



Web-Anlagen

Verzeichnis der Web-Anlagen

D 4 (A1)	Abschlussquoten nach dem Quotensummenverfahren
E 2 (A1)	Die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)
E 4 (A1)	Neueintritte in berufliche Bildungsgänge
E 5 (A1)	Modellrechnung der Schülerzahlen an beruflichen Schulen
G 1.1	„Rechtliche Grundlagen und Organisation“
G 1.2	Bedeutung und Trends

D 4 (A1) Abschlussquoten nach dem Quotensummenverfahren

Die Abschlussquoten sind ein Maß dafür, welcher Anteil eines Geburtsjahrgangs einen bestimmten Schulabschluss erworben hat. Durch das spätere Nachholen von Schulabschlüssen kommt es dazu, dass eine Person im Zeitablauf mehrfach gezählt werden kann, was dazu führt, dass die Summe der Abschlussquoten aller Schulabschlüsse mehr als 100 % ergibt.

Für die Berechnung ist für jede Absolventin und jeden Absolventen bzw. jede Abgängerin und jeden Abgänger das Alter zum Zeitpunkt des Schulabgangs notwendig. Die entsprechende Anzahl der Absolventinnen und Absolventen nach Abschlussart und Geburtsjahrgang wird durch die Bevölkerungszahl dieses Geburtsjahrgangs im betrachteten Jahr geteilt. Anschließend werden die Einzelquoten für die jeweiligen Geburtsjahre zur Abschlussquote aufsummiert.

E 2 (A1) Die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)

Aufgrund der Bildungsberichterstattung auf nationaler Ebene und der Berichtspflichten gegenüber Institutionen wie der UNESCO, der OECD und Eurostat ergab sich in den letzten Jahren der Bedarf nach einer Systematisierung der Bildungsangebote beruflicher Schulen in Hinblick auf das angestrebte Bildungsziel. So sollten sowohl Vergleiche über Länder- und Staatsgrenzen hinweg als auch der Überblick über das gesamte Ausbildungsgeschehen ermöglicht werden. Um diesen Anforderungen Rechnung zu tragen, wurde die Systematik der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) entwickelt.¹

Ziel der iABE ist die umfassende Darstellung des Ausbildungsverhaltens von Jugendlichen im Anschluss an die Sekundarstufe I. Die Systematik der iABE orientiert sich nicht an den besuchten Schularten, sondern am angestrebten Bildungsziel. Bei der Gliederung der einzelnen Sektoren und Konten wurde Wert darauf gelegt, eine Zuordnung zu schaffen, die zu bundesweit vergleichbaren Ergebnissen führt und sich gleichzeitig an der internationalen Klassifizierung von Bildungsgängen (ISCED)² orientiert. Neben der Statistik der beruflichen Schulen sind mit der Statistik der allgemeinbildenden Schulen, der Hochschulstatistik, der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes und Statistiken der Bundesagentur für Arbeit weitere Datenquellen Grundlage der Berichterstattung.³

Der Kernbereich der iABE ist in vier übergeordnete Sektoren gegliedert (Web-Grafik E 2 (G1)):

I Berufsausbildung:

Diese Bildungsgänge führen zu einem anerkannten Berufsabschluss. Hierzu zählen sowohl die duale Berufsausbildung als auch vollzeitschulische Bildungsgänge. Darüber hinaus wird auch die Beamtenausbildung im mittleren Dienst einbezogen.

II Übergangsbereich:

Ziel der hier zugeordneten Bildungsgänge ist die Vermittlung beruflicher Grundkenntnisse oder

weiterer allgemeinbildender Abschlüsse. Hierdurch soll den Jugendlichen eine berufliche Orientierung und eine Verbesserung ihrer Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt ermöglicht werden. Neben den an beruflichen Schulen angesiedelten Qualifikationsangeboten wird im Übergangsbereich auch die Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und an Einstiegsqualifizierungen dargestellt.

III Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung:

Dieser Sektor fasst die Bildungsgänge der Sekundarstufe II allgemeinbildender und beruflicher Schulen zusammen, die den Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung zum Ziel haben und keine Berufsausbildung voraussetzen.

IV Studium:

Sektor IV enthält Angaben zu Studiengängen, die im Rahmen eines Erststudiums zu einem Hochschulabschluss führen.

Innerhalb der Sektoren werden Bildungsgänge zu Konten zusammengefasst, die aufgrund ihrer Zugangsvoraussetzungen und ihres Bildungsziels eine große Ähnlichkeit besitzen. Hieraus ergeben sich in den Sektoren I „Berufsausbildung“ und II „Übergangsbereich“ jeweils sechs Konten sowie in den Sektoren III „Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung“ und IV „Studium“ jeweils vier Konten. Diese Einteilung beruht auf einer bundesweit abgestimmten Zuordnung von Bildungsgängen, wobei nicht alle landesspezifischen Besonderheiten Berücksichtigung finden konnten. In Web-Grafik E 2 (G1) wird von der einheitlichen Systematik gelegentlich abgewichen, da bei den Bezeichnungen einiger Konten zum leichteren Verständnis die in Baden-Württemberg geläufigen Begriffe verwendet werden. Web-Grafik E 2.2 (G2) verdeutlicht die Zuordnung der in Baden-Württemberg angebotenen Bildungsgänge zu den einzelnen Konten des Übergangsbereichs.

1 Ausgangspunkt der Arbeiten war ein Projekt des Hessischen Statistischen Landesamts, das 2011 verstetigt wurde. Einen Überblick über die iABE geben die Internetseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung unter: <https://www.bibb.de/de/11563.php> [Stand: 15.06.2023].

2 Vgl. UNESCO Institute for Statistics (2012).

3 Ergebnisse der integrierten Ausbildungsberichterstattung bieten an: <https://www.destatis.de> und <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [Stand: 15.06.2023].

E 4 (A1) Neueintritte in berufliche Bildungsgänge

Beim Übergang in den beruflichen Bereich ist auf Grundlage von Daten der amtlichen Schulstatistik keine individuelle Nachverfolgung von Bildungsverläufen möglich, da keine Individualstatistik mit Schülerkennung durchgeführt wird. Jeder Eintritt in einen beruflichen Bildungsgang wird in der amtlichen Schulstatistik als Neueintritt gezählt, unabhängig davon, ob die Schülerin oder der Schüler direkt davor eine allgemeinbildende oder eine berufliche Schule besucht hat. So können Jugendliche in aufeinanderfolgenden Schuljahren mehrere berufliche Bildungsgänge durchlaufen und werden dann mehrfach als

Neueintritte gezählt. Aus diesem Grund kann zum Beispiel die Zahl der Neueintritte von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss in berufliche Bildungsgänge in einem bestimmten Schuljahr die Zahl der Absolventinnen und Absolventen übersteigen, die im entsprechenden Jahr die allgemeinbildenden und beruflichen Schulen mit Hauptschulabschluss verlassen hatten. Dies ist ein eindeutiges Zeichen dafür, dass ein Teil der Jugendlichen nicht direkt den Sprung in eine Berufsausbildung schafft, sondern zunächst berufsvorbereitende oder berufsprüfende Bildungsgänge durchläuft.

E 5 (A1) Modellrechnung der Schülerzahlen an beruflichen Schulen

Die Modellrechnung der Schülerzahlen an beruflichen Schulen baut auf den Ergebnissen der Modellrechnung für die allgemeinbildenden Schulen auf. Die Eintritte in Bildungsgänge an beruflichen Schulen werden für die überwiegende Mehrheit der Schularten mittels sogenannter „Als-ob-Übergangsquoten“ unter Bezug auf die Schulabsolventinnen und -absolventen nach Abschlussart berechnet. Bei mehrjährigen Bildungsgängen werden einfache Versetzungsquoten verwendet. Für die Fachschulen, die der Weiterbildung dienen, und die Berufsoberschulen als Einrichtungen des Zweiten Bildungswegs wird die Schülerzahl auf Basis von Anteilen an bestimmten Altersgruppen ermittelt. Wie bei den allgemeinbildenden Schulen werden diese Werte über den Modellrechnungszeitraum konstant gehalten (*Status-quo-Ansatz*).

Die Entwicklung der Schülerzahlen beruflicher Schulen wird nicht nur durch demografische Gegebenheiten, die Vorlieben der Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer sowie die bildungspolitischen Rahmensetzungen beeinflusst. Sie ist auch von der konjunkturellen Lage abhängig. Dies betrifft insbesondere das Angebot und die Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen und in der Wechselwirkung die Ausbildung an beruflichen Vollzeitschulen.

Die Ergebnisse der Modellrechnung können daher nur die Tendenz der Entwicklung unter den gegenwärtig absehbaren Rahmenbedingungen skizzieren und sind nicht als Vorhersagen zu verstehen.

G 1.1 „Rechtliche Grundlagen und Organisation“

Europäische Ebene

Auf europäischer Ebene findet sich die Bildungsthematik in sehr grundlegender Form in § 14 der **Charta der Grundrechte der Europäischen Union**. Dort heißt es: „Jede Person hat das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung. Dieses Recht umfasst die Möglichkeit, unentgeltlich am Pflichtschulunterricht teilzunehmen.“¹

Im Februar 2021 haben sich die EU-Mitgliedsstaaten auf einen neuen gemeinsamen Rahmen für die europäische Bildungszusammenarbeit 2021-2030 geeinigt, der sich eng an den Zielen zur Schaffung eines Europäischen Bildungsraumes bis 2025 orientiert. Der neue strategische Rahmen für die europäische Bildungszusammenarbeit folgt auf die zum Jahresende 2020 abgelaufene „ET 2020 Strategie“ (Education and Training 2020).

Im neuen Rahmen werden folgende fünf strategische Prioritäten genannt:

- Verbesserung von Qualität, Gleichheit, Inklusion und Erfolg zugunsten eines fairen und gleichberechtigten Zugangs zum Bildungssystem für alle
- Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität für alle
- Verbesserung der Kompetenzen und Motivation der Lehrenden in Bildungsberufen
- Stärkung der europäischen Hochschulbildung
- Unterstützung der grünen und digitalen Transformation in und durch (Aus-)Bildung

Eine Zwischenevaluierung ist für 2025 vorgesehen.

Die EU unterstützt die Zielerreichung durch unterschiedliche Instrumente und Programme. Im Kontext der Zielsetzung „Lebenslanges Lernen und Mobilität“ ist ein zentrales Instrument der 2008 eingeführte und 2017 aktualisierte Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR), der mit seinen acht Referenzniveaus als europäischer Metarahmen für nationale Qualifikationsrahmen fungiert. In Deutschland setzt der im Jahre 2013 eingeführte Deutsche

Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR²) den EQR um. Weitere wichtige Instrumente sind das Europäische Kreditpunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET), das Europäische Netzwerk zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (EQAVET) sowie der EUROPASS (Transparenzinstrument für Qualifikationsnachweise). Einen ebenfalls sichtbaren Beitrag der europäischen Union zur Entwicklung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens stellen die Programme dar, über die europäische Projekte finanziert werden. Unterschiedliche Förderlinien wurden 2014 im Programm „Erasmus+“ zusammengeführt. War das Programm zunächst mit 14,7 Mrd. Euro hinterlegt, steht für die Laufzeit 2021 bis 2027 ein Gesamtbudget von ca. 26 Mrd. Euro zur Verfügung.

Im Bereich der Erwachsenenbildung³ fördert das Programm Erasmus+ (2021-2027) Maßnahmen der Unterstützung von Lernmobilität, der Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Einrichtungen sowie der Politikentwicklung und der politischen Zusammenarbeit.

Bundesebene

Fragen der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens (z. B. Finanzierung, Personal, Standards etc.) sind in Deutschland nicht in einer einheitlichen Form, sondern durch zahlreiche Gesetze und Vorschriften geregelt, die sowohl im Bildungsrecht, aber auch im Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht gründen. Aus der Kompetenzregelung des Art. 30 Grundgesetz (GG) ergibt sich u. a. die primäre Zuständigkeit der Länder für das Schul-, Hochschul- und sonstige Bildungswesen. Art. 74 Abs. 1 GG überträgt jedoch Zuständigkeiten auf den Bund. Auf dieser Grundlage sind im Kontext der Weiterbildung (schwerpunktmäßig der beruflichen Weiterbildung) insbesondere folgende gesetzliche Regelungen relevant.

1 Europäische Union (2000).

2 Näheres zum DQR unter: <https://www.dqr.de> [Stand: 27.07.2022].

3 Im Programm wird Erwachsenenbildung definiert als „jede Form des nicht berufsbezogenen Lernens für Erwachsene nach der Erstausbildung, ob formal, nichtformal oder informell“ (<https://www.na-bibb.de/erasmus-erwachsenenbildung>) [Stand: 27.07.2022].

Das **Berufsbildungsgesetz (BBiG)**⁴ regelt im Kontext der Weiterbildung insbesondere die „berufliche Fortbildung“ (**Kapitel 2**) und die „berufliche Umschulung“ (**Kapitel 3**) sowie im **Kapitel 4** die berufliche Fortbildung und Umschulung für behinderte Personen. Das BBiG gilt nicht für die Bereiche mit Länderzuständigkeit, wie z. B. die Berufsbildung im öffentlichen Dienst oder die Berufsbildung des Handwerks. Zu letztgenanntem Bereich finden sich hingegen im **Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung - HwO)**⁵ in den Teilen 2 (Berufsbildung im Handwerk) und 3 (Meisterprüfung, Meistertitel) Angaben zur Fortbildung im Handwerk, die auch die jeweiligen Zuständigkeiten des Bundeswirtschaftsministeriums und der Handwerkskammer regeln. Das BBiG und die HwO bilden die wesentliche Grundlage der Darstellungen im **Kapitel G 3.2**.

Von den insgesamt zwölf Büchern des **Sozialgesetzbuches (SGB)** sind im Kontext der beruflichen Weiterbildung insbesondere die Sozialgesetzbücher „Allgemeiner Teil“ SGB I⁶ (§ 3 Recht auf Beratung und individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung für Personen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen) und „Arbeitsförderung“ SGB III⁷ (Weiterbildungsförderung) relevant. Wesentliche Weiterentwicklungen erfolgten u. a. durch das 2019 beschlossene **„Qualifizierungschancengesetz“** und das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (sogenanntes **„Arbeit-von-morgen-Gesetz“**) aus dem Jahr 2020. Ausgangspunkt der Veränderungen waren die aufgrund des Umbaus und Strukturwandels hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft absehbaren konjunkturellen und strukturellen Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft. Neben einer Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurden vor allem die Instrumente des SGB III zur Förderung der beruflichen Weiterbildung verbessert. Da insbesondere Personen ohne Berufsausbildung von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wurde z. B. zur Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt im SGB III ein Rechtsanspruch auf Nach-

qualifizierung verankert. Ebenfalls wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten für eine Förderung der Weiterbildung deutlich erweitert und das Recht auf Weiterbildungsberatung durch die lokalen Agenturen für Arbeit für alle Einzelpersonen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufsrückkehrende und erwerbsfähige Bezieher/innen von Leistungen der Grundsicherung) etabliert.

Angaben zu Maßnahmen aus dem Rechtskreis des SGB finden sich in **Kapitel G 3.1**.

Für den Weiterbildungsbereich ist auch die das SGB III betreffende und seit 2012 gültige **Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)** von hoher Relevanz, welche die Zulassungserfordernisse definiert, die alle Träger erfüllen müssen, die Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem SGB III selbst durchführen oder durchführen lassen. Dazu gehören bspw. der Nachweis der Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit, der Einsatz qualifizierten Personals und eines Qualitätsmanagementsystems. Die notwendige Zertifizierung betrifft auch öffentliche Schulen, die Angebote für Personen einrichten bzw. öffnen, die auf Grundlage des SGB III gefördert werden. Vor diesem Hintergrund sind in Baden-Württemberg aktuell Bildungsgänge an 95 öffentlichen beruflichen Schulen nach AZAV zertifiziert.⁸

Das **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)**⁹, besser bekannt als „Aufstiegs-Bafög“ oder vor 2016 als „Meister-Bafög“, regelt die finanzielle Förderung der Fortbildung¹⁰ von angehenden Meisterinnen und Meistern, Technikerinnen und Technikern und Fachwirtinnen und Fachwirten (Voraussetzungen, Art und Umfang der Förderung, Verfahrensregelungen). Angaben zu den Teilnehmerzahlen der durch das AFBG geförderten Fortbildungsmaßnahmen finden sich im **Kapitel G 3.2**.

Das bereits 1976 erlassene und mehrfach geänderte **Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG)**¹¹ gewinnt im

4 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&docid=BJNR093110005BJNG000101128&psml=bsbawueprod.psml&max=true> [Stand: 06.09.2022].

5 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HwO+Inhalts%C3%BCbersicht&psml=bsbawueprod.psml&max=true> [Stand: 06.09.2022].

6 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=SGB+1&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

7 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=SGB+3&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

8 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=SGB+3&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

9 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=AFBG&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

10 Fortbildung ist im BBiG § 1 wie folgt definiert: „Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.“

11 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=FernUSG&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

Kontext der Digitalisierung und den wachsenden Möglichkeiten, Lehrende und Lernende räumlich zu trennen, an Bedeutung. Das FernUSG regelt u. a. die vertraglichen Grundlagen zwischen Teilnehmenden und Veranstalter und bildet die Rechtsgrundlage zur Zulassung von Fernlehrgängen.

Auf Bundesebene ist weiterhin das **Hochschulrahmengesetz (HRG)**¹² zu nennen, welches den Hochschulen neben Forschung und Lehre den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung (siehe **Kapitel G 4**) zuordnet, sowie das **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**¹³ und das **Bundespersönlichkeitsgesetz (BPersVG)**¹⁴, die beide u. a. die Fragen zur Fortbildung von Betriebs- bzw. Personalräten regeln und die jeweiligen Beteiligungsrechte bei Fragen zur Weiterbildung behandeln.

Landesebene

Auf Landesebene ist in Baden-Württemberg in Art. 22 der **Landesverfassung** festgehalten, dass die Weiterbildung (dort bezeichnet als Erwachsenenbildung) sowohl vom Land als auch von den Gemeinden und Landkreisen zu fördern sei.

Das **Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens (WeitBiFöG)**¹⁵ sowie die dazugehörige **Verordnung der Landesregierung zur Durchführung des Gesetzes zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens** regeln bzw. definieren ressortübergreifend u. a. Förderungsgrundsätze von Einrichtungen und Maßnahmen. Das WeitBiFöG sichert u. a. die Unabhängigkeit von Trägern und weist Weiterbildung als eigenständigen und den Schulen, Hochschulen und der Berufsausbildung gleichberechtigten Teil des Bildungswesens aus.

12 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HRG&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

13 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=BetrVG&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

14 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=BPersVG&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

15 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=WeitBiF%C3%B6G+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

Das Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (LHG)

Wesentliche Änderungen erfuhr das LHG¹⁶ zuletzt im Dezember 2020 durch das Vierte Hochschulrechtsänderungsgesetz. U. a. wurde der Corona-Pandemie z. B. durch Regelungen zum Onlinestudienbetrieb und durch diverse Fristverlängerungen Rechnung getragen. Regelungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung finden sich in § 31. Dort wird den Hochschulen die Aufgabe zugewiesen, wissenschaftliche und künstlerische Weiterbildung in Form von weiterbildenden Studiengängen (Bachelor und Master) und Kontaktstudien anzubieten. Die weiterbildenden Bachelorstudiengänge richten sich an Personen, die bereits über eine im sekundären Bildungsbereich erworbene Berufsausbildung verfügen, und sollen z. B. durch digitale Angebote und Angebote in Randzeiten so ausgestaltet sein, dass sie berufs begleitend absolviert werden können.

Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Jahr 1976 verpflichtete sich die Bundesrepublik Deutschland u. a. die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zum Zwecke der Berufsbildung, der allgemeinen und politischen Bildung und der gewerkschaftlichen Bildung zu fördern.¹⁷ Mit Ausnahme von Bayern und Sachsen wurden zwischenzeitlich in allen Bundesländern entsprechende gesetzliche Regelungen verabschiedet. Das am 1. Juli 2015 in Baden-Württemberg in Kraft getretene **Bildungszeitgesetz (BzG BW)** wurde mit Wirkung vom 01.07.2021 u. a. auf Grundlage einer im Jahr 2019 abgeschlossenen Evaluation geändert.¹⁸

Das Gesetz regelt für Beschäftigte in Baden-Württemberg einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber an bis zu fünf Tagen pro Jahr. Die Bildungszeit kann für Maßnahmen der beruflichen oder der politischen Weiterbildung sowie seit 2016 ebenfalls für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten beansprucht werden.

16 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

17 Vgl. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c140_de.htm [Stand: 25.04.2022].

18 <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=BiZG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [Stand: 06.09.2022].

Die Zahl der vom zuständigen Regierungspräsidium Karlsruhe¹⁹ zugelassenen Träger zur Durchführung der Bildungsmaßnahmen stieg auch in den letzten Jahren wieder an, von 706 im Jahr 2018 auf 898 im Jahr 2022.²⁰ Ca. 400 der zugelassenen Träger haben den Geschäftssitz in Baden-Württemberg. Die Zahl der zugelassenen Träger für Maßnahmen im Bereich des Ehrenamts stieg ebenfalls an, von 62 im Jahr 2018 auf 78 im Jahr 2022.²¹ Da im Weiterbildungsgesetz von Baden-Württemberg keine Berichtspflicht für anerkannte Bildungseinrichtungen und Träger vorgesehen ist und im Gegensatz zu zahlreichen anderen Bundesländern²² keine Maßnahmenanerkennung, sondern eine Trägeranerkennung eingeführt wurde, lassen sich Zahlen zur Inanspruchnahme von Bildungszeit nur über Befragungen auf freiwilliger Basis erheben. Im Rahmen der oben genannten Evaluation²³ führte eine Befragung der anerkannten Bildungseinrichtungen und Träger zu dem Ergebnis, dass 2017 schätzungsweise 1,1 % der ca. 4,7 Mio. Anspruchsberechtigten in Baden-Württemberg die Bildungszeit jährlich in Anspruch nehmen.²⁴ Der höchste Anteil liegt mit bis zu 0,42 % im Bereich der beruflichen Bildung. Für den Bereich der politischen Weiterbildung ergaben die Hochrechnungen Anteile von bis zu 0,13 % und für den Bereich der Ehrenamtsqualifizierung lediglich bis zu 0,03 %. Die insgesamt eher niedrigen Anteile entsprechen in etwa der Inanspruchnahme in anderen Bundesländern.

19 Regelmäßig aktualisierte Daten sind über folgenden Link abrufbar: <https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/bildung/seiten/bildungszeit/> [Stand: 27.07.2022].

20 Stand Mai 2018 bzw. April 2022.

21 Stand jeweils April des Jahres.

22 Zur Übersicht der verschiedenen Regelungen vgl. Kultusministerkonferenz (KMK) (2021b).

23 Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) (2019).

24 Ohne Ehrenamtsqualifizierung im Bereich Sport.

G 1.2 Bedeutung und Trends

Digitalisierung in der Wirtschaft

Die potentielle Ersetzbarkeit einzelner Arbeitsbereiche wird unter dem Begriff „Substituierbarkeitspotenzial“¹ schon seit vielen Jahren thematisiert. Die schnelle technologische Entwicklung (z. B. Blockchain, 3D-Druck, Künstliche Intelligenz etc.) führt hier regelmäßig zu neuen Einschätzungen. Mit Blick auf die Datenlage 2019 kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2021² zu dem Ergebnis, dass der Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern ersetzt werden könnten, im Bundesgebiet im Vergleich zu 2013 und 2016 noch einmal angestiegen ist.

Die Substituierbarkeitspotenziale sind hierbei mit durchschnittlich fast 60 % noch immer in den Helfer- und Fachkraftberufen³ am höchsten. Bei den Spezialistenberufen liegt dieser Wert bei rund 45 % und bei den Expertenberufen bei ca. 26 %. Veränderungen ergaben sich beim Anstieg in den einzelnen Bereichen. Mit 4,6 bzw. 4,3 Prozentpunkten fiel der Anstieg bei den Fachkraft- und Spezialistenberufen im Vergleich zu 2016 am höchsten aus. Hier zeigt sich, dass sich aktuell marktreif gewordene Technologien nicht mehr nur schwerpunktmäßig auf einfache Helfer-, sondern zwischenzeitlich auch auf komplexere Tätigkeiten erstrecken.

Die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, die in Berufen tätig sind, die ein hohes (von über 70 %) Substituierungspotenzial aufweisen, ist von 4,41 Mio. im Jahr 2013 auf 11,34 Mio. im Jahr 2019 gestiegen. Dies entspricht 33,9 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. U. a. aufgrund der unterschiedlichen Branchen- und Beschäftigungsstruktur in den einzelnen Bundesländern ergeben sich deutliche regionale

1 Der Begriff „Substituierbarkeitspotenzial“ kennzeichnet den Anteil an Kerntätigkeiten in einem Beruf, bei denen schon heute potenziell Menschen durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzt werden könnten.

2 Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung IAB (2021a).

3 Unterschieden wird zwischen Helferberufen (für die in der Regel keine berufliche Ausbildung erforderlich ist); Fachkraftberufen (für die in der Regel eine mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist), Spezialistenberufe (für die in der Regel ein Meister, Techniker, Fachwirt oder Bachelorabschluss Voraussetzung ist) und Expertenberufe (für die in der Regel der Abschluss eines mindestens vierjährigen Hochschulstudiums verlangt wird).

Unterschiede. Baden-Württemberg liegt mit 36,8 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt.

Welche Auswirkungen die Corona-Pandemie für die Digitalisierung der Wirtschaft hat, zeigen u. a. die Ergebnisse des aktuellen Digitalisierungsindex (Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland) 2021.⁴ In sehr differenzierter Weise wird dort festgehalten, dass es zu keinem umfassenden Digitalisierungsschub durch Corona kam. Ausgebaut wurde das vernetzte Arbeiten, der Informationsaustausch im Unternehmen sowie die digitale Vernetzung mit anderen Unternehmen. Eine deutliche Digitalisierung der Produkte oder von Geschäftsmodellen erfolgte nicht.

Im Bereich der Qualifizierung sind Rückgänge zu verzeichnen. So sind bspw. rückläufige Zahlen der betrieblichen Weiterbildungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und zwar sowohl für IKT-Fachkräfte als auch für IKT-Anwender zu verzeichnen. Als eine mögliche Ursache des Rückgangs wird auf ein pandemiebedingtes reduziertes Weiterbildungsbudget der Betriebe verwiesen.

Der Anteil der Unternehmen, die IKT-Weiterbildungen für ihre IKT-Fachkräfte anbieten, sinkt von 12,9 % im Jahr 2020 auf 11,6 % im Jahr 2021. Der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildungen für ihre IKT-Anwender ermöglichen, fällt von 29,3 auf 21,1 %. Die Rückgänge sind in allen betrachteten Branchen und Betriebsgrößen zu verzeichnen.

Die Durchführung von betrieblichen IKT-Weiterbildungen ist stark von der Branche und Betriebsgröße abhängig. Führten deutschlandweit im Jahr 2021 im Durchschnitt 21,1 % der Unternehmen Weiterbildungen für ihre IKT-Anwender durch, liegt dieser Wert für Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten bei 65,2 % und bei Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten lediglich bei 16,2 %. Am höchsten liegt der Wert mit 50,6 % in der IKT-Branche selbst, am niedrigsten mit 9,9 % im Bereich Tourismus.

Inwieweit diese Rückgänge in der betrieblichen Weiterbildung durch digitales selbstgesteuertes Lernen mithilfe von Internetvideos und Apps in den ersten

4 Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (2022). Zur Methodik des Digitalisierungsindex vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (2021).

Monaten der Corona-Krise kompensiert wurde, zeigt eine Auswertung des Nationalen Bildungspanels (NEPS)⁵ im Jahr 2020.⁶ So wurde das digitale selbstgesteuerte Lernen mithilfe von Internetvideos und Apps in den ersten Monaten der Corona-Krise deutlich häufiger als vorher aus beruflichen Gründen genutzt. Die Analysen machen jedoch auch deutlich, dass sich die Bildungsungleichheiten in der Nutzung eher verstärken und nicht, wie angenommen, durch die niederschwelligeren Angebote abnehmen.

Zwar wird eine Zunahme des digitalen Lernens in Tätigkeitsbereichen mit geringer Computernutzung festgestellt, es ist aber nicht gesichert, ob es sich hierbei nur um einen kurzfristigen Effekt des Erlernens von Fertigkeiten handelte, die direkt mit dem digitalen Arbeiten in der Krise verbunden sind (z. B. Videokonferenzen). Allerdings zeigten sich größer werdende Unterschiede der Teilnahme an digitalen Lernangeboten zwischen den Bildungsniveaus. Diese werden teilweise durch die unterschiedliche Nutzung des Homeoffice erklärt, die wiederum stark vom Bildungsniveau abhängig ist.

5 NEPS steht für "National Education Panel Study".

6 Ehlert, M., Kleinert, C., Vicari, B. & Zoch, G. (2021).