Weiterbildung trägt zum Fortbestand unserer Wirtschaftskraft bei, setzt Anreize für Innovationsschübe und wirkt dem Fachkräftemangel entgegen. Mit einem breiten, jeweils passenden Weiterbildungsangebot wollen wir jede Einzelne und jeden Einzelnen dazu befähigen, dass sie sich in einer Arbeitslandschaft 4.0 sowie einer sich stetig verändernden Gesellschaft selbstbestimmt sowie sicher bewegen und an ihr teilhaben können. Daher kommt Weiterbildung eine präventive Funktion im aktuellen Strukturwandel zu. Die Antragsteller sehen sie als Instrument, um die Herausforderungen durch digitale und demografische Entwicklung meistern zu können und die sozio-ökologische Wende zu schaffen. Eine mögliche Differenzierung nach Art und Weise ist zwischen be-

trieblicher, allgemeiner und wissenschaftlicher Weiterbildung, wobei die breite und vielfältige Trägerlandschaft sowie die Rolle der Sozialpartner bei der Weiterbildung in Baden-Württemberg hierbei nicht unerwähnt bleiben sollten. Insofern sehen die Antragsteller insbesondere die Gewerkschaften sowie die Verbände und Kammern als elementaren Teil der betrieblichen Weiterbildung.

Ziel des Antrags ist es, den Sachstand und Bedarfe bei der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung zu identifizieren. Auf dieser Basis gilt es, Handlungsansätze abzuleiten. So finden beispielsweise derzeit vermehrt Ansätze Gehör, die eine sich auf Fähigkeiten („skill sets“) fokussierende Weiterbildung anstelle einer auf Berufsgruppen zugeschnittenen fordern. Sie begründen diese Forderung damit, dass künftige, im Zuge der Transformation geschaffenen Berufsgruppen noch gänzlich unbekannt seien, die nötigen Fähigkeiten dafür sich dagegen schon erahnen lassen. Wenn wir unsere Bildungs- und Weiterbildungsanstrengungen hierauf konzentrieren, sind unsere Bürgerinnen und Bürger aufgrund ihrer erlernten Fähigkeiten präventiv für die Transformation gewappnet.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 13. September 2019 Nr. 45-7000.1/591/1 nimmt das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen, dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz sowie dem Ministerium für Soziales und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

- 1. wie sich die Weiterbildungsquote in den letzten zehn Jahren in Baden-Württemberg entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach allgemeiner, betrieblicher und wissenschaftlicher Weiterbildung, Trägern sowie differenziert nach aktuellem Beschäftigungsverhältnis und Bildungsabschluss);*

Je nach Datenquelle ergeben sich abweichende Weiterbildungsquoten für Baden-Württemberg wie auch in Bezug auf Deutschland oder im internationalen Vergleich. Die im Juni 2019 von Bund und Ländern gemeinsam verabschiedete Nationale Weiterbildungsstrategie hat sich vor diesem Hintergrund u. a. die Optimierung der Weiterbildungsstatistik zum Ziel gesetzt.

Nach dem Deutschen Weiterbildungsatlas 2018 auf der Grundlage von Mikrozensus-Daten für 2015 ist die Teilnahmequote an Weiterbildungen in Baden-Württemberg im Ländervergleich am höchsten: 15,3 Prozent aller in Baden-Württemberg wohnhaften Personen ab 25 Jahren haben in den vorangegangenen 12 Monaten an mindestens einer allgemeinen oder berufsbezogenen Weiterbildung teilgenommen (12,6 Prozent im Bundesdurchschnitt).

Demgegenüber ergibt der Mikrozensus 2018 eine Weiterbildungsquote¹ von 13,4 Prozent – beruflich 12,2 Prozent. Möglicherweise ist dieser Rückgang auf stichprobenbedingte Schwankungen zurückzuführen. Dies verdeutlicht auch die angesprochene Problematik bei den statistischen Erhebungen in der Weiterbildung. Dabei ist die Weiterbildungsquote von beruflich Höher- bzw. Hochqualifizierten deutlich stärker ausgeprägt, die der Nicht- oder Geringqualifizierten ungleich geringer. Die entsprechende Aufschlüsselung ist in der *Anlage* aufgeführt.

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

¹ Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung hat sich der Anteil der an den Veranstaltungen der Volkshochschulen Teilnehmenden an der Gesamtbevölkerung von Baden-Württemberg von 19,3 Prozent in 2008 auf 20,3 Prozent in 2017 erhöht.²

Die steigende Bedeutung der Weiterbildung für die baden-württembergischen Beschäftigten und Betriebe lässt sich an der Entwicklung der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen ablesen. Nach Auswertungen des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V., Tübingen, auf der Grundlage von Daten des IAB-Betriebspanels (Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von 1.200 baden-württembergischen Betrieben) hat sich die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen im Land seit 2001 mehr als verdoppelt. Der Anteil aller Beschäftigten in Baden-Württemberg, die im 1. Halbjahr des jeweiligen Kalenderjahres an einer betrieblichen Weiterbildung teilnahmen, hat sich in den vergangenen Jahren wie folgt entwickelt (jeweils in Prozent, vor 2015 gerundet):

Jahr	2001	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
BW	17	26	25	23	27	31	32	35	35,1	39,4	36,8	39,7

Die korrespondierenden Zahlen auf Bundesebene liegen der Landesregierung nicht durchgängig vor. Im 1. Halbjahr 2018 belief sich die betriebliche Weiterbildungsquote im Bundesdurchschnitt auf 34,5 Prozent und lag damit deutlich unterhalb des baden-württembergischen Niveaus.

Anzumerken ist ferner, dass in allen Statistiken die Weiterbildungsquoten mit dem jeweiligen Bildungsniveau der Befragten ansteigen. Bezogen auf die betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg und das 1. Halbjahr 2017 haben Beschäftigte mit Hochschulabschluss durchschnittlich eine Weiterbildungsquote von 54 Prozent, mit abgeschlossener Berufsausbildung von 45 Prozent und ohne abgeschlossene Berufsausbildung von 23 Prozent. Mit Blick auf den arbeitsgefährdeten Teil der Bevölkerung und geringqualifizierte Erwachsene ist der Befund ebenso offensichtlich. Laut Weiterbildungsatlas 2018 bilden sich 9,1 Prozent des arbeitsgefährdeten Teils der Bevölkerung und 6,1 der Geringqualifizierten weiter, erheblich weniger als im allgemeinen Durchschnitt mit 15,3 Prozent. Die Quote bei den Geringqualifizierten ist zudem rückläufig (2014: 6,7 Prozent).

2. welche Anstrengungen die Landesregierung unternimmt, die Teilnahme an Weiterbildungen insgesamt und insbesondere mit Blick auf Geringqualifizierte sowie gravierende regionale Unterschiede bei der Weiterbildungsquote zu verbessern;

Allgemeine Weiterbildung³

Das Kultusministerium stärkt die Weiterbildungsbeteiligung bildungsbenachteiligter Erwachsener durch gezielte Förderung innovativer Projekte aus dem Landesprogramm Weiterbildung. Besonders berücksichtigt werden aktuell nachhaltige Konzepte aus den Themenfeldern „Neue Medien und Mobiles Lernen/Digitale Grundbildung“, „Aufsuchende Weiterbildungsberatung“ sowie „Erkennung und Förderung informell erworbener Kompetenzen“. Beispielhaft wird auf das dreijährige Projekt „Individuelle Kompetenzen erkennen – gemeinsam fördern (Upskilling 4 All)“ mit dem Ziel der Höherqualifizierung von geringqualifizierten Beschäftigten über 25 Jahren hingewiesen, das in Kooperation von Kolping Bildungswerk Württemberg e. V., Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V., Volkshochschule Stuttgart e. V. und Technischer Akademie Schwäbisch Gmünd e. V. realisiert wird. Die Kursangebote bauen zum einen auf den individuellen Kompetenzen und Interessen der Zielgruppe auf, zum anderen auf den jeweiligen Anforderungen und Bedarfen der kooperierenden Unternehmen.

² Zahlen für 2018 liegen noch nicht vor.

³ Zur besseren Übersichtlichkeit folgt die Gliederung einer schematischen Darstellung nach den Bereichen allgemeine, berufliche, wissenschaftliche Weiterbildung – es wird jedoch ausdrücklich auf die zunehmende Verzahnung dieser Bereiche sowohl hinsichtlich der Angebote als auch hinsichtlich der Träger hingewiesen.

Um Weiterbildungsberatung für alle Bürgerinnen und Bürger transparenter zu gestalten und damit die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, wurde das Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung (LN WBB) gegründet, das zwischenzeitlich mit rund 160 Beratungsstellen in allen Regionen Baden-Württembergs präsent ist. Das Landesnetzwerk wird durch das Kultusministerium gefördert, Träger der Koordinationsstelle des LN WBB ist der Volkshochschulverband Baden-Württemberg. Seit Januar 2015 bieten die Mitgliedseinrichtungen des LN WBB in ganz Baden-Württemberg unabhängige Weiterbildungsberatung an. Aufgrund des niederschweligen und kostenfreien Ansatzes werden auch Geringqualifizierte angesprochen. So besaß beispielsweise im Jahre 2018 rund ein Viertel der Ratsuchenden keinen beruflichen Bildungsabschluss. Die Beratung umfasst Hinweise auf finanzielle Fördermöglichkeiten, um so auch Menschen, die nicht über die nötigen finanziellen Ressourcen verfügen, Möglichkeiten zur Teilnahme an einer Weiterbildung aufzuzeigen.

Ein weiterer Ansatz, um bildungsabgewandte und bildungsferne Menschen für Weiterbildung zu gewinnen, stellt die sog. aufsuchende Bildungsarbeit dar. Projektbezogen erproben auch auf Initiative des Kultusministeriums Bildungsträger damit einen grundlegenden Perspektivwechsel: Sie erschließen sich Zugangswege zu neuen Zielgruppen über Netzwerkarbeit mit fest in dem jeweiligen Milieu verankerten Vereinen, Verbänden, Institutionen oder Personen. Die Erfahrungen zeigen, dass aufsuchende Bildungsarbeit einen hohen Aufwand erfordert, zeit- und kostenintensiv ist und insoweit einer besonderen Förderung bedarf.

Ausgehend von Befunden der Universität Hamburg zum bundesweit hohen Anteil von Erwachsenen mit Schwierigkeiten im Lesen und Schreiben (2011 rd. 7,2 Mio., umgerechnet auf Baden-Württemberg geschätzte 700.000 bis 800.000) hat das Kultusministerium ein Maßnahmenprogramm zur *Alphabetisierung und Grundbildung* aufgelegt und ausgebaut. Nach ersten Förderungen ab 2013 wurden über Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) von rd. 1,2 Mio. von 2015 bis 2018 zehn Projektträger mit Kursen und die Einrichtung einer Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung sowie von zwei Grundbildungszentren finanziert, ab 2019 bis 2020 über Landesmittel der Aufbau von acht neuen Grundbildungszentren sowie von 52 Kursen unterstützt. Ziel ist, Betroffene mit möglichst niederschweligen Lernangeboten ansprechen zu können, am Arbeitsplatz unter Einbeziehung der Unternehmen oder über Kooperationen mit Jobcentern, Kommunalverwaltungen, Mehrgenerationenhäusern, mit Lerncafés und Schreibbüros.

An der Pädagogischen Hochschule Weingarten wurde mit Unterstützung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst bereits zum Wintersemester 2016/2017 ein bundesweit einmaliger Masterstudiengang „Alphabetisierung und Grundbildung“ eingerichtet. Dieser Masterstudiengang richtet sich u. a. an Absolventen von Lehramtsstudiengängen mit dem Ziel, den Studierenden zu vermitteln, wie sie Jugendliche und Erwachsene gezielt beim Lernen in den Bereichen Lesen und Schreiben unterstützen können. Das Studium kann in Voll- oder Teilzeit absolviert werden. Im Rahmen dieses Studiengangs hat die Pädagogische Hochschule Weingarten mit Unterstützung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zum Wintersemester 2017/2018 bundesweit die erste Juniorprofessur für Alphabetisierung und Grundbildung in Forschung und Lehre eingerichtet und besetzt.

Zur Unterstützung und Weiterentwicklung der Maßnahmen wurde am Kultusministerium ein Landesbeirat für Alphabetisierung und Grundbildung eingerichtet, in dem sich die Kirchen, 33 Verbände und fünf Ministerien (Kultur, Soziales, Wirtschaft, Ländlicher Raum sowie Wissenschaft, Forschung und Kunst) zusammengeschlossen haben.

Mit der Einrichtung des Landesbeirats hat die Landesregierung das Kultusministerium beauftragt, federführend zusammen mit den vier beteiligten Ressorts eine Landesstrategie zu entwickeln, wie die Zahl der funktionalen Analphabeten mittel- und langfristig verringert und das Grundbildungsniveau verbessert werden kann. Ziel ist, die bisherigen Einzelansätze im Land mit einer Gesamtkonzeption zu überbrücken.

Das Projekt „Bildungsjahr für erwachsene Flüchtlinge ohne oder mit geringen Sprach- und Schreibkenntnissen“ (BEF Alpha) des Kultusministeriums wendet sich an geflüchtete Menschen zwischen 20 und 35 Jahren, die bei Trägern der

Weiterbildung einen 35-wöchigen-Kurs mit 980 Unterrichtseinheiten absolvieren können, der von einem fünfwöchigen Praktikum in Unternehmen ergänzt wird. Konzeptionell sind bei BEF Alpha die drei Lebensbereiche Alphabetisierung/Sprache, Berufsorientierung, Alltag/Politische Grundbildung eng miteinander verknüpft. Während zunächst mehrheitlich Männer teilgenommen haben, liegt der Schwerpunkt seit 2018 auf Frauen mit Kleinkindern. Dazu wird die Einrichtung einer Kinderbetreuung durch die Träger besonders gefördert. Nach 12 Standorten und 220 Teilnehmenden im Jahr 2016 werden 2019 aktuell 41 Standorte mit mehr als 500 Teilnehmenden gefördert. BEF Alpha ist Bestandteil der Bildungsketten-Vereinbarung des Landes mit dem Bund, die Erhöhung des Kursvolumens geht zurück auf eine entsprechende Erhöhung der Förderung durch das Bundesbildungsministerium von 450.000 Euro (2016) auf 2,8 Mio. Euro (2019).

Das Sozialministerium fördert die Stadt- und Landkreise bei der Durchführung von Sprachkursen für Migrantinnen und Migranten, insbesondere Geflüchteten, ergänzend zu denjenigen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Das Land übernimmt dabei die Kosten i. H. v. ca. 60 Prozent. Die Landkreise organisieren diese Kurse in Zusammenarbeit mit örtlichen Sprachkursträgern, insbesondere den Volkshochschulen.

Berufliche Weiterbildung

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau fördert das Netzwerk für berufliche Fortbildung mit seinen 31 regionalen Netzwerken durch Zuschüsse für Info- und Werbematerial. In den regionalen Netzwerken sind landesweit über 1.400 Weiterbildungseinrichtungen organisiert. Diese kümmern sich vor Ort um Angebotstransparenz und um Werbung für Weiterbildung.

Zudem werden vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau 13 Regionalbüros für berufliche Fortbildung finanziert. Die Regionalbüros sind Mitglied im Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung und unterstützen die regionalen Netzwerke bei ihren Aktivitäten, führen überregionale Maßnahmen durch (z. B. Fachveranstaltungen für Betriebe und Weiterbildungsträger) und bieten Weiterbildungsinteressierten eine trägerneutrale Beratung an. Sowohl die regionalen Netzwerke als auch die Regionalbüros sind flächendeckend organisiert. Dies trägt dazu bei, regionale Ungleichgewichte bei der Weiterbildungsquote zu reduzieren.

Gefördert werden durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau auch überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBSen). Dies umfasst die Förderung von Bau, Ausstattung und Modernisierung der ÜBSen sowie die Weiterentwicklung von einzelnen Bildungsstätten zu landes- bzw. bundesweiten Kompetenzzentren. Baden-Württemberg verfügt über ein flächendeckendes Netz von ca. 120 antragsberechtigten Berufsbildungsstätten.

Das Land beteiligt sich auch zu 22 Prozent an der Finanzierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG). Das AFBG ermöglicht die finanzielle Unterstützung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an einer beruflichen Aufstiegsfortbildung.

Die Fachkursförderung, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Landesmitteln finanziert wird, ist das wichtigste Förderprogramm des Landes im Bereich der beruflichen Anpassungsfortbildung. Gefördert werden hierbei überbetriebliche Kurse mit einem Umfang von mindestens 8 bis höchstens 240 Unterrichtseinheiten. Die Regelförderung beträgt 30 Prozent der Kursgebühren. Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne Berufsabschluss werden erhöhte Fördersätze gewährt (70 Prozent), ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten 50 Prozent. Mit der Schwerpunktlinie „Chance Berufliche Weiterbildung“ werden speziell auf die Bedarfe von geringqualifizierten Beschäftigten bzw. von Un- und Angelernten ausgerichtete Fachkurse in einfacher, leicht verständlicher Sprache sowie Fachkurse „Lernen lernen“ gefördert.

Vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau wird mit www.fortbildung-bw.de eine Online-Weiterbildungsplattform gepflegt und kontinuierlich weiterentwickelt. Hier findet sich unter anderem eine umfangreiche Kursdatenbank mit mehr als 50.000 buchbaren Angeboten von rd. 1.400 Weiterbildungsträgern (Stand: August 2019) sowie zahlreiche Informationen rund um das Thema Weiterbildung.

Um die Weiterbildungsquote im Land weiter zu erhöhen, müssen Weiterbildungsangebote attraktiv und auf der Höhe der Zeit sein. Zur Unterstützung der inhaltlichen und methodisch-didaktischen Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung im Land fördert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau innovative Projekte. Schwerpunkt bei den derzeit geförderten Projekten sind die fortschreitende Digitalisierung und die damit verbundenen Umwälzungen in der Berufswelt.

In Baden-Württemberg bestehen 16 Lernfabriken an beruflichen Schulen, an denen die Digitalisierung der Wirtschaft in der Aus- und Weiterbildung praktisch erlebbar wird. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung werden in den Lernfabriken Veranstaltungen und Lehrgänge für Berufstätige in Kooperation mit Fördervereinen und Wirtschaftsorganisationen durchgeführt.

Das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg gewährt den Beschäftigten im Land einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit an bis zu fünf Tagen im Jahr für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, der politischen Weiterbildung sowie an Ehrenamtsqualifizierungen.

Wissenschaftliche Weiterbildung

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst unterstützt die Hochschulen dabei, Blended-Learning-Formate und modulare Angebote in Form von Kontaktstudien zu entwickeln, um berufsbegleitendes Lernen zu erleichtern. Ein landesweiter Überblick über die Teilnehmerzahlen an Angeboten für wissenschaftliche Weiterbildung liegt dem Wissenschaftsministerium nicht vor. Das Wissenschaftsministerium hat jedoch in den Jahren 2013 und 2017 in Umfragen bei den Hochschulen die Zahl der Kontaktstudienangebote erhoben. Die von den Hochschulen benannten Kontaktstudienangebote haben sich in diesem Zeitraum von rund 100 auf rund 480 Angebote nahezu verfünffacht.

Die Datenbank des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst „studieren-in-bw“ weist an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen 55 berufsbegleitende Bachelorstudiengänge und 175 berufsbegleitende Masterstudiengänge in Baden-Württemberg aus (Stand: 7/2019).

Eine Übersicht über vorhandene Angebote bietet zudem der von der Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT in Abstimmung mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst regelmäßig herausgegebene Online-Katalog der weiterbildenden Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Kontaktstudien an staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg.

3. wie sich die Angebotspalette der Berufsgruppen und thematische Bereiche in der Weiterbildung in den letzten zehn Jahren entwickelt haben (Nennung der Angebote), die besonders gefragt sind (Nennung der Teilnehmendenzahlen);

Bei den Volkshochschulen sind bei leicht schwankenden Teilnehmezahlen Zuwächse zu verzeichnen (auf 2017 rd. 2,2 Mio.), wobei in den letzten zehn Jahren durchgängig der Programmbereich Gesundheit am stärksten nachgefragt wurde. Unter den weiteren Programmbereichen ist die steigende Nachfrage im Bereich Sprachen am deutlichsten, darunter wurde 2012 bis 2017 das Angebot *Deutsch als Fremdsprache* am meisten besucht. In der kirchlichen Erwachsenenbildung ist insgesamt ein Teilnehmerrückgang zu verzeichnen (auf 2018 rd. 2,3 Mio.), dabei weist das Themengebiet *Philosophie, Theologie, Religion* die höchsten Besucherzahlen auf, gefolgt von den Themengebieten *Literatur, Kunst und Erziehungs- und Schulfragen, Pädagogik*.

Die Angebote der Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung e.V. (ALEB) umfassen die Themenbereiche Landwirtschaft, Ehrenamt, Ländlicher Raum, Persönlichkeitsbildung, Lebenshilfe sowie Jugend & Familie. Sie beinhalten allgemein- und persönlichkeitsbildende, aber auch berufliche Bildungsangebote. Diese Bildungsträger berichten über rd. 940.000 Teilnahmen pro Jahr.

An den von den baden-württembergischen Industrie- und Handelskammern angebotenen Weiterbildungen haben im Jahr 2018 76.805 Personen, im Jahr 2008 73.279 Personen teilgenommen. Dies entspricht einem Anstieg von 4,8 Prozent.

43 Prozent der im Jahr 2018 an baden-württembergischen Industrie- und Handelskammern weitergebildeten Personen besuchten kaufmännische Fortbildungen, gefolgt von industriell-technischen (14 Prozent) und IT-Weiterbildungen (7 Prozent). Bei Lehrgängen mit IHK-Zertifikat von mehr als 50 Stunden hat 2018 jeder zweite Teilnehmende einen Lehrgang im kaufmännischen Bereich besucht. Besonders gefragt waren die Themen Außenwirtschaft, Existenzgründung und Personalwesen. Bei den Querschnittsthemen waren Fremdsprachen und Projektmanagement besonders nachgefragt. Bei industriell-technischen Weiterbildungen war die Nachfrage besonders groß bei Themen der Elektrotechnik/Elektronik und im IT-Bereich an Themen der Informationstechnik, des IT-Rechts und -Sicherheit sowie der IT-Netzwerke.

Im Bereich des baden-württembergischen Handwerks liegen Zahlen zu bestandenen Meister- und Fortbildungsprüfungen vor. Wie der Baden-Württembergische Handwerkstag e. V. (BWHT) berichtet, ist die Zahl der jährlich bestandenen Meisterprüfungen im Zeitraum von 2009 bis 2018 von 3.500 auf 3.143 gesunken. Dabei hat die Anzahl der bestandenen Meisterprüfungen bei Frauen stärker abgenommen (-24 Prozent) als bei Männern (-6 Prozent). Nach Angaben des BWHT hängt dies vor allem mit dem deutlichen Rückgang der abgelegten Meisterprüfungen im Friseurhandwerk zusammen. Die meisten Meisterprüfungen in diesem Zeitraum gab es in den Berufen Friseur/-in, Kfz-Techniker/-in, Feinwerkmechaniker/-in und Elektrotechniker/in. Darüber hinaus bieten Handwerksorganisationen weitere Fortbildungen teils auf Gesellen-, teils auf Meisterniveau an. Manche dieser Prüfungen, wie z. B. die Ausbildereignungsprüfung, können auf die Meisterprüfung angerechnet werden. Hier kann es also zu Doppelzählungen mit den Meisterprüfungen kommen. Zwischen 2010 und 2018 ist die Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen im baden-württembergischen Handwerk von 4.683 auf 3.370 gesunken.

Das berufliche Weiterbildungsangebot der landwirtschaftlichen Landesanstalten und der unteren Landwirtschaftsbehörden umfasst die Bereiche Landwirtschaft, Garten- und Weinbau sowie Hauswirtschaft und Ernährung. Im Jahr 2018 wurden über 100.000 Teilnehmende erreicht. Das aktuelle Themenspektrum reicht von Bodenfruchtbarkeit, Pflanzenschutz, Düngungsstrategien, Fütterung und Haltung landwirtschaftlicher Nutztiere, Ökolandbau, Umwelt- und Ressourceneinsatz, Landschaftspflege, Diversifizierung, Ernährungsbildung bis zur Berufsbildung. Trotz Strukturwandel in den letzten 10 Jahren ist insgesamt eine konstante bis leicht steigende Nachfrage zu verzeichnen, bei zunehmender Berücksichtigung von Themen wie Aspekte einer tiergerechten und vom Verbraucher akzeptierten Tierhaltung, Maßnahmen zur Verbesserung des Tierschutzes und des Tierwohls, Frostschutz- und Trockenheitsberegnung, Stoffstrombilanz, Ökologischer Landbau, Biodiversität, Zertifizierung, Klimawandel, Nachhaltigkeit oder Regionalität sowie ausgewogene Ernährung und Vermeidung von Lebensmittelabfällen.

Vom Landeszentrum für Ernährung an der Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum (LEL) Schwäbisch Gmünd (gegründet 8. Oktober 2018) wurden für freiberufliche Ernährungsreferentinnen, Erzieherinnen und Erzieher, Lehrkräfte, Ernährungsfachkräfte und Kindertagespflegepersonen im Jahr 2018 418 Weiterbildungen im Themenfeld Ernährung angeboten, 5.869 Fachkräfte haben teilgenommen. Die Weiterbildungsangebote sollen hinsichtlich Zielgruppen (z. B. Pflegeberufe) und Themen (z. B. Seniorenernährung oder nachhaltige Ernährung) kontinuierlich ausgebaut werden.

Ein landesweiter Überblick über die Teilnahmezahlen an Angeboten für wissenschaftliche Weiterbildung steht dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst bislang nicht zur Verfügung. Gemeinsam mit den Hochschulen wurde im Rahmen des Hochschulfinanzierungsvertrags (HoFV) ein Kennzahlensystem entwickelt, über das künftig u. a. auch hierzu Informationen bereitgestellt werden sollen. Bei den vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst geförderten Projekten im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung haben die Gutachterinnen und Gutachter bei Zwischenevaluationen auf die Bedeutung von Marktanalysen Wert gelegt. Die Hochschulen haben unter Berücksichtigung der Nachfrage eine breite Palette von Angeboten an weiterbildenden Bachelor- und Masterstudiengängen sowie Kontaktstudien vor allem zu den Themenbereichen Betriebswirtschaft, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Pädagogik/Gesundheit, Medizintechnik, Medien entwickelt.

4. welche generellen Zugangsvoraussetzungen und Hürden bei den verschiedenen Weiterbildungsangeboten (betriebliche, allgemeine, wissenschaftliche Weiterbildung) klassischerweise bestehen;

Für den Volkshochschulbereich sind Teilnahmegebühren in der Regel Zugangsvoraussetzung und damit ggf. auch Zugangshürde. Vonseiten der Kirchlichen Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung und der Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung werden ebenfalls Teilnahmegebühren als Barriere insbesondere für Personen in prekären Lebenslagen geltend gemacht sowie ein ggf. unzureichendes Zeitbudget für Weiterbildung bei Berufstätigen.

§ 31 Landeshochschulgesetz regelt, dass die Hochschulen wissenschaftliche und künstlerische Weiterbildung in Form von weiterbildenden Studiengängen und Kontaktstudien anbieten sollen. Die wissenschaftliche und künstlerische Weiterbildung erfordert curriculare und didaktische Konzepte, die an die Berufserfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anknüpfen.

Ein weiterbildender Bachelorstudiengang ist ein grundständiger Studiengang, der sich an Personen richtet, die bereits über eine im sekundären Bildungsbereich erworbene Berufsausbildung verfügen, an in dieser Berufsausbildung erworbene Kenntnisse und Kompetenzen anknüpft, auf diese aufbaut, sie vertieft und erweitert und sich der Lernsituation dieses Personenkreises, insbesondere durch digitale Angebote, Fernstudienanteile oder Angebote in Randzeiten anpasst.

Weiterbildende Masterstudiengänge und sonstige weiterbildende Studiengänge, die mindestens einen Studienabschluss in einem grundständigen Studiengang erfordern, setzen berufspraktische Erfahrungen von in der Regel nicht unter einem Jahr voraus, berücksichtigen diese inhaltlich und knüpfen an sie an. Das Kontaktstudium dient der wissenschaftlichen oder künstlerischen Vertiefung und Ergänzung berufspraktischer Erfahrungen. Die Regelungen über Studiengänge finden keine Anwendung.

§ 32 Abs. 4 Landeshochschulgesetz regelt, dass die Prüfungsordnungen der Hochschulen Regelungen zum Prüfungsverfahren und den Prüfungsanforderungen enthalten, insbesondere auch die Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung.

In dem Bereich der beruflichen Anpassungsfortbildung gibt es in der Regel keine formalen Zugangsvoraussetzungen. Bei beruflichen Aufstiegsfortbildungen hingegen – zum Beispiel der Fortbildung zur Meisterin oder zum Meister – wird dem Grundsatz nach eine abgeschlossene Berufsausbildung vorausgesetzt. In dem § 9 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) heißt es dazu: „Der Teilnehmer oder die Teilnehmerin muss vor Beginn der Maßnahme über die nach der jeweiligen Fortbildungsordnung für die Prüfungszulassung erforderliche berufliche Vorqualifikation verfügen“.

Zugangsvoraussetzung für die Weiterbildungen in der Pflege ist die Berufserlaubnis in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, teilweise in der Altenpflege, Heilerziehungspflege oder die Berufserlaubnis als Hebamme oder Entbindungspfleger. Zugangsvoraussetzung ist zudem Berufserfahrung in dem entsprechenden Bereich. Überwiegend wird hier eine einschlägige Tätigkeit von mindestens 2 Jahren gefordert, davon 6 Monate in dem Bereich der Weiterbildung.

5. was sie unter lebenslangem Lernen vor dem Hintergrund der strukturellen Transformation versteht und welchen Stellenwert für die Landesregierung in diesem Zusammenhang die allgemeine, betriebliche und wissenschaftliche Weiterbildung hat;

Wissen und Bildung sind zu entscheidenden Ressourcen geworden, die Notwendigkeit des lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens ist unbestritten. Von jedem Einzelnen werden heute Bereitschaft und Befähigung erwartet, die in Erstausbildung erworbenen Kompetenzen an aktuelle Erfordernisse anzupassen, zu erweitern oder sich neue Kompetenzen anzueignen.

Der Weiterbildung kommt damit zunehmend eine Schlüsselfunktion zu: Bei Personengruppen mit schwierigen Ausgangslagen wie Menschen ohne formale Abschlüsse oder Geringqualifizierte mit oder ohne Migrationshintergrund fällt ihr

die Aufgabe der Grundbildung zu. Aktuelle Herausforderungen wie etwa die beschleunigte Veränderung beruflicher Anforderungen, der strukturelle Wandel in der Wirtschaft, die Veränderung der Lebenswelt durch Digitalisierung, die demografische Entwicklung oder die Zuwanderung werden nur mithilfe von Weiterbildungsmaßnahmen zu bestehen sein. Berufsbezogene, allgemein bildende und integrative Angebote können sowohl einen Beitrag dazu leisten, Beschäftigungsfähigkeit zu schaffen oder zu erhalten als auch den gesellschaftlichen Austausch und Zusammenhalt zu fördern. Auch die wissenschaftliche Weiterbildung trägt dazu bei, dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken und vorhandene Fachkräfte weiter zu qualifizieren. Diese zunehmende Bedeutung spiegelt sich auch in der Verabschiedung der Nationalen Weiterbildungsstrategie auf Bundesebene im Juni 2019 wider.

Im Unterschied zum staatlich geregelten Bereich der schulischen Bildung und der beruflichen Erstausbildung ist der Weiterbildungsbereich von einer Pluralität der Akteure geprägt. Um angesichts dieser Ausgangslage ein Netzwerk zu Austausch und Zusammenarbeit zu schaffen, von der die gesamte Weiterbildungslandschaft in Baden-Württemberg profitiert, hat sich in Baden-Württemberg das Bündnis für Lebenslanges Lernen mit Koordinierungsstelle am Kultusministerium etabliert.

Dem 2011 gegründeten Bündnis gehören rund 45 baden-württembergische Dachverbände, Organisationen und Einzelinrichtungen aus der allgemeinen, beruflichen und wissenschaftlichen Weiterbildung sowie neben dem Kultusministerium das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, das Ministerium Ländlicher Raum sowie das Sozialministerium an. Seit Anfang 2012 arbeiten die Bündnispartner in mehreren Arbeits- und Fachgruppen zusammen, um die Kommunikation und Kooperation zwischen der allgemeinen, beruflichen, wissenschaftlichen und ländlichen Weiterbildung zu stärken, die Weiterbildungsbeteiligung bildungsbenachteiligter Erwachsener zu fördern, ein Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung auf- und auszubauen sowie geeignete multimediale Instrumente für die Erwachsenenbildung zu prüfen und einzusetzen.

Die strategische Fortentwicklung und Ausgestaltung der Weiterbildung in Baden-Württemberg wird von den beteiligten Ministerien über eine Vielzahl von Maßnahmen unterstützt.

6. wie sie die Forderung nach der Einführung eines „Rechts auf Weiterbildung“ bewertet;

Unzweifelhaft kommt der beruflichen Weiterbildung und dem lebenslangen Lernen vor dem Hintergrund der vielfältigen Veränderungen und Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft eine immer größere Bedeutung zu. Die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Einführung eines „Rechts auf Weiterbildung“ ein geeignetes Mittel darstellen könnte, um diesem Bedeutungszuwachs zu begegnen, ist innerhalb der Landesregierung noch nicht abschließend geklärt.

Neben dem Land fördern auch der Bund und die Bundesagentur für Arbeit die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bereits in erheblichem Umfang. Beträchtliche Summen investieren außerdem die Betriebe in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Landesregierung setzt im Rahmen der Ressourcen auf die Optimierung und Weiterentwicklung der bisherigen Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung.

7. welche Personen- und Berufsgruppen sie als besondere aktuelle und künftige Bedarfsgruppen für betriebliche, allgemeine und wissenschaftliche Weiterbildung identifiziert;

In der allgemeinen Weiterbildung sind in Übereinstimmung mit den Trägern insbesondere folgende Zielgruppen in den Blick zu nehmen: Personen mit Fluchterfahrung (hoher Bedarf an Sprachförderung, berufsorientierter Beratung, qualifizierenden Bildungsmaßnahmen), Menschen mit Grundbildungsbedarf mit und ohne Migrationshintergrund, Menschen in prekären und armutsgefährdenden Lebenslagen (aufsuchende Beratung, Demokratiebildung), Frauen im Beruf (insbesondere Wiedereinsteigerinnen) sowie ältere Menschen (berufsqualifizierende Anpassung, Angebote zur aktiven Teilhabe).

Besondere Bedarfsgruppen für die berufliche Weiterbildung sind nach Einschätzung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbaus im Bereich der Erwerbstätigen vor allem geringqualifizierte und ältere Personen und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Hinzu kommen Gründerinnen und Gründer, Nachfolgeinteressierte sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nach einer Phase der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen. Daneben zeichnet sich ein zunehmender Qualifizierungsbedarf bei Migranten ab, wobei grundlegende Deutschkenntnisse eine Voraussetzung für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind.

Für die berufliche Weiterbildung weist das Sozialministerium außerdem auf den hohen Bedarf an Fachweiterbildungen für Pflegefachkräfte hin, die in den entsprechenden Weiterbildungsverordnungen für Angehörige der Pflegeberufe geregelt sind und i. d. R. in berufsbegleitenden zweijährigen Kursen stattfinden. Dadurch gelangen die Pflegefachkräfte zu einer qualitativ hochwertigen Spezialisierung und somit zu besseren Karrierechancen.

Das Ministerium Ländlicher Raum benennt als aktuelle und künftige Berufsgruppen für betriebliche Weiterbildung insbesondere Leitungen und Beschäftigte von Unternehmen in der Landwirtschaft, im Garten-, Obst- und Weinbau oder Beratungskräfte, die im Agrarsektor tätig sind. Als zunehmende Zielgruppe für die allgemeine Weiterbildung im Agrarsektor werden Verbraucherinnen und Verbraucher sowie Lehrkräfte in allgemein bildenden Schulen gesehen. Steigende Weiterbildungsbedarfe werden auch für den Bereich Ernährung, Ernährungsbildung und Ernährungsinformation geltend gemacht.

Die wissenschaftliche Weiterbildung richtet sich an beruflich erfahrene Personen grundsätzlich aller Berufsgruppen.

8. wie sie ggf. bei Trägern eine gute Qualität in der Weiterbildung sicherstellt;

Die Verantwortung für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung liegt i. d. R. bei den Weiterbildungsträgern. Die Landesregierung kann hierfür auch mit einer angemessenen Grundförderung ggf. günstige Rahmenbedingungen schaffen bzw. Anreize setzen.

So strebt im Bereich der allgemeinen Weiterbildung der Volkshochschulverband Baden-Württemberg die Umsetzung des sog. Entwicklungsplans „vhs 2022“ an. Dabei handelt es sich um eine Selbstverpflichtung dieser Einrichtungen zur Zertifizierung nach einem anerkannten QM-Modell, der Schaffung von regionalen Verbundstrukturen insbesondere bei kleineren Einrichtungen zur Sicherung eines breiten Programmspektrums sowie der Sicherstellung einer hauptberuflichen Leitung.

Bei Förderprogrammen sind maßnahmenadäquate Qualitätskriterien Bestandteil der Ausschreibungen.

Einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung in Baden-Württemberg leistet das Netzwerk für berufliche Fortbildung Baden-Württemberg. In ihm sind über 1.400 Weiterbildungseinrichtungen im Land organisiert. Das Netzwerk und die angeschlossenen Bildungsträger verstehen sich als Qualitätsgemeinschaft. Eine Voraussetzung für die Aufnahme in das Netzwerk ist die Selbstverpflichtung zur Einhaltung von gemeinsamen Qualitätskriterien. Das Netzwerk achtet auf die Einhaltung dieser Qualitätskriterien. Das Logo „Netzwerk für berufliche Fortbildung Baden-Württemberg“ steht somit auch für Qualität in der beruflichen Weiterbildung im Land.

Auch die landesrechtlichen Vorgaben im Landespflegegesetz sichern die gute Qualität der Weiterbildungen in der Pflege. Diese Weiterbildungen werden weit überwiegend an staatlich anerkannten Weiterbildungsstätten an Krankenhäusern angeboten.

Die Hochschulen bieten qualitätsvolle Angebote im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung. Für die Studiengänge in der Weiterbildung gelten die Vorgaben zur Akkreditierung gemäß § 30 Absatz 4 Landeshochschulgesetz.

9. welche Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, um die Qualifizierung und Qualität des Lehrpersonals auch im Hinblick auf Medienkompetenz zu verbessern;

Die Digitalisierung der Weiterbildung stellt hohe Anforderungen an das Lehrpersonal, aber auch an die Führungsebene und Verwaltung von Weiterbildungseinrichtungen. Im Strategiepapier der KMK „Bildung in der digitalen Welt“ wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass digitale Transformation nicht nur Didaktik und Methodik, sondern die gesamte konzeptionelle Ausrichtung und Organisation von Weiterbildungseinrichtungen berührt. Eine diesbezügliche Ansprache, Beratung und Qualifizierung von Einrichtungsleitungen ist daher ebenso angezeigt, wie die Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals und der Administration. Vor diesem Hintergrund fördert das Kultusministerium aktuell ein Konzept zur Entwicklung eines maßgeschneiderten, modularisierten Schulungskonzepts mit flankierenden Beratungsanteilen für digitale Neueinsteiger, Lehrende wie Lernende, insbesondere aber auch für die Nutzerinnen und Nutzer des ebenfalls vom Land geförderten unter Ziffer 12 dargestellten Digitalen Weiterbildungscampus.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Kursleiterinnen und Kursleiter der Volkshochschulen gewährleistet die Geschäftsstelle des Volkshochschulverbands Baden-Württemberg mithilfe der Förderung durch das Kultusministerium ein umfangreiches Fortbildungsprogramm insbesondere in den Bereichen Leitung, Planung, Verwaltung, Grundqualifikation Erwachsenenbildung und fachspezifischen Themen wie z.B. Sprachen, die mit entsprechenden Bescheinigungen abschließen. 2018 haben sich so 2.074 Kursleiterinnen und Kursleiter an 318 Fortbildungstagen weitergebildet, 1.082 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an 42 Veranstaltungen teilgenommen. In den letzten fünf Jahren wurden dabei sowohl allgemeine als auch fachspezifische Fortbildung zur Förderung der Medienkompetenz verstärkt angeboten, so rd. 50 fächerübergreifende Angebote zu digitalen Tools, Programmen und methodisch-mediendidaktischen Fragestellungen und weitere rd. 100 Angebote zu spezifischen Fachperspektiven. Darüber hinaus haben 15 Volkshochschulen 2017/2018 in drei sog. „Digidircles“ zusammen gearbeitet, um gemeinsam die Integration digitaler Medien in den Unterricht zu fördern. Unterstützt wurde dies durch Fortbildungen, die über den Deutschen Volkshochschul-Verband finanziert wurden. Auch im Bereich der Kirchlichen Erwachsenenbildung wurden für das Lehrpersonal Schulungsangebote im digitalen Bereich durchgeführt, wie z.B. Online-Kurse gestalten und begleiten oder Beratung zu E-Learning, Webinaren.

Im Grundbildungsbereich fördert das Kultusministerium zum einen Fortbildungen für die Kursleitenden mit dem Volkshochschulprogramm ProGrundbildung. Zum anderen werden regelmäßig Fortbildungen angeboten für die Kursleitenden des Projekts BEF Alpha, zu Themen wie Demokratiebildung (in Zusammenarbeit mit der Landeszentrale für politische Bildung), Binnendifferenzierung oder Interkulturelle Kompetenz.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau verweist auf eine Reihe von Weiterbildungsangeboten im Land zur Stärkung der Medienkompetenz von Lehrpersonal. Entsprechende Angebote lassen sich im Weiterbildungsportal www.fortbildung-bw.de mit Suchbegriffen wie „digitale Medienbildung“, „digitales Lehren und Lernen“, „Online-Didaktik“ oder „neue Lerntechnologien“ recherchieren. Um speziell die digitale Kompetenz des Lehrpersonals an überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in Baden-Württemberg voranzubringen, hat das Wirtschaftsministerium dieses Thema im Rahmen seines Förderaufrufs „Qualifizierungsoffensive digitale Kompetenzen“ berücksichtigt.

Die Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum (LEL) bietet jährlich ein umfangreiches Fortbildungsprogramm an. Das Ministerium Ländlicher Raum unterstützt zudem Fortbildungen für in der Weiterbildung Tätige der Mitgliedsorganisationen der Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung (ALEB). Die ALEB führt Fachtagungen für ihre Mitgliedsorganisationen durch, 2018 beispielweise mit dem Thema Digitalisierung in der Erwachsenenbildung.

In dem vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst im Rahmen der Landesdigitalisierungsstrategie initiierten Projekt „Qualifizierung der Lehrenden digital@bw“ sollen Lehrende der baden-württembergischen Hochschulen be-

fähigt werden, zeitlich und räumlich flexible Unterrichtsformate für ihre Studierenden zu konzipieren und praktisch umzusetzen. Für die dazu erforderlichen Kompetenzen sollen neue Online-Qualifizierungsmodule entwickelt und in die bestehenden Zertifikatsprogramme der Hochschuldidaktikzentren dauerhaft implementiert werden. Darüber hinaus werden im Rahmen des Förderprogramms „Medienbildung in der Lehrerbildung“ angehende Lehrerinnen und Lehrer in der ersten Phase der Lehrerbildung auf die Herausforderungen in der Digitalisierung und Medienbildung in ihrem späteren Berufsalltag vorbereitet.

Die Modularisierung von Weiterbildungen in der Pflege schafft flexiblere Weiterbildungsformate. Das Ministerium für Soziales und Integration beginnt diesen Prozess derzeit bei der Weiterbildungsverordnung Intensivpflege.

10. welchen Weiterbildungsthemen und Kompetenzen sie für eine möglichst beständige Beschäftigungsfähigkeit eine hervorgehobene Bedeutung beimisst, insbesondere mit Blick auf Forderungen nach einer Zuwendung von fähigkeitszentrierter Aus- und Weiterbildung und weg von berufsgruppenbezogenen Angeboten;

Weitgehende Einigkeit in Wissenschaft und in Praxis besteht darin, dass für eine beständige Beschäftigungsfähigkeit sowohl fachliche als auch überfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind. Angesichts von sich beschleunigenden Veränderungsszenarien ist davon auszugehen, dass der Vermittlung von Basiskompetenzen und allgemeinen Schlüsselkompetenzen in Zukunft noch höhere Bedeutung zukommt als heute. Dazu zählen etwa die Grundbildung in Lesen, Schreiben, Rechnen und digitalen Fertigkeiten ebenso wie Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz, aber auch die Fähigkeit zur Selbststeuerung unter Belastung über Ausgleichsmaßnahmen und insbesondere die Ausprägung von Lern- und Veränderungsbereitschaft.

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. hat in seinem Diskussionspapier zu den „Future Skills: Welche Kompetenzen in Deutschland fehlen“ die überfachlichen Schlüsselqualifikationen aufgeführt, die nach seiner Bewertung in den kommenden Jahren wichtiger werden. An Bedeutung zunehmen werden nach seiner Auffassung sowohl digitale Grundfähigkeiten wie auch klassische Schlüsselqualifikationen. Zu dem Bereich der digitalen Grundfähigkeiten zählt der Stifterverband unter anderem die Fähigkeit zur digitalen Wissensgenerierung (digitales Lernen), der informierte Umgang mit Daten im Netz oder die Fähigkeit zum kollaborativen und agilen Arbeiten. Diese und weitere digitale Grundfähigkeiten sollten möglichst von allen Menschen beherrscht werden. Zu den „klassischen“ Schlüsselqualifikationen gehören dem Stifterverband zufolge zum Beispiel Adaptionfähigkeit, Kreativität und Durchhaltevermögen. Wer diese Fähigkeiten mitbringe, finde sich leichter in neuen Situationen zurecht und könne Probleme in einer zunehmend unbeständigen und komplexen (Arbeits-) Welt besser analysieren und lösen.

Im Rahmen des Strategiedialogs Automobilwirtschaft (SDA) hat die Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT im Jahr 2018 in Abstimmung mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst mittels einer Online-Umfrage den Bedarf der Wirtschaft an wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten erhoben. Als besonders interessant schätzten die Unternehmen Themen aus dem Bereich der Digitalisierung von Geschäftsprozessen ein, darunter Sicherheit vernetzter Systeme, Datenschutz 4.0, Digital Engineering, Unternehmenskultur 4.0, Smart Factory sowie Big Data etc. Aus dem Themenbereich Mobilität wurden vor allem 3 D-Druck, Additive Fertigung, Leichtbau/neue Materialien, Elektroantrieb, Hybridantrieb, Energiespeicher und neue Mobilitätskonzepte benannt.

Als Organisationsformate bei der wissenschaftlichen Weiterbildung bevorzugen die KMU Kontaktstudien/Zertifikatskurse, während die größeren Unternehmen auch auf berufs begleitende Bachelor- und Masterangebote setzen.

11. wie die Durchlässigkeit zwischen den Systemen der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung besser gestaltet werden könnte;

Die Zusammenarbeit der allgemeinen, beruflichen und wissenschaftlichen Erwachsenenbildung wird durch das Bündnis für Lebenslanges Lernen unterstützt und in dessen Arbeits- und Fachgruppen begleitet. Mit zunehmend fließenden Grenzen zwischen den Bildungsbereichen nimmt auch die Bedeutung dieses Austausches zu. So sind etwa im Bereich der Grundbildung für Zielgruppen am Arbeitsplatz die Grenzen zwischen der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung längst überschritten. Über die Bündnisarbeit können komplementär angelegte Kooperationsprojekte, wie das unter Ziffer 2 genannte Projekt „Individuelle Kompetenzen erkennen – gemeinsam fördern (Upskilling 4 All)“, zwischen beruflichen und allgemeinen Weiterbildungsträgern angeregt und gefördert werden. Diese Netzwerkbildung gilt es weiter zu stärken.

Am 24. Juli 2019 fand ein Kongress zur Durchlässigkeit im Bildungswesen statt, den das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT, die Hochschule Aalen sowie weitere Partner organisierten. Dabei wurde deutlich, dass es bereits jetzt sehr umfangreiche Übergangsmöglichkeiten zwischen akademischer und beruflicher Bildung in beide Richtungen gibt. Perspektiven bieten sich insbesondere durch mehr Transparenz und eine intensivere Beratung über Anerkennungs- und Anrechnungsmöglichkeiten.

Einen wichtigen Beitrag leistet hierbei die vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, dem Arbeitgeberverband Südwestmetall, dem Industrie- und Handelskammertag Baden-Württemberg und den Hochschulen gemeinsam finanzierte und bundesweit einzigartige Anrechnungsdatenbank „andaba“. Sie erfasst und systematisiert Anrechnungsentscheidungen von Hochschulen über außerhochschulisch erworbene Kompetenzen, die bis zu 50 Prozent auf ein Hochschulstudium angerechnet werden können. Derzeit sind rund 2.200 Entscheidungen von Hochschulen über die Anrechnung von außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen auf ein Studium dargestellt.

Einen entsprechenden Beitrag zur Durchlässigkeit liefert auch das „Transparenzraster“, das in Baden-Württemberg entwickelt wurde und für mehr Übersichtlichkeit bei den im Bereich der Weiterbildung verwendeten Abschlüssen auch unterhalb der Ebene der Studiengänge führt. Dieses Transparenzraster hat zwischenzeitlich bundesweit Aufmerksamkeit erlangt und wird zunehmend breiter angewendet. Es wurde im „Qualitätsverbund wissenschaftliche Weiterbildung“ in Baden-Württemberg entwickelt, in dem das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Landesgruppe Baden-Württemberg der Deutschen Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien (DGWF), die Hochschulen, der Arbeitgeberverband Südwestmetall und die Evaluationsagentur Baden-Württemberg evalag vertreten waren.

12. wie der Ausbau zeitlich und örtlich flexibler Weiterbildungsformate besser gelingen kann (differenziert nach betrieblicher, allgemeiner und akademischer Weiterbildung);

Beim Ausbau von zeitlich und örtlich flexiblen Formaten in der beruflichen Weiterbildung spielt digitales Lernen sicherlich eine herausgehobene Rolle. In der Praxis steht derzeit die Kombination von Präsenz- und Online-Lernen im Vordergrund (das sog. Blended-Learning). Gleichwohl ist eine dynamische Entwicklung bei neuen, rein digitalen Weiterbildungsformaten, wie z. B. Anwendungen für mobile Endgeräte, digitalen Lernspielen oder Erklär-Videos erkennbar. Mit Blick auf das digitale Lernen ist allerdings auf Risiken der Entgrenzung von Leben und Arbeiten sowie auf das erforderliche Maß an Selbstdisziplin hinzuweisen. Über die Durchführung von Lehr-Lern-Settings über digitale Plattformen wird zwar örtliche und zeitliche Flexibilität erhöht, gleichzeitig steigen jedoch auch die Anforderungen an die technische Infrastruktur von Einrichtungen der Träger und Teilnehmerinnen und Teilnehmer – auch in finanzieller Hinsicht – und an die Qualifizierung des Lehrpersonals. Ggf. sind neue Formen der Zusammenarbeit zu installieren, um die erforderliche Konzept- und Materialentwicklung zu leisten.

Mit dem „Digitalen Weiterbildungscampus“ (DWC) fördert das Kultusministerium bereits seit 2013 eine zentrale technische Infrastruktur zum Wissensaustausch, zur Wissensgenerierung und zur Flexibilisierung der Weiterbildung. Die Plattform wurde im Bündnis für Lebenslanges Lernen (BLLL) zusammen mit externen Fachleuten entwickelt, erprobt und für baden-württembergische Weiterbildungsträger zur Nutzung bereitgestellt. Innerhalb der BLLL-Fachgruppe „Neue Medien und Mobiles Lernen“ wird der DWC bis heute kontinuierlich ausgebaut und in Anlehnung an die Bedarfe der Weiterbildung beständig modernisiert. Aktuell wird er von rund 100 Einrichtungen aus der allgemeinen, beruflichen und wissenschaftlichen Weiterbildung eingesetzt. Mit seiner hohen Verfügbarkeit trägt der Digitale Weiterbildungscampus zur wachsenden Akzeptanz von digital unterstützten Lehr- und Lernangeboten bei. Technische Schnittstellen lassen eine Kopplung zu Verwaltungs- und Suchportalen, wie beispielsweise dem Weiterbildungsportal www.fortbildung-bw.de, zu. Der DWC wird unter Einbeziehung der Nutzerrückmeldung und im Blick auf neue technologische Anforderungen und Möglichkeiten permanent weiterentwickelt.

Höhere Flexibilität wird jedoch auch über flexible Präsenzangebotsformen erreicht, z. B. über Kompaktkurse, Ferienangebote und wohnortnahe Platzierung. Zunehmende Bedeutung kommt auch der Aufteilung von umfangreichen Qualifikationsmaßnahmen in Teilqualifikationen (Modularisierung) zu. Auf Fachebene wird zudem eine Tendenz hin zum sogenannten Mikrolernen und ggf. auch Miniabschlüssen („Nanodegrees“) ausgemacht. In Befragungen verweisen viele Betriebe auf die Vorteile von bedarfsbezogenen, in den Arbeitsprozess integrierten Weiterbildungen. Am Beispiel von Erklär-Videos verweisen sie auf den Vorteil, dass diese kurzfristig und mit wenig Aufwand erstellt und passgenau auf die betrieblichen Bedarfe ausgerichtet werden können.

Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung dient vor allem der Ausbau von online-gestützten und modularisierten Angeboten dazu, flexible Angebote zu schaffen. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst fördert die Entwicklung von Strukturen der wissenschaftlichen Weiterbildung strategisch durch verschiedene Maßnahmen. Dazu gehören gesetzgeberische Initiativen wie die Einrichtung von Kontaktstudien, die über das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) als Studienleistung anerkannt werden können, und die Etablierung des weiterbildenden Bachelors im Landeshochschulgesetz.

Mit dem Förderprogramm „Initiativen zum Ausbau berufsbegleitender Masterangebote“ förderte das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in den Jahren 2014 bis 2018 neun innovative Projekte an Hochschulen mit rd. 6 Mio. Euro. In den Jahren 2016 bis 2020 werden 15 Hochschulen im Rahmen des Programms „Auf- und Ausbau von Strukturen der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen in Baden-Württemberg“ mit rund 9 Mio. Euro gefördert, wobei die Mittel je zur Hälfte vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und aus dem Europäischen Sozialfonds bereitgestellt werden.

13. welche Unterstützungs- und Fördermaßnahmen mit welchen Zielgruppen in der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung in den aktuellen Landesinitiativen digital@bw, Strategiedialog Automobilwirtschaft, den Operationellen Programmen des ESF und des EFRE (2014 bis 2020 und 2020 ff.), dem Landesarbeitsmarktprogramm, Weiterbildungspakt, usw. betrieben werden und fortgeführt beziehungsweise (weiter-)entwickelt werden sollen;

2015 hat das Land gemeinsam mit 15 Verbänden und Organisationen sowie den Kirchen einen Weiterbildungspakt mit fünfjähriger Laufzeit zu damals bereits absehbaren Entwicklungslinien vereinbart. Darunter zählen die Mitgestaltung der Digitalisierung und des digitalen Lernens, die Sicherung und der Ausbau der Grundbildung, die Förderung der Fortbildungsqualifizierung und Fachkräftesicherung, die Qualitätssicherung in der Weiterbildung, die Verbesserung der Weiterbildungsberatung, die Sicherung der Weiterbildungsförderung sowie die Stärkung der allgemeinen Weiterbildung, der Elternbildung und des generationsverbindenden Lernens. In Kooperation mit den Partnern im Bündnis für lebenslanges Lernen hat aktuell unter Koordinierung des Kultusministeriums die gemeinsame Arbeit an der Fortschreibung und Weiterentwicklung der Vereinbarungen für den

Zeitraum 2021 bis 2025 begonnen. Beteiligt sind das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, das Ministerium Ländlicher Raum sowie das Sozialministerium.

Im Bereich des Kultusministeriums wurden über Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) von 2015 bis 2018 für die Grundbildung und Alphabetisierung zehn Kurse bei Weiterbildungsträgern sowie eine Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung eingerichtet. Zur Ausgestaltung der Förderperiode ab 2021 bis 2027 werden derzeit entsprechende Überlegungen angestellt.

Im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung sind folgende Maßnahmen und Programme zu nennen: Im Rahmen von „digital@bw“ ist das Maßnahmenpaket „Lebenslanges Lernen 4.0 – Digitalisierung und berufliche Weiterbildung“ des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau hervorzuheben. Dieses Maßnahmenpaket setzt Impulse für eine bessere Ausrichtung der beruflichen Weiterbildung auf die Bedarfe der Wirtschaft 4.0. Vorrangige Zielgruppen sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und ihre Beschäftigten, da diese im Bereich der Personalentwicklung und Weiterbildung größenbedingt im Nachteil gegenüber größeren Unternehmen sind. Inhaltliche Schwerpunkte dieses Maßnahmenpakets sind: die Stärkung der systematischen Personalentwicklung in KMU mit Blick auf die Wirtschaft 4.0, die Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsmaßnahmen zu Künstlicher Intelligenz und die digitalen Kompetenzen des Lehrpersonals an überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Für das Maßnahmenpaket „Lebenslanges Lernen 4.0 – Digitalisierung und berufliche Weiterbildung“ stehen im Rahmen von „digital@bw“ 3,75 Mio. Euro an Haushaltsmitteln zur Verfügung.

In dem „Strategiedialog Automobilwirtschaft“ sind die „New Mobility Academy“ und in einem weiteren Sinne auch die „Zukunftswerkstatt 4.0“ dem Bereich der beruflichen Weiterbildung zuzuordnen. Die beim Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO angesiedelte „New Mobility Academy“ bietet Fach- und Führungskräften insbesondere aus mittelständischen Unternehmen und Zulieferern der Automobilwirtschaft ein Weiterbildungsangebot zu folgenden Themen: Elektrifizierung des Antriebs, automatisiertes Fahren und vernetzte Mobilität sowie den damit verbundenen Implikationen für Geschäftsmodelle und das Produktportfolio. Ziel der „Zukunftswerkstatt 4.0“ ist der Aufbau einer „Pilot-Lernwerkstatt-Umgebung“. Hier soll ein Raum geschaffen werden, in dem Entscheidungsträger und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus baden-württembergischen Autohäusern und Kfz-Werkstätten über die zukünftigen Technologien und Geschäftsmodelle informiert werden und diese in einem realen Werkstatumfeld unmittelbar erleben können. Die Projektumsetzung erfolgt durch das Institut für Automobilwirtschaft in Geislingen.

Der Europäische Sozialfonds (ESF) fördert in der Förderperiode 2014 bis 2020 überbetriebliche Weiterbildungslehrgänge zur beruflichen Anpassungsfortbildung über Fachkurse (siehe auch Ziffer 2). Die Förderung beruflicher Weiterbildung aus Mitteln des ESF ist grundsätzlich auch für die Förderperiode 2021 bis 2027 angedacht.

Im Mittelpunkt des Landesprogramms „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“, das an das frühere Landesarbeitsmarktprogramm angeschlossen, stehen Menschen, die trotz der aktuell guten Beschäftigungssituation Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Unterstützt werden vor allem Langzeitarbeitslose, junge Menschen ohne Berufsausbildung, Alleinerziehende, ältere Menschen und Migranten. Ein Baustein des Landesprogramms ist das Modellprojekt „Passiv-Aktiv-Tausch PLUS“, das eine Qualifizierungskomponente beinhaltet. Ziel der Qualifizierungsangebote ist es, Menschen, die lange keine ungeforderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden oder behalten konnten, mit niederschweligen Angeboten an eine weiterführende berufliche Aus- und Weiterbildung heranzuführen. Im Rahmen des Landesprogramms „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ fördert das Land zudem das „Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg“. Dieses wendet sich insbesondere an Menschen mit familiärer Verantwortung und unterstützt sie beim Zugang zu Aus- und Weiterbildungen, die in Teilzeit wahrgenommen werden können. Die Koordination und Geschäftsführung des Netzwerks Teilzeitausbildung Baden-Württemberg liegt bei der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg e. V.

Weiterhin verweist das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau auf das Förderprogramm „Digitalisierungsprämie“. Mit dem Programm werden baden-württembergische Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten bei der Umsetzung von konkreten Digitalisierungsprojekten, einschließlich der Anschaffung von Hard- und/oder Software, unterstützt. Förderfähig sind auch Mitarbeiterschulungen, die zur Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten für neue erworbene Hard- und/oder Software dienen. Für die Digitalisierungsprämie stehen in den Jahren 2018 und 2019 insgesamt 24 Mio. Euro zur Verfügung.

Im Rahmen des Projekts „Dialog und Perspektive Handwerk 2025“ des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau wird eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen in den Bereichen Personal, Strategie und Digitalisierung gefördert. Zielgruppen sind hierbei in erster Linie kleine und mittlere Handwerksunternehmen. Beispiele für geförderte Maßnahmen sind Intensivberatungen zu Personal- und Strategiefragen für kleine und mittlere Handwerksunternehmen, die Förderung einer „Lernfabrik 4.0 für das Handwerk“ oder Schulungen der Beraterinnen und Berater der Handwerksorganisationen zu den Themen aus „Handwerk 2025“.

Im Rahmen der Landesinitiative digital@bw werden im Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz im Bildungsbereich derzeit zwei Projekte umgesetzt: „Einführung von Blended Learning an den Fachschulen für Landwirtschaft“ und „Zentrale Lernwerkstatt 4.0 für Landwirtschaft und Gartenbau“. Es gilt in diesen Projekten, Erfahrungen zu sammeln, diese weiter zu entwickeln und auch die berufliche Weiterbildung mit einzubeziehen.

Im Projekt „Data Literacy und Data Science“ unterstützt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst neun Hochschulen, die Weiterbildungsangebote speziell für mittelständische Unternehmen entwickeln, die große Datenmengen sammeln, bewerten und nutzen. Ziel ist es, die Kompetenz des Mittelstands in der Erfassung und Auswertung von massiven Datenmengen zu stärken und Unternehmen dadurch in die Lage zu versetzen, aus den gewonnenen Daten die richtigen Schlüsse zu ziehen. Hierfür werden unterschiedliche Bildungsformate eingesetzt; Online- sowie Präsenzelemente ergänzen sich.

Im Rahmen der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie einer flankierenden Förderung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst haben die Universitäten Stuttgart, Freiburg und Ulm ein modulares Kursystem für eine berufsbegleitende Weiterbildung zum High Performance Computing (HPC)-Experten über das Projekt „Modulares Weiterbildungssystem zum HPC-Experten (MoeWe)“ aufgebaut. Die Weiterbildung zum HPC-Experten erfolgt über Blended-Learning in Verbindung von Präsenzveranstaltungen mit Online-Seminaren. Das Angebot richtet sich an Berufstätige sowie Fach- und Führungskräfte aus dem MINT-Bereich.

14. wie die Landesregierung sonstige bestehende oder geplante Unterstützungsmaßnahmen, auch gesetzlicher oder tarifvertraglicher Natur (zum Beispiel Bildungszeitgesetz, Teilhabechancengesetz, Qualifizierungschancengesetz), im Sinne eines präventiven Strukturwandels bewertet;

Das Bildungszeitgesetz gewährt den Beschäftigten in Baden-Württemberg einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit an bis zu fünf Tagen im Jahr für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, der politischen Weiterbildung sowie an Ehrenamtsqualifizierungen. Ziel des Bildungszeitgesetzes ist die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung. Die abgeschlossene Evaluation des Gesetzes hat ergeben, dass Bildungszeit von rund 1 Prozent der Anspruchsberechtigten in Anspruch genommen wird und dies zu circa 75 Prozent für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Allerdings nehmen Gruppen mit einem besonderen Bedarf an Weiterbildung wie Geringqualifizierte und Ältere vergleichsweise selten Bildungszeit in Anspruch.

Das Teilhabechancengesetz soll Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit eröffnen, eine geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen. Das Teilhabechancengesetz greift viele Punkte auf, welche in Baden-Württemberg durch das Landesprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ bereits seit längerem umgesetzt werden.

Das Qualifizierungschancengesetz ist am 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Es ermöglicht der Bundesagentur für Arbeit eine stärker präventive Weiterbildungsförderung. Mit dem Qualifizierungschancengesetz rücken in Beschäftigung stehende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Fokus der Bundesagentur für Arbeit, sofern sie eine durch Technologien ersetzbare berufliche Tätigkeit ausüben, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Belastbare Auswertungen zu den Erfahrungen mit dem Qualifizierungschancengesetz stehen noch aus.

15. wie sich die Kooperationsstrukturen auf der Entwicklungs- und Anbieterseite in der betrieblichen, allgemeinen und wissenschaftlichen Weiterbildung in den letzten zehn Jahren entwickelt haben (zum Beispiel Qualifizierungsverbände oder Duale Hochschule).

Mit dem Bündnis für Lebenslanges Lernen, dem daraus hervorgegangenen Landesnetzwerk für Weiterbildungsberatung sowie dem Landesbeirat Alphabetisierung und Grundbildung wurden in Baden-Württemberg beispielgebende Grundlagen für die Zusammenarbeit der darin jeweils vertretenen Verbände und Einrichtungen geschaffen.

Für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung liegen dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau folgende Informationen zur Entwicklung von Kooperationsstrukturen vor:

Immer wieder entstehen im Rahmen von geförderten Projekten Kooperationen zwischen Weiterbildungsanbietern und Forschungseinrichtungen, häufig in dem Bereich sich dynamisch entwickelnder Wissensgebiete, wie z. B. Künstliche Intelligenz. Ziel der Weiterbildungsanbieter ist es hier, mit neuesten Erkenntnissen aus der Forschung schnell auf dem Weiterbildungsmarkt präsent zu sein und diese für Weiterbildungsinteressierte nutzbar zu machen.

Ein weiterer Ansatzpunkt sind Kooperationsstrukturen zwischen Unternehmen, die sich in einem Qualifizierungsverbund zusammenschließen, um gemeinsam passgenaue Weiterbildungsangebote für ihre Beschäftigten anbieten zu können. Der Vorteil der Mitwirkung in einem solchen Verbund besteht für kleinere Unternehmen darin, dass sie damit ihre größenbedingten Nachteile im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ausgleichen können. Um das Potenzial solcher Kooperationsstrukturen mit Blick auf eine nachhaltige Verbreitung im Land zu erkunden, hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit sowie den beiden Verbänden der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie und der Textil- und Bekleidungsindustrie ein Pilotvorhaben auf den Weg gebracht. Dieses Projekt ist am 1. Juli 2019 gestartet und wird vom Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. zunächst in den Regionen Rhein-Neckar, Ostwürttemberg, Stuttgart, Ulm/Oberschwaben und Freiburg/Schwarzwald umgesetzt. Vom Standort Reutlingen aus werden landesweit Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie angesprochen und einbezogen. Die Haushaltsmittel zur Erprobung der Qualifizierungsverbände wurden im Nachtragshaushalt 2018/2019 zur Verfügung gestellt.

Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung hat sich in den vergangenen zehn Jahren der Aufbau von Strukturen wie auch die Kooperation zwischen den Hochschulen deutlich verstärkt. Es gibt Verbände von Hochschulen, die gemeinsam wissenschaftliche Weiterbildung anbieten. Die Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT hat zudem gemeinsam mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst unter Beteiligung von Hochschulen und Unternehmen zahlreiche Regional- und Dialogforen an verschiedenen Standorten in Baden-Württemberg abgehalten und so weiter zu Kooperationen beigetragen. Im Zentrum stand dabei insbesondere auch die Ermittlung des regionalen Bedarfs an wissenschaftlicher Weiterbildung. Die baden-württembergische Landesgruppe der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien hat mit ihren regelmäßigen Veranstaltungen ebenfalls zu Kooperationsstrukturen beigetragen.

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) hat ihre Strukturen der wissenschaftlichen Weiterbildung mit dem Ende 2013 in Heilbronn gegründeten Center for Advanced Studies (CAS), einer zentralen Einrichtung der DHBW,

ebenfalls deutlich ausgebaut. Dort werden standortübergreifend weiterführende Lehre und Aufgaben der kooperativen Forschung in berufsbegleitenden, weiterbildenden dualen Masterstudienangeboten wahrgenommen. Das Studiengangportfolio des DHBW CAS umfasst derzeit elf Masterstudiengänge, teilweise mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen, in den Studienbereichen Sozialwesen, Technik und Wirtschaft. Zum Wintersemester 2018/2019 waren bereits 1.304 Studierende am DHBW CAS immatrikuliert. Darüber hinaus ist am DHBW CAS auch das Zentrum für Hochschuldidaktik und lebenslanges Lernen (ZHL) angesiedelt.

Dr. Eisenmann
Ministerin für Kultus,
Jugend und Sport

Drs. 16/6573 – Anlage zu Ziffer 1

Quelle: Mikrozensus – Teilnahme an Weiterbildung, Erwerbsstatus, beruflichem Bildungsabschluss 2008 und 2018 (Angaben in %)

Bevölkerung* in Baden-Württemberg	Anteil ¹ mit Teilnahme an Weiterbildung in den letzten 12 Monaten 2008	Beruflich ²	Privat ²	Anteil ¹ mit Teilnahme an Weiterbildung in den letzten 12 Monaten 2018	Beruflich ²	Privat ²
Insgesamt	14,8	13,1	2,8	13,4	12,2	2,3
Erwerbstätige	22,2	20,8	2,9	19,1	18,3	2,2
Erwerbslose	13,7	12,0	4,5	15,5	12,2	7,9
Arbeitsuchende Nichterwerbspersonen	15,4	11,5	7,3	15,7	13,1	9,9
Sonstige Nichterwerbspersonen (z. B. Rentner, Hausmänner,-frauen)	3,4	1,2	2,6	2,9	1,4	2,1
Beruflicher Bildungsabschluss: Kein beruflicher Bildungsabschluss (auch nicht in Ausbildung) ³	4,8	3,3	2,1	4,8	4,0	2,2
Noch in Ausbildung, ohne Angabe zum Abschluss	8,3	8,3		5,3	3,6	2,8
Mit beruflichem Bildungsabschluss	19,4	17,6	3,2	16,6	15,5	2,3
darunter: Lehrausbildung oder ähnliches	14,3	12,7	2,6	11,1	10,3	1,5
Meister/Techniker/Fachschule ⁴	26,4	24,3	3,8	21,9	20,8	2,5
Fachhochschulabschluss/BA (2008)	31,3	29,1	4,4			
Bachelor (2018)				23,8	21,6	5,1
Master (2018)				30,6	28,9	5,1
Diplom ⁵	34,0	30,9	5,6	25,9	24,1	3,7
Promotion	40,8	38,8	4,3	39,1	37,4	3,4

Datenquelle: Mikrozensus (Hochrechnung auf Basis Bevölkerungsforschung nach Volkszählung 1987 bzw. nach Zensus 2011),* in Privathaushalten ab 15 Jahren – Vergleichbarkeit eingeschränkt wg. Änderung bei Erfassung beruflicher Bildungsabschlüsse sowie Umstellung der Hochrechnungsbasis

- 1) Anteil bezogen auf die Fälle mit Angabe zur Weiterbildung.
- 2) Mehrfachnennungen möglich.
- 3) Einschl. Berufsvorbereitungsjahr und berufl. Praktikum, da dadurch keine berufsqualifizierenden Abschlüsse erreicht werden.
- 4) einschließlich Fachschule der DDR.
- 5) einschließlich Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbarer Abschluss.