

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Walter-Rosenheimer, Kai Gehring, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 19/6205 –**

### **Stand und Perspektiven des lebensbegleitenden Lernens**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Menschen sind wissbegierig und lernen ihr Leben lang. Die Gründe sind vielfältig, neben Wissensdrang wollen sie zum Beispiel ihre beruflichen Fertigkeiten und ihr Wissen auf den neuesten Stand bringen oder sich Karriere wünsche erfüllen. Der schnelle technologische Fortschritt in unserer Wissensgesellschaft, Migration, demographischer und ökologischer Wandel sowie die damit verbundene Notwendigkeit, immer weiter zu lernen, macht notwendig, dass berufliche Fähigkeiten und berufliches Wissen auch nach der beruflichen Erstausbildung angepasst und erweitert werden. Dies betrifft in gleichem Maße den berufs begleitenden Erwerb von Zusatzqualifikationen, die Weiterqualifikation in Zeiten ohne oder vor Beendigung einer Beschäftigung, aber auch den Qualifikationserwerb ungelernter Berufstätiger, die ihre Arbeit nur angelehrt ausüben und nicht dafür ausgebildet wurden.

Diese heterogenen Bedürfnisse und Qualifikationsangebote, der Überblick über die Angebote und die Finanzierung von Weiterbildung erfahren durch den wachsenden Fachkräftebedarf ständig wachsende Aufmerksamkeit und Dynamik.

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD haben die Koalitionsparteien hierzu u. a. festgelegt:

„Neben dem Ausbau der individuellen Förderinstrumente für den beruflichen Aufstieg wie das Aufstiegs-BAföG, die Bildungsprämie sowie die Stipendienprogramme für beruflich Qualifizierte (Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien) werden wir die Transparenz auf dem vielfältigen Weiterbildungsmarkt für Menschen und Unternehmen erhöhen und Information und Beratung ausbauen.“

„Wir werden mit allen Akteuren eine Nationale Weiterbildungsstrategie für Arbeitnehmer und Arbeitssuchende entwickeln, um alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Über die Bundesagentur für Arbeit erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbildungsberatung. Wird ein Weiterbildungsbedarf jenseits der betrieblichen Weiterbildung festgestellt, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen in der Verantwortung, diesem zu

entsprechen. Dies wollen wir fördern, indem zukünftig Zuschüsse des Arbeitgebers zur Weiterbildung generell dann keinen Lohn oder geldwerten Vorteil darstellen, wenn sie der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen mehr Möglichkeiten, ihre berufliche Weiterentwicklung auch in Eigenverantwortung zu organisieren. Wir werden gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen, wie das Instrument der Langzeitkonten mehr Verbreitung finden kann. Sie können ebenso wie andere Guthaben ein Instrument sein, das für Qualifizierung genutzt werden kann. Wir werden neue Finanzierungsformen für außerbetriebliche Weiterbildung prüfen, die in Modellversuchen erprobt werden sollen.“

### Vorbemerkung der Bundesregierung

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie wird die Bundesregierung mit den Sozialpartnern und Ländern gemeinsame Weichen stellen, um eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren, arbeitsmarkt- und bildungspolitische Instrumente besser zu verzahnen und Weiterbildungsprogramme von Bund und Ländern zu bündeln. Dabei handelt es sich um einen Beratungs- und Diskussionsprozess, der am 12. November 2018 mit einer Auftaktsitzung offiziell begonnen hat. Im Rahmen der weiteren Beratungen werden viele der gestellten Fragen, u. a. zu dem Zuschnitt von Qualifikationsangeboten, der Finanzierung, möglicher Modellversuche, jeweilige Verantwortlichkeiten der Akteure sowie Aspekte von etwaigen Rechtsansprüchen oder ähnlichem thematisiert und diskutiert werden.

Dem Ergebnis dieses Beratungs- und Diskussionsprozesses kann und wird die Bundesregierung nicht vorgreifen. Die Strategie soll im Sommer 2019 vorlegt werden.

1. Welche Akteurinnen und Akteure entwickeln die Nationale Weiterbildungsstrategie, in welchem Ressort liegt hierfür die Federführung, und welche konkreten Inhalte wurden bislang mit wem besprochen?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) haben innerhalb der Bundesregierung die gemeinsame Federführung für die Erarbeitung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie. Die Nationale Weiterbildungsstrategie wird gemeinsam mit den Sozialpartnern, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit sowie in enger Abstimmung mit den Ländern erarbeitet. Bislang wurden auf der Auftaktsitzung am 12. November 2018 der Prozess zur Erarbeitung der Nationalen Weiterbildungsstrategie sowie die thematischen Schwerpunkte (Systematisierung, Beratung, Unterstützungs- und Anreizstrukturen, Zertifizierung, Anerkennung und Qualitätssicherung) besprochen, die in folgenden Workshops ausgearbeitet werden sollen. Hierzu sollen auch weitere Akteure eingebunden werden.

2. Inwiefern wurden bisher Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbezogen, und welche Rolle sollen sie zukünftig im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie einnehmen?

Bei der Erarbeitung der Nationalen Weiterbildungsstrategie sind seitens der Sozialpartner Vertreter der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, der Industriegewerkschaft Metall, Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sowie der Zentralverband des Deutschen Handwerks beteiligt.

3. Welche Ziele und Inhalte verfolgt die Nationale Weiterbildungsstrategie, und wann wird sie veröffentlicht?

Ziel der Nationalen Weiterbildungsstrategie ist es, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit von erwerbstätigen und erwerbslosen Menschen in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern. Mithilfe der Weiterbildungsstrategie sollen Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder gebündelt werden. Die Weiterbildungsprogramme sollen entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen ausgerichtet werden. Übergeordnetes Ziel ist die Entwicklung einer neuen Weiterbildungskultur. Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung und die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

4. Wie grenzt die Bundesregierung „berufliche Weiterbildung“ von allgemeiner „Weiterbildung“ ab, und mit welcher dieser beiden Begriffe beschäftigt sich die Nationale Weiterbildungsstrategie, und warum?

Zur beruflichen Weiterbildung zählen alle Bildungsaktivitäten Erwachsener, die ihrer beruflichen Qualifikation und Kompetenzentwicklung und damit der Sicherung oder Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit dienen. Dabei können diese Bildungsaktivitäten durch formales und non-formales sowie informelles Lernen erfolgen. Die Allgemeine Weiterbildung umfasst die sogenannte Grundbildung, kulturelle Bildung oder auch politische Bildung. Die Nationale Weiterbildungsstrategie fokussiert auf Weiterbildung im beruflichen Kontext, zielt dabei aber auch auf die Etablierung einer neuen, ganzheitlichen Lern- und Weiterbildungskultur ab.

5. Welche Zielgruppen möchte die Bundesregierung im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie erreichen?

Die Bundesregierung adressiert Betriebe, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), erwerbstätige und erwerbslose Menschen und Personen mit geringen Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung sowie Sozial- und Tarifpartner und die Länder.

6. Wer ist nach Auffassung der Bundesregierung in der Pflicht, den Weiterbildungsbedarf in Deutschland zu ermitteln, und warum?

Berufliche Weiterbildung wird von regulierenden, ordnenden und marktwirtschaftlichen Kräften organisiert und gestaltet. Die Bundesregierung trägt dem Rechnung und respektiert in dem komplexen Koordinatensystem der Weiterbildung die Vielzahl von Akteuren und ihre Verantwortlichkeiten in der Erhebung und Ermittlung des jeweiligen Weiterbildungsbedarfes. Dazu gehören insbesondere private und institutionelle Marktteilnehmer und Interessensverbände, staatliche und private Forschungseinrichtungen sowie die Eigenverantwortung der Bildungsteilnehmer. Soweit Personen Zugang zu Leistungen der beruflichen Weiterbildungsförderung haben, kann ein konkreter, individueller Weiterbildungsbedarf auch von den jeweils zuständigen Stellen im Einzelfall festgestellt bzw. ermittelt werden.

7. Welchen Umfang hat nach Kenntnis der Bundesregierung der wirtschaftlich notwendige Nachqualifizierungsbedarf in Deutschland in den kommenden fünf Jahren (bitte die Qualifikationen und die Branchen einzeln auflisten)?

Der Bundesregierung liegen zum wirtschaftlich notwendigen Nachqualifizierungsbedarf in Deutschland keine Daten vor.

8. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Weiterbildungsbeteiligung prozentual zur Erwerbsbevölkerung in Deutschland in den vergangenen 20 Jahren im privat finanzierten und im betrieblich finanzierten Sektor entwickelt (bitte nach Bundesländern, Dauer der Maßnahme, Geschlecht, Alter, Einkommen und mit beziehungsweise ohne Migrationshintergrund aufschlüsseln)?

Im Jahr 2016 haben 50 Prozent aller Deutschen im erwerbsfähigen Alter an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Die Weiterbildungsbeteiligung verbleibt damit auf hohem Niveau, nachdem sie zwischen 2010 und 2012 stark angestiegen war. Besonders weiterbildungsaktiv sind die Altersgruppen bis 50 Jahre, aber auch die Generation der über 50-Jährigen hat in den letzten zehn Jahren ihre Weiterbildungsbeteiligung kontinuierlich gesteigert. Bei den über 65-Jährigen nimmt immerhin noch jeder Fünfte an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Die Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen mit Migrationshintergrund ist seit 2012 um zehn Prozentpunkte auf 43 Prozent gestiegen.

In den Anlagen 1 bis 5 wird die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland seit 1997 differenziert nach Ost/West, Geschlecht, Alter, Einkommen und Migrationshintergrund ausgewiesen. Die Daten stammen bis 2003 aus dem Berichtssystem Weiterbildung (BSW) und ab 2007 aus der europaweiten Erhebung Adult Education Survey (AES). Eine Differenzierung nach privat und betrieblich finanziertem Sektor ist nur annähernd möglich (siehe Erläuterung in den Anlagen). Eine Differenzierung der Beteiligungsquote nach Dauer der Maßnahme kann auf Basis der Daten nicht ermittelt werden. Für eine Differenzierung nach Bundesländern sind die Fallzahlen nicht ausreichend.

9. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Weiterbildungsbeteiligung prozentual zur Erwerbsbevölkerung in Deutschland in den vergangenen 20 Jahren im öffentlich geförderten Sektor entwickelt (bitte nach Bundesländern, Dauer der Maßnahme, Geschlecht, Alter, Einkommen und mit beziehungsweise ohne Migrationshintergrund aufschlüsseln)?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Daten vor.

10. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Weiterbildungsbeteiligung prozentual zur Gesamtzahl der Leistungsberechtigten nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) in Deutschland in den vergangenen 20 Jahren im Bereich der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen entwickelt (bitte nach Bundesländern, Dauer der Maßnahme, Geschlecht, Alter, Einkommen und mit beziehungsweise ohne Migrationshintergrund aufschlüsseln)?

Im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) liegen die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) ab dem Jahr 2000 vor. Angaben zur Weiterbildungsbeteiligung nach Bundesländern, Alter, Geschlecht und Dauer können den Anlagen 6 bis 8 entnommen werden.

11. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Weiterbildungsbeteiligung prozentual zur Gesamtzahl der Leistungsberechtigten nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) in Deutschland in den vergangenen 20 Jahren im Bereich der von Jobcentern geförderten Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt (bitte nach Bundesländern, Dauer der Maßnahme, Geschlecht, Alter sowie mit beziehungsweise ohne Migrationshintergrund aufschlüsseln)?

Im SGB II können die Daten ab dem Jahr 2007 qualitativ ausgewiesen werden. Angaben zur Weiterbildungsbeteiligung nach Bundesländern, Alter, Geschlecht und Dauer können den Anlagen 9 bis 11 entnommen werden.

12. Welche Nachfrage gab es nach Kenntnis der Bundesregierung nach beruflichen Weiterbildungsangeboten (bitte mindestens die drei am häufigsten erfragten Angebote bzw. Maßnahmen bzw. Instrumente jeweils benennen) von
  - a) max. 3 Monaten,
  - b) bis zu 12 Monaten,
  - c) über 12 Monaten?

Nach Angaben des AES 2016 waren Schwerpunkte der betrieblichen Weiterbildung die Lernbereiche Wirtschaft, Arbeit und Recht (Anteil 39 Prozent), gefolgt von den Bereichen Natur, Technik, Computer (25 Prozent). Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung lag der Schwerpunkt bei den Themen Grundbildung, Sprachen, Kultur und Politik (24 Prozent), gefolgt von den Bereichen Natur, Technik, Computer (mit 23 Prozent) und den Themen Wirtschaft, Arbeit und Recht (22 Prozent siehe AES 2016 S. 230 ff.). Rund drei Viertel der Aktivitäten fanden in einem Zeitraum von einigen Stunden bis zu mehreren Tagen statt. Seltener waren Weiterbildungsaktivitäten, die sich über mehrere Monate (13 Prozent) oder mehrere Wochen (7 Prozent) erstreckten, siehe AES a. a. O., S. 34.

13. Warum sind nach Auffassung der Bundesregierung die am meisten nachgefragten Instrumente bzw. Maßnahmen bzw. Angebote beliebt und ggf. erfolgreich?

Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Nachfrage in der beruflichen Weiterbildung den Bedarfen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen weitgehend entspricht. Dies wird auch durch Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bestätigt, wonach rund 90 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer die jeweilige Weiterbildung erneut besuchen würden (siehe BIBB Report 2/2018).

14. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung in den vergangenen 20 Jahren (bitte nach Jahren aufschlüsseln) prozentual der Anteil von Selbstständigen und wie hoch der Anteil von aus anderen Gründen (bitte getrennt nach Arbeitslosigkeit und weiteren Gründen auflisten) nicht in einem Arbeitsverhältnis Befindlichen an der Gesamtheit der Weiterbildungsveranstaltungen in Deutschland?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Daten vor.

15. Muss sich nach Einschätzung der Bundesregierung die Weiterbildungsnachfrage

a) von Menschen in Erwerbstätigkeit und

b) von Menschen ohne Erwerbstätigkeit

verändern, und wenn ja, in welcher Hinsicht, und wenn nein, warum nicht?

Nach Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten von 2001 bis 2016 deutlich gestiegen und hat sich in diesem Zeitraum von 18 Prozent auf 35 Prozent nahezu verdoppelt. Nach den Befragungen des AES 2016 erfolgte die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten weit überwiegend auf Initiative der Betriebe bzw. der Vorgesetzten, lediglich bei knapp einem Viertel der Maßnahmen ging sie von den Beschäftigten selbst aus (AES 2016 S. 68). Trotz gestiegenem Weiterbildungsengagement der Betriebe und der Beschäftigten nehmen Beschäftigte insbesondere in einfachen Tätigkeiten, befristete Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil (siehe u. a. IAB-Kurzbericht 13/2015), so dass hier die Nachfrage erhöht werden sollte. Diese Thematik wird auch im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie behandelt werden, da dort explizit die Angebots- und die Nachfrageseite in den Blick genommen wird.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz, das im Wesentlichen zum 1. Januar 2019 in Kraft treten wird, wurden Anreize geschaffen, um die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und ihrer Betriebe zu verbessern. Die Weiterbildungsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit wird gestärkt.

Die Leistungen zur beruflichen Weiterbildungsförderung ermöglichen rechtskreisübergreifend einen breiten Zugang zur beruflichen Weiterbildung insbesondere für arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Durch die deutlichen Mittelaufstockungen im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit für die berufliche Weiterbildungsförderung 2019 und bei den Eingliederungsmitteln des SGB II bestehen im kommenden Jahr zusätzliche Fördermöglichkeiten, die für berufliche Weiterbildung genutzt werden können.

Mit dem zum 1. August 2016 in Kraft getretenen Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG) wurden zusätzliche Anreize geschaffen, insbesondere eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung aufzunehmen (Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen, Einführung von Weiterbildungsprämien).

Auch die Bildungsprämie des BMBF ermöglicht die Weiterbildungsbeteiligung von geringverdienenden Beschäftigten. Die Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung für erwerbslose Menschen nach dem SGB II und dem SGB III werden mit dem Qualifizierungschancengesetz weiter gestärkt. Hierzu gehört insbesondere der Erwerb von sogenannten Erweiterungsqualifizierungen.

16. Hält die Bundesregierung einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für erforderlich?
- Falls ja, wo soll der verankert sein?
  - Falls ja, was soll der Rechtsanspruch mindestens beinhalten?
  - Falls nein, warum nicht?

Die Fragen 16 bis 16c werden im Zusammenhang beantwortet.

Auf Leistungen zur Förderung des Nachholens eines Hauptschulabschlusses besteht bereits nach geltendem Recht bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung ein Rechtsanspruch (§ 81 Absatz 3 Satz 1 SGB III). Dies gilt auch für Leistungen zur beruflichen Weiterbildungsförderung für Menschen mit Behinderungen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 117 SGB III. Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

17. Hält die Bundesregierung es für geboten, für Weiterbildung
- Freistellung,
  - Lernzeiten bzw.
  - Bezahlung der Lernzeit zu gewähren?
  - Falls nein, warum nicht?
  - Falls ja, welche finanzielle Verantwortung sollte der Bund dann jeweils in den Fällen a) bis c) übernehmen?

Die Fragen 17 bis 17e werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Förderleistungen der BA unterstützen sowohl die berufliche als auch die berufsbegleitende Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach geltendem Recht können für Arbeitgeber, die Arbeitsentgelt für berufsabschlussbezogene Weiterbildungen fortzahlen, Zuschüsse zum Arbeitsentgelt von der BA gezahlt werden (§ 81 Absatz 5 SGB III). Diese Möglichkeit wurde mit dem Qualifizierungschancengesetz grundsätzlich für alle Beschäftigten, unabhängig vom Qualifizierungsziel, erweitert (§ 82 Absatz 3 SGB III). Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

18. Welche Qualifikationsangebote bzw. Nachqualifikationsangebote in welchem Umfang muss nach Einschätzung der Bundesregierung der Weiterbildungsmarkt im betrieblichen Bereich in Deutschland in den kommenden fünf Jahren zusätzlich zum bisherigen Angebot im
- technologischen,
  - digitalen bzw.
  - klassischen
- Bereich bereithalten?

Über Art und Umfang betrieblich notwendiger Weiterbildung entscheiden Unternehmen unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretung auf Basis individueller und betrieblicher Bedarfe grundsätzlich in eigener Verantwortung. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde der Zugang zu Förderleistungen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbessert, wenn sie von digitalem oder sonstigem Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird.

19. Beabsichtigt die Bundesregierung eine Ausweitung des Anwendungsbereichs des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) auf weitere Lehrgänge oder Qualifikationen, und wenn ja, auf welche, und welche Mittel hat sie ggf. im Haushaltsentwurf hierfür eingeplant?

Wenn nein, warum nicht?

20. Plant die Bundesregierung eine Erhöhung der Zuschüsse für Weiterbildungen nach dem AFBG, und wenn ja, für welche Maßnahmen und in welchem Umfang?

Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 19 und 20 werden im Zusammenhang beantwortet.

Es wird auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 8 der Kleinen Anfrage der Fraktion der AfD „Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes“ auf Bundestagsdrucksache 19/6367 verwiesen.

21. Hält die Bundesregierung eine stärkere staatliche Verantwortung bei der Finanzierung beruflicher Weiterbildung für erforderlich, und falls ja, in welchen Bereichen?

Falls nein, wieso nicht?

22. Hält die Bundesregierung

a) Beitragsmittel aus der Arbeitslosenversicherung oder

b) Steuermittel

für besser geeignet zur Finanzierung einer stärkeren Förderung von beruflicher Weiterbildung (bitte getrennt begründen)?

c) Welche Alternativen zur Finanzierung von Weiterbildung kann sich die Bundesregierung vorstellen?

23. Plant die Bundesregierung Modellversuche zu neuen Finanzierungsformen für außerbetriebliche Weiterbildung oder hat diese ggf. bereits gestartet?

Falls ja, welche, und falls nein, warum nicht?

Die Fragen 21 bis 23 werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die BA gehört zu den Kernleistungen der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung. Im Rechtskreis SGB II werden die Leistungen, wie die Grundsicherungsleistungen insgesamt, aus Steuermitteln finanziert. Die Bundesregierung hält die Finanzierung im gegebenen Umfang für sachgerecht. Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.



24. Wer bzw. wie soll nach Meinung der Bundesregierung über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und beraten werden:
- a) mittels einer Internetplattform
  - b) durch das bundesweite Weiterbildungstelefon
  - c) durch Weiterbildungsanbieter
  - d) durch die Einrichtungen der BA
  - e) durch unabhängige Stellen (welche)
  - f) Sonstige (wer)?
  - g) Worauf stützt die Bundesregierung ihre Einschätzung?

Da Weiterbildung die allgemeine und politische Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung und die Weiterbildung an Hochschulen umfasst, besteht ein breites Beratungs- und Informationsangebot, das die in der Fragestellung) genannten Optionen umfasst und durch unterschiedliche Träger wahrgenommen wird. Im Übrigen wird auf die Antwort zu den Fragen 26 und 27 verwiesen.

25. Ist die Bundesagentur für Arbeit (BA) derzeit personell und sachlich ausreichend ausgestattet, um als alleinige Einrichtung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen beruflichen Weiterbildungsfragen zu beraten, und falls nein, welche Probleme bestehen derzeit?

Mit dem Qualifizierungschancengesetz soll unter anderem die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA gestärkt werden. Anlass der gesetzlichen Änderungen ist, dass nach Auffassung der Bundesregierung die Beratungsangebote der BA an Bedeutung gewinnen werden. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung sowie des demografischen Wandels und der Notwendigkeit, die Einsatzfähigkeit von Fachkräften zu sichern. Die Bundesregierung geht dabei davon aus, dass die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung zusätzlich zu den Fördermaßnahmen nach dem SGB II und SGB III auch auf Maßnahmen, Angebote und Leistungen außerhalb der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende verweisen soll. Hierbei kann sich aus Sicht der Bundesregierung die Schaffung von Netzwerkstrukturen vor Ort anbieten, um die verschiedenen Akteure im Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatungssegment entsprechend einzubinden und die entsprechenden Kompetenzen insgesamt nutzbar zu machen.

Die BA plant, ihr Beratungsangebot entsprechend den Bedarfen auszubauen. So soll, vorbehaltlich der Zustimmung der Gremien, ab dem Jahr 2020 die Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) – Beratung im Erwerbsleben – flächendeckend eingeführt werden. Zudem wird die BA die Entwicklung der nachgefragten Beratung insbesondere im Jahr 2019 beobachten, um diese bei der Gestaltung des Beratungsangebots berücksichtigen zu können. Zudem plant die BA 2019 den Ausbau der Beratungsdienstleistung für Arbeitgeber-Kunden zu erproben, um die Qualität der Arbeitsmarktberatung einschließlich der Qualifizierungsberatung zu fördern.

Die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte der BA verfügen bereits über eine grundständige Befähigung u. a. zur Durchführung von Beratungen auf Grundlage der Beratungskonzeption der BA. Ergänzend hierzu wurden im Rahmen der Pilotierung der Lebensbegleitenden Berufsberatung die Beraterinnen und Berater mit zusätzlichen Qualifizierungsmodulen weiter befähigt. Vorbehaltlich der Zustimmung der Gremien werden bei einer Flächeneinführung der LBB als Bera-

tung im Erwerbsleben die Beraterinnen und Berater auf Basis dieses Befähigungskonzepts weitergebildet. Die Qualifizierungskonzepte für den Arbeitgeber-Service der BA werden hinsichtlich der Beratungsbedarfe der Arbeitgeberkunden weiterentwickelt. Zusätzlich werden Erkenntnisse aus der geplanten Erprobung zur Ausweitung der Beratungsdienstleistung für Arbeitgeber-Kunden im Arbeitgeber-Service der BA ausgewertet und gegebenenfalls in die bestehenden Qualifizierungsmodule aufgenommen.

26. Sind nach Kenntnis der Bundesregierung andere Stellen für Weiterbildungsberatung personell und sachlich ausreichend ausgestattet, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen beruflichen Weiterbildungsfragen zu beraten, und falls nein, welche Probleme bestehen derzeit?
27. Wie will die Bundesregierung Neutralität in der Weiterbildungsberatung herstellen und sichern,
  - a) grundsätzlich (bezogen auf Anbieter, Leistungen usw.) und
  - b) bezogen auf die Geschlechter, soziale und ethnische Herkunft (bislang sind Männer ohne Migrationshintergrund überproportional vertreten)?

Die Fragen 26 und 27 werden im Zusammenhang beantwortet.

Laut AES 2016 hat die überwiegende Mehrheit einen guten Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten (69 Prozent). Die Zufriedenheit mit der Weiterbildungsberatung ist sehr hoch; 79 Prozent sind sehr/eher zufrieden.

Die Neutralität der Weiterbildungsberatung ist dabei wichtig: So wird mit dem „Infotelefon Weiterbildungsberatung“ des BMBF beispielsweise ein barrierefreier, kostenloser, anbieterneutraler Zugang für Weiterbildungsinteressierte und Ratsuchende zu allen Fragen des individuellen Weiterlernens und Qualifizierens zur Verfügung gestellt. Seit Mai 2018 wird die telefonische Beratung durch das Internetportal [www.der-weiterbildungsratgeber.de](http://www.der-weiterbildungsratgeber.de) ergänzt.

Die Weiterbildungsberatung durch die BA berücksichtigt die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden und berät geschlechtersensibel (§ 31 SGB III i. V. m. § 29 SGB III). Da die BA selbst nicht Träger von Bildungsmaßnahmen ist, wird auch hier die Neutralität gewahrt.

Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie zielt die Bundesregierung darauf ab, die Transparenz über bestehende Instrumente im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu stärken, Förderlücken zu schließen und einen flächendeckenden Zugang zu Beratungs- und Informationsangeboten zu ermöglichen (so z. B. durch Internetplattformen).

Die Bundesregierung erwartet von dem Dialog mit den Akteuren in der Ausarbeitung der Nationalen Weiterbildungsstrategie auch Hinweise, ob und inwieweit Optimierungsbedarf besteht. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 24 verwiesen.

28. Sieht die Bundesregierung beim derzeitigen und auch beim künftigen Beratungspersonal in der BA und ggf. bei anderen Anbietenden, u. a. auch der Betriebe selbst, Qualifizierungsbedarf, um eine effektive Weiterbildungsberatung sicherzustellen, und wenn ja, welchen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 25 verwiesen.

29. Sieht die Bundesregierung bei der Finanzierung von Weiterbildung die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung aus Sicht der Bildungsinteressierten gewährleistet,
- a) und wenn ja, warum, und
  - b) wenn nein, warum nicht, und was hält sie für zusätzlich erforderlich?

Die Bundesregierung verfolgt das Ziel, die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung zu gewährleisten. Bereits mit dem 3. Änderungsgesetz zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) wurde diese Förderung für Hochschulabsolventen geöffnet, deren höchster akademischer Abschluss ein Bachelorabschluss oder ein diesem vergleichbarer Hochschulabschluss ist, wenn sie eine Maßnahme, die auf ein förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet, absolvieren wollen. Mit der in dieser Legislaturperiode geplanten AFBG-Novelle soll die Gleichwertigkeit der beruflichen und akademischen Bildung weiter gestärkt werden, indem ein „Aufstieg Schritt für Schritt“ über alle Fortbildungsstufen bis auf „Master-Niveau“ konsequent mit Aufstiegs-BAföG gefördert und dabei die Durchlässigkeit für Umsteigerinnen und Umsteiger aus den Hochschulen in die berufliche Fortbildung erhöht werden soll.

30. Wie sollen nach Ansicht der Bundesregierung Weiterbildungsmöglichkeiten von Arbeitslosen und beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Hochschulen gestärkt und Förderlücken geschlossen werden (siehe [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2018/qualifizierungsoffensive-wissen-und-sicherheit-fuer-den-wandel.pdf;jsessionid=84FA5BE5E98326A523425A87AA2C0702?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2018/qualifizierungsoffensive-wissen-und-sicherheit-fuer-den-wandel.pdf;jsessionid=84FA5BE5E98326A523425A87AA2C0702?__blob=publicationFile&v=2)), welche Gespräche zur Umsetzung gibt bzw. gab es dazu bereits mit den Ländern und der Hochschulrektorenkonferenz, und gibt es ggf. bereits Ergebnisse aus etwaigen Gesprächen, was die Umsetzung angeht?
31. Welchen Stellenwert hat die wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen aus Sicht der Bundesregierung derzeit, und inwieweit tritt die Bundesregierung für eine Stärkung der wissenschaftlichen Weiterbildung an den Hochschulen ein?

Die Fragen 30 und 31 werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Landeshochschulgesetze regeln, dass neben Forschung und Lehre auch die wissenschaftliche Weiterbildung Aufgabe aller Hochschulen ist. Der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (2011 bis 2020) hat der wissenschaftlichen Weiterbildung einen enormen Entwicklungsschub gegeben. Bislang wurden im Wettbewerb über 250 Angebote entwickelt und in den Regelbetrieb übernommen. Sie adressieren vor allem beruflich und hochschulisch qualifizierte Erwerbstätige, aber auch Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer sowie Arbeitsuchende. Um die durch den Wettbewerb ausgelöste Dynamik aufrecht zu erhalten und gemeinsam Handlungsfelder im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung zu identifizieren, hat das BMBF „Innovationsunterstützende Maßnahmen zum Wettbewerb ‚Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen‘ (INNOVUM-OH)“ aufgesetzt. Im Rahmen von INNOVUM-OH wurden Gespräche mit Vertretern zentraler Akteure geführt, darunter der Länder und der Hochschulrektorenkonferenz. Die identifizierten Handlungsfelder korrespondieren mit den Zielen des Koalitionsvertrags zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode.

32. Wie viel Prozent der Hochschulen in Deutschland unterbreiten nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell Weiterbildungsangebote (bitte nach Bundesländern und Hochschultypen – Universitäten, Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften etc. – aufschlüsseln), und wie haben sich diese Zahlen über die letzten zehn Jahre nach Kenntnis der Bundesregierung entwickelt?
33. Wie viel Prozent der Hochschulen in Deutschland bieten nach Kenntnis der Bundesregierung Weiterbildungskurse im Bereich Informatik an (bitte nach Bundesländern und Hochschultypen – Universitäten, Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften etc. – aufschlüsseln), und wie haben sich diese Zahlen über die letzten zehn Jahre entwickelt?

Die Fragen 32 und 33 werden im Zusammenhang beantwortet.

Hochschulische Weiterbildungsangebote, darunter Weiterbildungskurse, werden statistisch nicht erfasst.

34. Wie schätzt die Bundesregierung den zukünftigen Weiterbildungsbedarf an Hochschulen ein, und durch welche Instrumente und mit welchen Summen wird der Bund in den Jahren 2018 bis 2021 Weiterbildung an Hochschulen finanziell fördern?

Der Weiterbildungsbedarf an Hochschulen ist nach Einschätzung der Bundesregierung weiterhin steigend. Der Bund stellt im Rahmen des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ in den Jahren von 2018 bis 2020 Mittel in Höhe von insgesamt rd. 47,8 Mio. Euro zur Verfügung.

35. Welche Instrumente zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung hält die Bundesregierung für tauglich, und wie will sie diese implementieren?
36. Welche Stelle bzw. welche Stellen kann bzw. können aus Sicht der Bundesregierung gut bzw. am besten für
  - a) Transparenz,
  - b) Qualität,
  - c) nachfrageadäquate Weiterentwicklung der Produkte bzw.
  - d) Zertifizierung der Anbieter von Weiterbildungsangebotenin der Weiterbildungslandschaft sorgen (bitte im Einzelnen begründen)?

Die Fragen 35 und 36 werden wegen im Zusammenhang beantwortet.

Förderleistungen zur beruflichen Weiterbildung durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter können nur erbracht werden, wenn sowohl der Bildungsanbieter als auch die Maßnahme für die Weiterbildungsförderung zugelassen sind (§§ 176 ff. SGB III). Im Rahmen der gesetzlichen Regelungen und der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung können die Weiterbildungsanbieter zwischen unterschiedlichen Qualitätsmanagementsystemen frei wählen. Die Prüfung liegt grundsätzlich in der Verantwortung fachkundiger Stellen (§ 177 SGB III). Darüber hinaus haben die Agenturen für Arbeit die (ergänzende) Möglichkeit der Qualitätsprüfung nach § 183 SGB III.

Der Markt der Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland ist durch eine große Offenheit gekennzeichnet. Neben den ordnungspolitisch festgelegten Akteuren der Weiterbildung gibt es auf dem Weiterbildungsmarkt verschiedenste Bildungs-

träger als auch betriebliche Bildungskapazitäten, die durch unterschiedliche Qualitätssicherungsmaßnahmen institutionell oder auf Programmebene ihre Güte nachweisen.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie wird gemeinsam mit den Akteuren zu diskutieren sein, wie eine verlässliche Grundlage über Aussagen zur Qualität für die Nachfrager geschaffen werden kann und wie eine Vergleichbarkeit zwischen Angeboten gleicher Zielrichtung erreicht werden kann. Zudem werden Fragen und Lösungsansätze zur Transparenz, Qualität, nachfrageadäquater Weiterentwicklung von Angeboten sowie Möglichkeiten und Grenzen der Zertifizierung von Anbietern in der Weiterbildungslandschaft thematisiert. Dem Ergebnis dieses Beratungs- und Diskussionsprozess kann die Bundesregierung nicht vorgreifen.

37. Wie und welche durch Weiterbildung (formale und nonformale) erworbene Kompetenzen lassen sich im DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) abbilden (bitte begründen), und welche nicht (bitte begründen)?

Als nationale Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) werden dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ausschließlich Qualifikationen im Sinne von Bildungsabschlüssen, nicht jedoch individuell erworbene Kompetenzen zugeordnet. Er stellt somit einen Bezugsrahmen für die Zuordnung von Qualifikationen dar, bietet gleichzeitig aber auch einen Orientierungsrahmen, der beispielsweise im Zuge von Validierungsverfahren bei der Feststellung und Bewertung von Kompetenzen unterstützend herangezogen werden kann. Der DQR ist bildungsbereichsübergreifend angelegt und ermöglicht grundsätzlich die Zuordnung von Qualifikationen aller Bildungsbereiche.

Alle am DQR-Umsetzungsprozess Beteiligten, zu denen neben Bund und Ländern, Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen Akteure aller Bildungsbereiche gehören, haben sich auf ein schrittweises Vorgehen bei der Zuordnung von Qualifikationen zum DQR geeinigt. Bislang wurden dem DQR in einem ersten Schritt Qualifikationen des formalen Bildungssystems, also Qualifikationen, die durch Gesetz oder Verordnung bundes- oder landesrechtlich geregelt sind, zugeordnet. Dazu gehören Qualifikationen der Allgemeinbildung, der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung.

Im Bereich der Weiter- bzw. Fortbildung wurden bislang berufliche Qualifikationen der geregelten Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung zugeordnet wie zum Beispiel Geprüfte/r Servicetechniker/in auf Niveau fünf, Meister/in oder Geprüfte/r Fachwirt/in auf Niveau sechs und Geprüfte/r Betriebswirt/in oder Geprüfte/r Berufspädagoge/in auf Niveau sieben. Im Bereich der landesrechtlich geregelten Weiterbildungsqualifikationen, die an Fachschulen erworben werden, wurden zum Beispiel Techniker/in oder Erzieher/in auf Niveau sechs zugeordnet. Informationen über alle bisher zugeordneten Qualifikationen sind auf der Internetseite [www.dqr.de](http://www.dqr.de) erhältlich.

Im Sinne der Förderung von lebensbegleitendem Lernen sollen neben der Zuordnung von Qualifikationen des formalen Bildungssystems in einem zweiten Schritt Qualifikationen des non-formalen Bildungsbereichs, also der nicht staatlich geregelten Weiterbildung, zugeordnet werden können. Die Heterogenität der nicht geregelten Weiterbildung stellt im Vergleich zum formalen Bildungsbereich jedoch spezifische Anforderungen an die Zuordnung, beispielsweise im Bereich der Qualitätssicherung. Die DQR-Arbeitsgremien (Bund-Länder-Koordinierungs-

stelle DQR und Arbeitskreis DQR) haben für eine mögliche Zuordnung von Qualifikationen des non-formalen Bereichs Kriterien und Verfahren entwickelt, die derzeit in einem Pilotverfahren erprobt werden. Neben Qualifikationen der formalen und non-formalen Bildung ist der DQR grundsätzlich offen für die Abbildung informell erworbener Kompetenzen. Voraussetzung für eine Zuordnung ist jedoch zunächst deren Validierung.

38. Welche Instrumente bzw. Programme des Bundes bzw. der Länder unterstützen nach Kenntnis der Bundesregierung Seniorinnen und Senioren bei der Weiterbildung mit welchen Zuschüssen?

Es bestehen keine entsprechenden Bundesprogramme. Über etwaige Programme der Länder liegen der Bundesregierung keine systematischen Erkenntnisse vor.

Anlage 1 – Antwort zu Frage 8

Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland

Basis: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in Prozent													
	Weiterbildung insgesamt							betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbezogene und nichtberufsbezogene Weiterbildung zusammengefasst			
	1997	2000	2003	2007	2010	2012	2014	2016	2012	2014	2016	2012	2014	2016
Gesamt	48	43	41	44	42	49	51	50	35	37	36	20	20	18
West	48	43	42	43	43	48	50	49	34	36	35	20	21	19
Ost	49	43	38	47	41	53	54	51	39	42	41	20	18	15

Anlage 2 – Antwort zu Frage 8

Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht

Basis: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in Prozent													
	Weiterbildung insgesamt							betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbezogene und nichtberufsbezogene Weiterbildung zusammengefasst			
	1997	2000	2003	2007	2010	2012	2014	2016	2012	2014	2016	2012	2014	2016
Männer	49	45	42	46	43	51	52	49	39	40	39	17	18	15
Frauen	47	40	40	42	41	47	50	50	31	34	34	23	23	22

## Anlage 3 – Antwort zu Frage 8

## Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen

Basis: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in Prozent													
	Weiterbildung insgesamt							betriebliche Weiterbildung			individuelle berufs- bezogene und nicht-berufsbezogene Weiterbildung zusammengefasst			
	1997	2000	2003	2007	2010	2012	2014	2016	2012	2014	2016	2012	2014	2016
18/19-24 Jahre				49	40	49	50	46	23	27	22	31	30	29
25-29 Jahre	53	47	46	47	40	50	58	48	36	38	33	22	30	19
30-34 Jahre				47	42	53	58	54	41	43	40	19	21	19
35-39 Jahre				47	42	50	54	54	37	43	39	19	20	19
40-44 Jahre	54	49	46	48	46	53	53	54	41	46	44	19	15	16
45-49 Jahre				47	49	54	51	56	42	41	44	19	14	16
50-54 Jahre				45	44	49	54	48	38	54	41	16	19	14
55-59 Jahre	36	31	31	37	40	44	42	49	34	30	37	17	17	16
60-64 Jahre				18	27	32	36	38	18	20	24	17	19	17



Anlage 4 – Antwort zu Frage 8

Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen nach eigenem monatlichem Bruttoeinkommen

Basis: Erwerbstätige 18-64 Jährlige	Teilnahmequoten in Prozent												
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbezogene und nichtberufsbezogene Weiterbildung zusammengefasst			
	2010	2012	2014	2016	2012	2014	2016	2012	2014	2016	2012	2014	2016
Bis unter 450 Euro	32	38	40	(42) <sup>3)</sup>	24	24	(17) <sup>3)</sup>	20	23	(29) <sup>3)</sup>	20	23	23
450 Euro bis unter 750 Euro	34	36	45	42	24	30	22	18	19	23	18	19	23
750 Euro bis unter 1.500 Euro	41	52	53	45	40	44	34	22	16	14	22	16	14
1.500 Euro bis unter 3.000 Euro	49	55	63	56	48	57	47	13	15	14	13	15	14
3.000 Euro und mehr	64	74	70	72	66	62	66	20	24	17	20	24	17

Für den BSW und die AES-Erhebung 2007 ist die Differenzierung nach Bruttoeinkommen nicht möglich. Aufgrund des zu hohen Zufallsfehlers werden einige Teilnahmequoten in Klammern ausgewiesen. Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen.

Anlage 5 – Antwort zu Frage 8

Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund

Basis: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbezogene und nichtberufsbezogene Weiterbildung zusammengefasst		
	2003	2007	2010	2012	2014	2016	2012	2014	2016	2012	2014	2016
Deutsche ohne Migrationshintergrund	43	46	45	52	51	51	38	39	39	21	21	18
Deutsche mit Migrationshintergrund	29	34	33	33	43	43	22	28	28	13	13	17
Ausländer	29	33	29	34	40	40	17	19	19	18	16	24

Die Differenzierung der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit in Deutsche mit und ohne Migrationshintergrund wurde im AES 2014 fallzahlbedingt nicht vorgenommen. Im BSW wurde die Differenzierung erst ab 2003 vorgenommen.

Erläuterung:

Weder der BSW noch der AES differenzieren zwischen Weiterbildungen im privat und im betrieblich finanzierten Sektor. Im AES wird zwischen drei Weiterbildungssegmenten unterschieden: Der betrieblichen Weiterbildung, der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung und der nichtberufsbezogenen Weiterbildung. Bei der betrieblichen Weiterbildung handelt es sich um Weiterbildungsaktivitäten, die ganz oder überwiegend während der Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung erfolgt sind oder bei denen direkte Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber übernommen wurden. Weiterbildungsaktivitäten, die nicht direkt oder indirekt durch den Arbeitgeber (mit-)finanziert wurden (nicht-betriebliche Weiterbildungen), werden nach den Gründen für die Teilnahme in individuell-berufsbezogene (berufliche Gründe) und nicht berufsbezogene (private Gründe) Weiterbildungen unterteilt. In den Tabellen werden die Weiterbildungsquoten getrennt nach betrieblichen und nicht-betrieblichen Weiterbildungen ausgewiesen. Da die Definition der Weiterbildungssegmente für die AES-Erhebung 2012 aufgrund der EU-Vorgaben geändert wurde, können die Ergebnisse getrennt nach Segmenten erst ab 2012 im Trend dargestellt werden. Für die Jahre zuvor wird nur die Weiterbildungsquote insgesamt ausgewiesen. Dabei ist der Wechsel der Datenquelle vom BSW auf den AES ab dem Jahr 2007 zu berücksichtigen.

Anlage 6 – Antwort zu Frage 10

Arbeitsmarktorientierte Teilkativierungsquote für Förderungen der beruflichen Weiterbildung nach der Kostenträgerschaft des Teilnehmenden im Rechtskreis SGB III, nach Bundesländern<sup>1)2)</sup>

Länder (Gebietsstand des jeweiligen Stichtags)

2000 - 2018, Datenstand: November 2018

	Berichtsjahr (bezogen auf Jahres- bzw. 12-Monats-Durchschnitt)																		
	Jahr 2000	Jahr 2001	Jahr 2002	Jahr 2003	Jahr 2004	Jahr 2005	Jahr 2006	Jahr 2007	Jahr 2008	Jahr 2009	Jahr 2010	Jahr 2011	Jahr 2012	Jahr 2013	Jahr 2014	Jahr 2015	Jahr 2016	Jahr 2017	September 2017 - August 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Deutschland, darunter	7,4	7,4	6,9	4,9	3,4	3,5	3,3	3,8	5,1	6,5	6,6	7,4	6,0	6,8	7,5	8,3	8,5	8,6	9,0
Schleswig-Holstein	6,9	7,2	7,0	5,1	3,7	3,8	3,2	3,5	4,1	5,0	5,4	6,2	5,1	5,9	6,6	7,6	7,3	7,1	7,6
Hamburg	8,6	8,8	8,1	5,1	3,4	2,7	2,4	4,0	5,9	7,1	7,9	7,7	6,7	7,2	7,3	7,8	7,4	6,9	7,3
Niedersachsen	7,0	7,2	7,0	5,5	4,1	3,9	4,1	4,5	6,0	7,8	6,6	7,7	6,4	7,5	8,0	8,7	8,4	8,2	8,6
Bremen	5,7	6,0	6,5	5,3	4,0	4,7	3,4	3,4	5,3	7,8	7,3	8,2	6,3	7,6	8,0	8,7	8,9	7,7	7,7
Nordrhein-Westfalen	6,8	7,0	6,5	5,0	3,4	3,5	3,3	4,3	5,6	6,4	5,9	7,8	6,3	6,5	6,9	7,6	8,4	8,7	9,3
Hessen	7,6	8,0	7,4	5,4	3,7	3,4	2,4	2,4	3,6	5,5	6,7	6,8	5,3	6,0	7,0	8,0	8,6	8,5	9,0
Rheinland-Pfalz	6,7	6,8	6,8	5,1	3,5	3,1	2,6	3,0	4,0	5,8	5,3	5,3	4,5	5,5	6,6	7,7	7,6	8,1	8,5
Baden-Württemberg	7,8	7,4	6,5	4,4	3,1	3,0	3,0	4,1	5,5	5,8	6,4	7,7	6,0	7,0	7,6	7,9	7,9	8,1	8,4
Bayern	8,9	8,2	6,7	4,7	3,9	3,6	4,1	4,4	6,7	7,7	8,2	9,2	6,9	8,1	8,5	9,0	9,1	9,3	9,7
Saarland	7,2	7,4	7,1	5,3	3,8	4,3	3,6	4,0	6,0	8,6	8,2	7,3	6,3	7,6	8,7	9,9	9,8	9,3	9,6
Berlin	5,9	6,7	6,0	3,8	3,1	4,5	3,9	3,6	4,4	5,8	6,6	6,9	6,1	6,4	7,1	8,1	8,8	7,9	8,0
Brandenburg	7,9	7,8	7,4	4,6	3,1	3,8	3,4	3,1	3,7	5,5	6,4	6,4	5,0	5,8	6,9	8,3	8,8	9,2	9,4
Mecklenburg-Vorpommern	7,8	7,9	7,5	5,0	3,2	4,2	4,2	4,8	5,4	7,8	7,5	6,7	5,9	7,1	8,3	9,1	8,7	8,2	8,9
Sachsen	7,0	6,5	6,2	4,3	2,7	2,9	2,7	2,6	3,9	5,6	6,2	5,9	5,1	6,9	8,2	8,8	9,6	10,2	11,5
Sachsen-Anhalt	8,7	8,3	7,8	5,4	3,1	2,9	2,3	2,9	3,5	5,6	6,5	7,1	5,5	6,5	7,8	8,8	8,7	8,3	8,5
Thüringen	8,5	8,2	8,1	6,0	4,0	3,6	2,7	3,7	4,6	6,5	6,5	6,5	5,7	6,9	8,2	9,0	8,9	8,7	9,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die reg. Zuordnung der Teilnehmenden erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.

<sup>1)</sup> Die arbeitsmarktorientierte Aktivierungsquote ergibt sich aus der Anzahl der Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung / (Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung + Arbeitslosen) \* 100.

<sup>2)</sup> Weitere Informationen zur Aktivierungsquote können dem Methodenbericht vom Juli 2013, S. 9 ff. entnommen werden (siehe u.a. Link): <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistik-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Foerderstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Aktivierung-Rechtskreise-SGBIII-und-SGBII-Zweite-Aktualisierung.pdf>

## Anlage 7 – Antwort zu Frage 10

Arbeitsmarktorientierte Teilaktivierungsquote für Förderungen der beruflichen Weiterbildung nach der Kostenträgerschaft des Teilnehmenden im Rechtskreis SGB III, nach Geschlecht bzw. Altersgruppen<sup>1)2)</sup>

Deutschland 2000-2018

Datenstand: November 2018

	Berichtsjahr (bezogen auf Jahres- bzw. 12-Monats-Durchschnitt)																		
	Jahr 2000	Jahr 2001	Jahr 2002	Jahr 2003	Jahr 2004	Jahr 2005	Jahr 2006	Jahr 2007	Jahr 2008	Jahr 2009	Jahr 2010	Jahr 2011	Jahr 2012	Jahr 2013	Jahr 2014	Jahr 2015	Jahr 2016	Jahr 2017	September 2017 - August 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Insgesamt, darunter	7,4	7,4	6,9	4,9	3,4	3,5	3,3	3,8	5,1	6,5	7,4	6,0	6,8	7,5	8,3	8,5	8,6	9,0	
Männlich	6,8	6,7	6,1	4,2	2,9	3,0	3,0	3,6	4,8	6,3	6,4	7,1	5,3	6,6	7,1	7,3	7,4	7,8	
Weiblich	8,2	8,2	7,9	5,8	4,1	4,1	3,5	4,0	5,4	6,6	6,8	7,8	6,8	7,9	9,6	10,0	10,0	10,4	
15 bis unter 25 Jahre	7,1	6,9	6,0	4,7	3,1	2,3	2,6	2,7	3,6	4,7	4,1	3,9	3,3	3,7	3,7	3,6	3,7	4,0	
25 bis unter 35 Jahre	12,5	12,2	10,8	7,8	5,6	6,3	5,2	5,1	6,7	8,7	10,3	12,1	9,9	10,7	11,9	12,8	12,6	13,2	
35 bis unter 45 Jahre	10,4	10,1	9,3	6,5	4,5	5,2	4,5	5,0	6,9	8,9	10,1	12,1	9,9	11,2	12,5	13,7	14,2	13,9	
45 bis unter 55 Jahre	5,6	5,4	4,9	2,9	1,8	1,9	2,5	3,7	5,3	6,9	6,8	7,9	6,4	7,4	8,2	8,9	9,4	9,8	
55 bis unter 65 Jahre	0,7	0,8	0,9	0,5	0,2	0,2	0,7	1,6	1,9	2,0	1,4	1,4	1,0	1,3	1,4	1,7	1,9	2,2	
65 Jahre und älter	3,0	0,5	0,4	0,8	0,5	1,8	0,6	0,0	0,6	0,3	1,2	2,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die reg. Zuordnung der Teilnehmenden erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.

<sup>1)</sup> Die arbeitsmarktorientierte Aktivierungsquote ergibt sich aus der Anzahl der Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung / (Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung + Arbeitslosen) \* 100.

<sup>2)</sup> Weitere Informationen zur Aktivierungsquote können dem Methodenbericht vom Juli 2013, S. 9 ff. entnommen werden (siehe u.a. Link): <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Foerderstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Aktivierung-Rechtskreise-SGBIII-und-SGBII-Zweite-Aktualisierung.pdf>

## Anlage 8 – Antwort zu Frage 10

**Teilnehmende in Förderungen der beruflichen Weiterbildung nach der Kostenträgerschaft des Teilnehmenden im Rechtskreis SGB III, nach geplanter Teilnahmedauer**  
 Deutschland 2000-2018  
 Datenstand: November 2018

	Bestand (Jahres- bzw. 12-Monats-Durchschnitt)																		
	Jahr 2000	Jahr 2001	Jahr 2002	Jahr 2003	Jahr 2004	Jahr 2005	Jahr 2006	Jahr 2007	Jahr 2008	Jahr 2009	Jahr 2010	Jahr 2011	Jahr 2012	Jahr 2013	Jahr 2014	Jahr 2015	Jahr 2016	Jahr 2017	September 2017 - August 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Insgesamt, darunter	357.809	339.807	256.206	180.823	95.706	72.070	64.731	73.040	108.732	101.666	94.011	69.557	79.913	86.500	89.239	91.277	94.929	95.064	
kleiner 1 Monat	2.205	2.091	2.536	601	290	1.086	1.752	2.489	3.998	2.523	1.560	1.300	1.703	1.714	1.659	1.786	1.868	1.711	
1 bis unter 3 Monate	15.432	12.534	12.678	7.431	8.267	3.975	11.934	15.098	22.606	12.861	8.362	6.651	8.492	8.228	8.815	9.212	9.867	9.201	
3 bis unter 6 Monate	32.598	31.082	32.944	26.077	25.091	10.069	23.431	26.709	38.901	23.465	15.998	12.288	16.673	15.708	15.812	16.730	18.220	17.385	
6 bis unter 12 Monate	129.963	122.957	111.119	61.969	28.261	8.666	7.920	14.690	21.536	21.553	16.121	8.698	10.185	10.699	10.293	11.140	12.044	12.264	
12 bis unter 18 Monate	41.436	38.111	30.519	17.247	6.799	3.192	2.134	1.528	4.755	9.984	12.198	5.424	6.502	6.916	6.715	6.661	6.983	7.381	
18 bis unter 24 Monate	57.503	57.557	57.213	49.711	33.188	16.484	5.110	2.764	6.652	12.870	15.808	12.417	12.930	15.822	15.606	14.048	13.533	13.456	
24 bis unter 36 Monate	57.952	62.394	66.697	64.350	50.045	29.669	14.757	6.357	8.094	13.301	16.794	15.790	17.056	20.383	21.948	22.599	23.448	24.447	
36 Monate und länger	20.691	24.163	26.055	28.586	28.521	23.322	14.670	5.427	2.189	5.109	7.171	6.989	6.373	7.031	8.391	9.103	8.966	9.218	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die reg. Zuordnung der Teilnehmenden erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.

Hinweis zu den Anlagen 6 bis 8 Aktivierungsquote (Weiterbildungsquote):

Die Aktivierungsquote misst das Verhältnis der Anzahl der Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung zur Gesamtzahl der zu aktivierenden Personen zu einem Zeitpunkt (der Zeitpunkt ist jeweils der durchschnittliche Bestand eines Berichtsjahres). Die Aktivierungsquote beschreibt wie hoch der Anteil der Geförderten an allen förderbaren Personen ist. Durch die Quotenbildung werden absolut gemessene Größen besser vergleichbar und interpretierbar. Die Grundmenge der zu aktivierenden Personen sind alle Personen im SGB III, die arbeitslos sind oder sich in einer Förderung befinden.

Daten nach einem Migrationshintergrund können nicht ausgewertet werden.

## Anlage 9 – Antwort zu Frage 11

**ELB (Erwerbsfähige Leistungsberechtigte)-orientierte, arbeitsmarktnahe Teilaktivierungsquote für Teilnehmende in Förderungen der beruflichen Weiterbildung nach der Kostenträgerschaft des Rechtskreises SGB II - nach Bundesländern<sup>1)2)</sup>**  
Länder (Gebietsstand des jeweiligen Stichtags)

Datenstand: November 2018

	Berichtsjahr (bezogen auf Jahres- bzw. 12-Monats-Durchschnitt)												
	Jahr 2007	Jahr 2008	Jahr 2009	Jahr 2010	Jahr 2011	Jahr 2012	Jahr 2013	Jahr 2014	Jahr 2015	Jahr 2016	Jahr 2017	September 2017 - August 2018	
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Deutschland, darunter	1,3	1,7	2,0	2,0	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	1,4	1,3	
Schleswig-Holstein	1,2	1,6	1,8	1,9	1,5	1,3	1,1	1,2	1,3	1,4	1,3	1,1	
Hamburg	1,3	2,0	2,0	1,9	1,2	1,9	1,9	1,7	1,8	1,9	1,7	1,6	
Niedersachsen	2,4	2,9	3,4	3,1	2,1	1,9	1,8	1,6	1,5	1,4	1,2	1,0	
Bremen	2,4	3,2	3,6	3,9	2,8	2,5	2,6	2,5	2,6	2,4	2,3	2,0	
Nordrhein-Westfalen	1,2	1,6	1,7	1,7	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,5	1,4	1,3	
Hessen	0,6	0,6	0,9	1,2	1,1	1,0	0,9	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8	
Rheinland-Pfalz	0,8	1,0	1,2	1,1	1,0	1,1	1,0	1,1	1,1	1,0	1,1	1,0	
Baden-Württemberg	0,7	1,0	1,3	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	
Bayern	1,3	1,5	1,8	1,7	1,3	1,2	1,1	1,0	0,9	0,9	1,0	1,0	
Saarland	1,9	1,5	1,7	1,6	1,4	1,5	1,2	1,2	1,1	1,0	1,1	1,1	
Berlin	1,5	2,0	2,4	2,6	2,5	2,4	2,5	2,6	2,7	2,6	2,4	2,2	
Brandenburg	0,9	1,5	1,7	1,8	1,7	1,4	1,5	1,5	1,5	1,4	1,4	1,2	
Mecklenburg-Vorpommern	2,4	3,2	3,6	3,5	2,5	2,2	1,9	1,8	1,7	1,5	1,4	1,2	
Sachsen	1,0	1,3	1,7	1,9	1,8	1,8	1,8	1,7	1,7	1,6	1,5	1,4	
Sachsen-Anhalt	1,0	1,3	1,7	1,9	1,8	1,7	1,8	1,9	1,9	1,6	1,4	1,2	
Thüringen	1,0	1,5	1,8	1,7	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,2	1,0	0,8	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die reg. Zuordnung der Teilnehmenden erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.

<sup>1)</sup> Die ELB-orientierte, arbeitsmarktnahe Aktivierungsquote ergibt sich aus der Anzahl der Teilnehmenden in Förderungen der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis SGB II / Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten \* 100.

<sup>2)</sup> Weitere Informationen zur Aktivierungsquote können dem Methodenbericht vom Juli 2013, S. 9 ff. entnommen werden (siehe u.a. Link): <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Foerderstatistik/Generische->

Publikationen/Methodenbericht-Aktivierung-Rechtskreise-SGBIII-und-SGBII-Zweite-Aktualisierung.pdf  
**Anlage 10 – Antwort zu Frage 11**

**ELB-orientierte, arbeitsmarktnahe Teilaktivierungsquote für Teilnehmende in Förderungen der beruflichen Weiterbildung nach der Kostenträgerschaft des Teilnehmenden im Rechtskreis SGB II - nach Geschlecht und Altersgruppen<sup>1)2)</sup>**

Deutschland 2007-2018

Datenstand: November 2018

	Berichtsjahr (bezogen auf Jahres- bzw. 12-Monats-Durchschnitt)												
	Jahr 2007	Jahr 2008	Jahr 2009	Jahr 2010	Jahr 2011	Jahr 2012	Jahr 2013	Jahr 2014	Jahr 2015	Jahr 2016	Jahr 2017	September 2017 - August 2018	
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
Insgesamt, darunter	1,3	1,7	2,0	2,0	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	1,4	1,3	
Männlich	1,5	1,9	2,1	2,1	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	1,4	1,3	
Weiblich	1,1	1,4	1,8	1,9	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,4	1,3	1,2	
15 bis unter 25 Jahre	1,0	1,1	1,2	1,1	0,8	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	
25 bis unter 35 Jahre	2,3	3,0	3,6	3,7	3,3	3,1	3,0	3,0	3,0	2,8	2,6	2,4	
35 bis unter 45 Jahre	1,5	2,1	2,5	2,5	2,2	2,3	2,2	2,2	2,3	2,2	2,2	2,0	
45 bis unter 55 Jahre	0,8	1,2	1,4	1,4	1,1	1,1	1,1	1,0	1,1	1,0	1,0	0,9	
55 bis unter 65 Jahre	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	
65 Jahre und älter	x	x	x	x	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die reg. Zuordnung der Teilnehmenden erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.

<sup>1)</sup> Die ELB-orientierte, arbeitsmarktnahe Aktivierungsquote ergibt sich aus der Anzahl der Teilnehmenden in Förderungen der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis SGB II / Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten \* 100.

<sup>2)</sup> Weitere Informationen zur Aktivierungsquote können dem Methodenbericht vom Juli 2013, S. 9 ff. entnommen werden (siehe u.a. Link): <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Foerderstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Aktivierung-Rechtskreise-SGBIII-und-SGBII-Zweite-Aktualisierung.pdf>

## Anlage 11 – Antwort zu Frage 11

Teilnehmende in Förderungen der beruflichen Weiterbildung nach der Kostenträgerschaft des Teilnehmenden im Rechtskreis SGB II und der geplanten Teilnahmedauer  
Deutschland, 2007-2018  
Datenstand: November 2018

	Bestand (Jahres- bzw. 12-Monats-Durchschnitt)											
	Jahr 2007	Jahr 2008	Jahr 2009	Jahr 2010	Jahr 2011	Jahr 2012	Jahr 2013	Jahr 2014	Jahr 2015	Jahr 2016	Jahr 2017	September 2017 - August 2018
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Insgesamt, darunter	67.048	82.381	95.100	95.507	76.310	70.895	67.738	65.293	65.685	62.992	59.087	52.632
kleiner 1 Monat	1.230	1.708	1.888	1.843	1.415	1.342	1.227	1.185	1.032	1.158	935	873
1 bis unter 3 Monate	7.406	9.783	11.281	10.861	7.794	7.732	6.577	6.262	6.048	6.076	5.263	4.537
3 bis unter 6 Monate	17.929	22.598	26.712	24.583	17.596	17.749	16.206	14.430	13.510	13.843	12.905	10.636
6 bis unter 12 Monate	15.790	19.544	22.451	20.757	14.360	14.213	14.504	12.474	12.413	11.170	11.351	10.008
12 bis unter 18 Monate	3.942	4.988	6.423	7.620	6.586	5.767	6.405	6.056	6.010	5.384	5.121	4.731
18 bis unter 24 Monate	7.955	9.249	11.254	12.279	10.392	7.771	8.079	8.919	8.992	7.910	7.269	6.917
24 bis unter 36 Monate	9.877	11.451	12.302	13.469	12.394	10.547	11.302	12.864	14.282	14.234	13.699	12.905
36 Monate und länger	2.920	3.060	2.790	4.094	4.497	3.628	2.915	3.021	3.388	3.203	2.502	2.019

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die reg. Zuordnung der Teilnehmenden erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.

Hinweis zu den Anlagen 9 bis 11 Aktivierungsquote (Weiterbildungsquote):

Die Aktivierungsquote misst das Verhältnis der Anzahl der Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung zur Gesamtzahl der zu aktivierenden Personen zu einem Zeitpunkt (der Zeitpunkt ist jeweils der durchschnittliche Bestand eines Berichtsjahres). Die Aktivierungsquote beschreibt wie hoch der Anteil der Geförderten an allen förderbaren Personen ist. Durch die Quotenbildung werden absolut gemessene Größen besser vergleichbar und interpretierbar. Die Grundmenge der zu aktivierenden Personen sind erwerbsfähige Personen, die Leistungen nach dem SGB II beziehen.

Daten nach einem Migrationshintergrund können nicht ausgewertet werden.