

Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD

Berufsbegleitende Weiterbildung - Welchen Chancen werden für berufstätige Frauen geschaffen?

**Antwort des Senats
auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD
vom 23. Mai 2017**

„Berufsbegleitende Weiterbildung – Welche Chancen werden für berufstätige Frauen geschaffen?“

Die Fraktion der SPD hat folgende Kleine Anfrage an den Senat gerichtet:

„Gleichheit zwischen den Geschlechtern wird stets gefordert, doch besonders auf dem Arbeitsmarkt sind die Unterschiede nach wie vor deutlich sichtbar. Die Lohnlücke liegt in Bremen immer noch bei 25%, im Bundesdurchschnitt liegt sie sogar noch etwas höher. Besonders schwierig sieht es aber im Alter aus. Altersarmut ist vor allem weiblich, denn signifikant weniger Frauen als Männer gehen dauerhaft einer nachhaltig existenzsichernden Arbeit nach. Ursache hierfür ist unter anderem, dass Frauen häufiger als Männer in schlecht bezahlten Beschäftigungen arbeiten. Gerade in den Dienstleistungs- und Care-Berufen sind überdurchschnittlich viele Frauen zu finden. Zudem arbeiten Frauen bekannter Weise häufiger als Männer in Teilzeit – auch nach der Familienphase.

Vor diesem Hintergrund bleibt es wichtig, Qualifizierungsangebote für Frauen zu erhalten und weiter zu entwickeln, damit sich ihre Chancen in Beschäftigung und auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Frauen haben einen anderen Blick auf ihre berufliche Situation und identifizieren so auch andere Bedarfe als Männer. Auch Weiterbildungsangebote können teilweise nur in Teilzeit wahrgenommen werden und Entscheidungen für oder gegen eine berufliche Weiterbildung basieren nicht nur auf beruflichen Erwägungen. Deshalb ist es umso wichtiger für berufstätige Frauen, sich entsprechend der individuellen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen fortzubilden. Berufliche Weiterbildung ist der Schlüssel für nachhaltige, existenzsichernde Arbeit, die (auch im Alter) vor Armut schützt. Der Fokus der Anfrage liegt hier auf öffentlich geförderter Weiterbildung von berufstätigen Frauen, die zum Ziel hat, die individuelle berufliche Qualifikation zu erweitern. Nicht gemeint sind z.B. Bildungsurlaub oder die zur Ausübung eines Berufs generell notwendige Qualifikation, wie z.B. eine Ausbildung.

Die Weiterbildung der Beschäftigten ist die originäre Aufgabe der Unternehmen, diese wird allerdings sehr unterschiedlich wahrgenommen. Deshalb ist es wichtig, auch Unternehmen dafür zu sensibilisieren, dass – vor allem vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung – die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen ebenso wie die Ausbildung auch den Bedarf an Fachkräften sichern hilft.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Welche Informationen liegen dem Senat über den Anteil von Frauen an öffentlich geförderter berufsbegleitender Weiterbildung in den vergangenen 3 Jahren für Bremen und Bremerhaven vor?

2. Welchen Berufen gehen die Frauen in öffentlich geförderter berufsbegleitender Weiterbildung nach bzw. in welchen Branchen sind sie beschäftigt – sofern dem Senat bekannt?
3. Welche Angebote an öffentlich geförderter Weiterbildung gibt es in Bremen und Bremerhaven für berufstätige Frauen und Männer?
4. Welche finanziellen Fördermöglichkeiten können Arbeitnehmerinnen in Bremen und Bremerhaven in Anspruch nehmen, um sich berufsbegleitend weiterzubilden und wurden diese von Frauen in Anspruch genommen – sofern bekannt?
5. Gibt es Erkenntnisse über die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und wie häufig diese von Unternehmen bzw. privat finanziert werden (Studien, Erhebungen)?
6. Wie müssen die Rahmenbedingungen sein, damit mehr Frauen (mit Kindern, Alleinerziehende) an berufsbegleitender Weiterbildung teilnehmen (können)?
7. Welche öffentlich geförderten (und dem Senat darüber hinaus bekannten) beruflichen Weiterbildungen werden in Teilzeit und an Wochenenden angeboten?
8. Welche Aktivitäten unternimmt der Senat begleitend, um die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen im Land Bremen allgemein zu steigern und welche weiteren Maßnahmen wären noch möglich?
9. Sieht der Senat die Möglichkeit für mehr Bereitschaft in den Unternehmen zu werben, die MitarbeiterInnen weiterzubilden und so auch dem Fachkräftebedarf zu begegnen?“

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung

Zur Beantwortung der Anfrage wurden die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, das Bundesinstitut für Berufsbildung, das Jobcenter Bremen, das Jobcenter Bremerhaven, das Statistische Bundesamt sowie die Stiftung Begabtenförderung Berufliche Bildung eingebunden.

Die finanzielle Förderung der Senatorin für Kinder und Bildung wird für die Förderung des hauptberuflichen Personals und von Weiterbildungsveranstaltungen verwendet. Gemäß § 7 Abs. 2 WBG-VO sind diese bezuschussten Bildungsmaßnahmen aber in erster Linie Maßnahmen der allgemeinen und politischen Weiterbildung und keine Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Deshalb wurden die nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz anerkannten dreizehn Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen nicht befragt.

Frage 1: Welche Informationen liegen dem Senat über den Anteil von Frauen an öffentlich geförderter berufsbegleitender Weiterbildung in den vergangenen 3 Jahren für Bremen und Bremerhaven vor?

Dem Senat liegen über den Anteil von Frauen an öffentlich geförderter berufsbegleitender Weiterbildung folgende Daten vor:

1. Im Rahmen des **Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP)** wurden von 2014 bis 2016 insgesamt 1.639 Personen in Bremen und Bremerhaven in berufsbegleitender Qualifizierung aus Mitteln des europäischen Sozialfonds gefördert. 702 davon waren Frauen. Der Frauenanteil betrug somit insgesamt 43%. Im Jahr 2014 lag er bei 43% (absolut 638), 2015 bei 44% (absolut 29) und 2016 bei 45% (absolut 35).

Da die Schwerpunkte der Eingliederungstitel von Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter wechseln, schwanken auch die Zahlen der ergänzenden Weiterbildungsförderung durch den ESF des Landes Bremen in den Jahren 2014 bis 2016. Weiterhin wurde der Schwerpunkt der ESF-Förderperiode 2014-2020 von der Förderung von Fachkräften auf die Armutsbekämpfung verändert.

Tabelle 1: Geförderte Teilnehmende in berufsbegleitender Qualifizierung – gefördert über das Beschäftigungspolitische Aktionsprogramm (ESF)

	2014			2015			2016			2014-2016		
	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in %	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in %	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in %	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in %
TN aus Bremen	1.118	495	44%	57	28	49%	73	32	44%	1.248	555	44%
TN aus Bremerhaven	378	143	38%	9	1	11%	4	3	75%	391	147	38%
Gesamt	1.496	638	43%	66	29	44%	77	35	45%	1.639	702	43%

2. Die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven meldet für das Programm „**Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer/innen in Unternehmen**“ (WeGeBau¹) für die Jahre 2015 bis 2017 eine Gesamtbeteiligung von 334 Personen, die Frauenbeteiligung liegt bei 55% (absolut 184).

Tabelle 2: geförderte Teilnehmende im Rahmen des Programms „Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer/innen in Unternehmen“ (WeGeBau)

	2015			2016			2017 (bislang umgesetzt)			2015-2017		
	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in %	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in %	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in %	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in %
TN aus Bremen	86	58	67%	118	78	66%	59	23	40%	263	159	60%
TN aus Bremerhaven	34	11	32%	22	4	18%	15	10	67%	71	25	35%
Gesamt	120	69	58%	140	82	59%	74	33	45%	334	184	55%

Die Frauenbeteiligung bei berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen, die eine öffentliche Teilförderung beinhalten, wird unter Frage 4 dargestellt.

Frage 2: „Welchen Berufen gehen die Frauen in öffentlich geförderter Weiterbildung nach bzw. in welchen Branchen sind sie beschäftigt – sofern dem Senat bekannt?“

Die Frauen, die sich an öffentlich geförderten berufsbegleitenden Maßnahmen beteiligen, sind in allen, in Bremen ansässigen Branchen beschäftigt. Mit einem deutlichen Vorsprung können sowohl für die Förderung über den ESF als auch über Mittel der Agentur folgende Branchen benannt werden:

1. Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
2. Erziehung und Unterricht
3. Unternehmensbezogene Dienstleistungen

Frage 3: Welche Angebote an öffentlich geförderter berufsbegleitender Weiterbildung gibt es in Bremen und Bremerhaven?“

Das Land Bremen fördert zurzeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms in Bremen drei berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Projektförderung. Für Bremerhaven sind aktuell keine Projekte anhängig. Ziel der teilnehmenden Erwerbstätigen ist es, einen Berufsabschluss zu erlangen.

Die Maßnahmen werden in enger Kooperation mit den Betrieben durchgeführt. Die berufsbegleitende Qualifizierung findet während der Arbeitszeit statt.

Die Bremer Gruppenmaßnahmen haben folgende Abschlüsse zum Ziel:

1. Fachkraft für Lagerlogistik: Die kompetenzbasierte Qualifizierung beinhaltet 12 Lernfelder und soll innerhalb von 24 Monaten zum IHK-Abschluss führen.
2. Kraftomnibusfahrende mit IHK-Abschluss: Die 26 Monate währende Qualifizierungsmaßnahme für An- und Ungelernte beinhaltet den IHK-Abschluss zum/zur Kraftomnibusfahrenden sowie zur Mischarbeit für fahrdienstnahe Service- und Dienstleistungstätigkeiten.
3. Altenpflegehelfer/in bzw. Altenpfleger/in: Die integrierte Altenpflege- und Altenpflegehilfeausbildung für an- und ungelernete Beschäftigte in der Pflege findet in Teilzeit statt.

Darüber hinaus gibt es zertifizierte Weiterbildungsmaßnahmen in Teilzeit, die gleichermaßen für Bremen und Bremerhaven gelten, über einen Bildungsgutschein finanzierbar sind und ggf. von Erwerbstätigen berufsbegleitend wahrgenommen werden können. Eine ausführliche Darstellung dieses Angebots erfolgt unter Frage 7.

Frage 4: Welche finanziellen Fördermöglichkeiten können Arbeitnehmerinnen in Bremen und Bremerhaven in Anspruch nehmen, um sich berufsbegleitend weiterzubilden?

Die finanziellen Fördermöglichkeiten, die sich gleichermaßen an Arbeitnehmerinnen in Bremen und Bremerhaven richten, lassen sich in einen individuellen und in einen betrieblichen Zugang einordnen.

Im individuellen Zugang können erwerbstätige Arbeitnehmerinnen eine eigene Weiterbildungsplanung entwickeln, die - wenn sie außerhalb der Arbeitszeit absolviert wird - nicht notwendigerweise mit dem Arbeitgeber abzustimmen ist. Die Förderung erfolgt in der Regel im Rahmen einer Anteilsförderung. Der zu leistende finanzielle Eigenanteil kann höher sein als die Fördersumme.

Folgende Bundesprogramme stehen zur Verfügung:

1. **Bildungsprämie:** Die Bildungsprämie kann von Beschäftigten mit geringem Einkommen (zu versteuerndes Jahreseinkommen unter 20.000/40.000 €) genutzt werden. Der Gutschein beinhaltet eine Förderung von 50% der Weiterbildungskosten, maximal 500 €. Gefördert werden können berufliche Weiterbildungsmaßnahmen bis zu 1.000 €. Die berufliche Weiterbildung muss nicht zwingend an den Ausbildungsberuf bzw. die derzeit ausgeübte Tätigkeit anschließen. Der Frauenanteil bei der Inanspruchnahme dieses Instrumentes lag in den letzten drei Jahren im Land Bremen kontinuierlich bei 76% (2014: 70 absolut, 2015: 138 absolut, 2016: 127 absolut). Mit der zweiten Änderung der Richtlinie zur Förderung von Prämiegutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen des Bundesprogramms Bildungsprämie vom 9.6.2017 wird die Be-

grenzung der förderfähigen Maßnahmekosten in Höhe von 1.000 € aufgehoben. Es wird davon ausgegangen, dass die Inanspruchnahme der Bildungsprämie deutlich zunehmen wird.

2. **Weiterbildungssparen:** Das Weiterbildungssparen ist ein weiterer Baustein des Programms „Bildungsprämie“: Durch Änderung des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) ist seit dem 1. Januar 2009 eine vorzeitige unschädliche Entnahme aus dem über „vermögenswirksame Leistungen“ angesparten Guthaben möglich, um eine individuelle berufliche Weiterbildung zu finanzieren. Der Spargutschein der Bildungsprämie ermöglicht die vorzeitige Entnahme des angesparten Guthabens, ohne dass dadurch die Arbeitnehmersparzulage verloren geht. Das Instrument wird jedoch kaum nachgefragt (Ausgabe von drei Spargutscheinen in den letzten drei Jahren im Land Bremen).
3. **Aufstiegs-BAföG:** Im Rahmen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG), auch bekannt als Aufstiegs-BAföG (früher: Meister-BAföG), können sich Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen, die fachlich auf öffentlich-rechtliche Prüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder auf gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht vorbereiten, finanziell fördern lassen. Der angestrebte berufliche Abschluss muss über dem Niveau einer Facharbeiter-, Gesellen- und Gehilfenprüfung oder eines Berufsfachschulabschlusses liegen. Es gibt Vollzeit- und berufsbegleitende Vorbereitungskurse. Die Förderung beinhaltet nicht rückzahlbare Zuschüsse sowie zinsgünstige Darlehen bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Die Förderung für die Weiterbildungskosten wird vermögensunabhängig gewährt. In 2014 und 2015 lag hier der Anteil von Frauen an berufsbegleitenden Maßnahmen bei 26% (absolut: 204) und 28% (absolut: 208). Zahlen für 2016 liegen noch nicht vor, werden jedoch nach der AFBG-Novelle vom 1.8.2016 und der damit verbundenen künftigen Förderungsmöglichkeit für die Weiterbildung zum /zur Erzieher/in voraussichtlich deutlich ansteigen.
4. **Weiterbildungsstipendium:** Es unterstützt Personen unter 25 Jahren nach einem besonders erfolgreichen Berufsabschluss bei der weiteren beruflichen Qualifizierung. Die Förderung umfasst Zuschüsse für die Kosten von fachlichen oder berufsübergreifenden Weiterbildungen in Höhe von insgesamt maximal 7.200 €, verteilt auf drei Förderjahre. Die Weiterbildung muss grundsätzlich berufsbegleitend durchgeführt werden. Das Aufstiegsstipendium wurde im Land Bremen in 2014 zu 60% (absolut: 52), in 2015 zu 64% (absolut: 32) und 2016 zu 57% (absolut: 40) von Frauen nachgefragt.
5. **Aufstiegsstipendium:** Das Aufstiegsstipendium unterstützt Fachkräfte mit Berufsausbildung und Praxiserfahrung bei einem ersten (berufsbegleitenden) Hochschulstudium. Als Programm der Begabtenförderung richtet es sich an Personen, die in Ausbildung und Beruf besonderes Talent und Engagement aufbringen. Studierende in einem berufsbegleitenden Studiengang erhalten jährlich 2.400 €. Der Frauenanteil für das Land Bremen betrug in den letzten drei Jahren bei der Inanspruchnahme von berufsbegleitenden Hochschulstudiengängen 69% (absolut: 14).

Darüber hinaus können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven den **Bremer Weiterbildungsscheck des Landesprogramms „Weiter mit Bildung und Beratung“** nutzen: Seit Juni 2015 bietet der Bremer Weiterbildungsscheck geringqualifizierten Erwerbstätigen die Möglichkeit, eine berufsbegleitende Qualifizierung zu absolvieren, die punktuell die derzeitigen Kompetenzen erweitert oder direkt zum Berufsabschluss führt. Die anteilige Förderung kommt nur zum Tragen, wenn eine Förderung über das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen WeGeBau nicht möglich ist. Die Inanspruchnahme von Frauen lag in den letzten 18 Monaten bei 50% (absolut 11).

Im betrieblichen Zugang ist die Weiterbildungsplanung mit dem Arbeitgeber abzustimmen. Da der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin sich zum Teil finanziell zu beteiligen hat, ist die berufsbegleitende Weiterbildung immer auch Teil der betrieblichen Personalentwicklung. Antragsteller ist für diesen Fall der Betrieb.

1. **Bremer Weiterbildungsscheck** Landesprogramm „Weiter mit Bildung und Beratung“:
Im betrieblichen Zugang können Klein- und Kleinstunternehmen für sich oder die Mitarbeitenden eine Förderung für eine berufliche Weiterbildung beantragen. Die Kosten werden anteilig zu 50%, maximal 500€ bezuschusst. Die übrigen Kosten muss der Betrieb übernehmen. Die Weiterbildung kann während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Der Frauenanteil der geförderten Personen lag in den letzten drei Jahren bei 55% (absolut: 215).
2. **Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen** (WeGeBau):
Voraussetzung bei dem Förderprogramm der Agentur für Arbeit ist die Durchführung der Weiterbildung im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Zuvor muss eine Beratung durch die Agentur für Arbeit stattfinden, die Qualifizierung ist ausschließlich bei von AZAV zertifizierten Trägern und Maßnahmen möglich. Das Förderprogramm wendet sich an zwei Personenkreise:
 - a) Personen ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernete Tätigkeit verrichten und ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben

Förderfähige Weiterbildungen müssen entweder direkt oder als abschlussfähige Teilqualifikation zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Gefördert werden Lehrgangskosten und ggf. zusätzliche aus der Weiterbildung entstehende Kosten (z.B. Fahrtkosten). Der Betrieb kann darüber hinaus einen Arbeitsentgeltzuschuss und eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen erhalten.
 - b) Beschäftigte in KMU (bis 250 MA)

Förderfähige Weiterbildungen müssen über arbeitsplatzbezogene Anpas-

sungsfortbildungen hinausgehen. Es werden anteilig die Lehrgangskosten übernommen (bei unter 45jährigen muss mindestens 50% der Kosten durch den Arbeitgeber übernommen werden) und ein Zuschuss zu weiteren Kosten, wie z. B. Fahrtkosten gegeben.

Der Frauenanteil bei der Inanspruchnahme beträgt wie unter Frage 1 bereits dargestellt 55%.

3. **Förderung der beruflichen Weiterbildung für erwerbstätige Personen mit ergänzendem SGB II-Bezug**

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen mit ergänzendem SGB II-Bezug können durch Übernahme der Weiterbildungskosten im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung gefördert werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (gemäß SGB III § 81). Die Beschäftigten erhalten einen Bildungsgutschein und das Jobcenter übernimmt die anfallenden Lehrgangsgebühren. Die Arbeitgeber können bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) erhalten, wenn die oder der Beschäftigte für die Weiterbildung innerhalb des Betriebs unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt wird. Die Förderung erfolgt analog des Programms WeGeBau der Bundesagentur für Arbeit. Eine Auswertung zu den berufsbegleitenden Weiterbildungen der beiden Jobcenter ist nicht möglich, da die Förderung anders als im SGB III-Bereich kein gesondertes Programm darstellt und somit auch keine gesonderte Erfassung erfolgt. Daher können vom Jobcenter Bremen geförderte Teilnehmende berufsbegleitender Weiterbildungen nicht ausgewiesen werden.

Frage 5: Gibt es Erkenntnisse über die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und wie häufig diese von Unternehmen bzw. privat finanziert werden?

Die Beteiligung von Erwachsenen am lebenslangen Lernen wird seit 2007 in einem ca. dreijährigen Zyklus im Rahmen des **Adult Education Survey (AES)** erhoben. Die Personen werden befragt, ob sie in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Der AES unterscheidet zwischen betrieblicher Weiterbildung (= vom Betrieb mindestens in Teilen mitfinanziert bzw. es erfolgt eine Freistellung), individuell berufsbezogener Weiterbildung (= selbst finanziert) und nicht berufsbezogener Weiterbildung. Um einen Vergleich der Daten zu erleichtern, werden auch die Beteiligungsquoten der Männer mit angegeben. Die aktuellsten Daten beziehen sich auf das Jahr 2014.

Tabelle 3: Beteiligungsquoten an Weiterbildung

	Weiterbildung insgesamt	Davon: Betriebliche Weiterbildung	Davon: Individuell-berufsbezogene Weiterbildung	Davon: Nicht berufsbezogene Weiterbildung
Frauen	50%	34%	10%	15%
Männer	52%	40%	9%	10%
Basis Erwerbstätige				
Frauen	59%	48%	11%	13%
Männer	57%	51%	7%	7%
Basis Vollzeit-erwerb-stätige				
Frauen	61%	50%	12%	6%
Männer	56%	52%	8 %	11%

Quelle: BMBF: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014

Die allgemeine Weiterbildungsbeteiligungsquote von Frauen lag 2014 bei 50%. Damit ist die Quote seit 2007 (42%) angestiegen. Die geringe betriebliche Beteiligung von Frauen (34%) hängt damit zusammen, dass Frauen weniger als Männer in das Erwerbsleben eingebunden sind: Sie sind seltener erwerbstätig als Männer und arbeiten häufiger in Teilzeit. Aufgrund dessen wurden die Teilnahmequoten von Teilzeit- und Vollzeit-erwerb-stätigen aufgelistet. Bei Vollzeit-erwerb-stätigen liegt der Frauenanteil an betrieblicher Weiterbildung bei 50%.

Das **IAB-Betriebspanel** ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Sie findet jährlich statt und untersucht auch Fragen zur Weiterbildung. Danach haben bundesweit 53% der Betriebe im ersten Halbjahr 2016 die Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützt. 38% der in diesen Betrieben beschäftigten Frauen nahmen an einer betrieblichen Weiterbildung teil, bei den Männern waren es 33%. Die im Vergleich zu den Männern hohe Weiterbildungsbeteiligungsquote der Frauen wird damit begründet, dass diese häufig in Branchen beschäftigt sind, die sich durch eine hohe Weiterbildungsbeteiligung auszeichnen wie z.B. im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Bereich Erziehung und Unterricht. Der Frauenanteil an den Beschäftigten liegt hier bei 75% bzw. 70% (Quelle: Pressemitteilung des IAB vom 22.3.2017).

Für das Bundesland Bremen ergeben sich ähnliche Werte hinsichtlich des Weiterbildungseingagements der Betriebe, wobei insgesamt mehr Beschäftigte an betrieblicher Weiterbildung partizipieren. Während in anderen Regionen die Frauenbeteiligung an Weiterbildung deutlich höher ausfällt, werden in Bremen Männer und Frauen zu gleichen Teilen in die betriebliche Weiterbildung einbezogen.

Das **IAB Betriebspanel Bremen 2015** liefert ebenfalls ausführliches Zahlenmaterial:

Bei einer Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Höhe von 53% wurden im ersten Halbjahr 2015 45% aller dort beschäftigten Frauen und 43% der beschäftigten Männer bei der Weiterbildung unterstützt (Bundesweit: 37% Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und 33% bei Männern).

Mehr als 80% der Bremer Betriebe gaben an, ihre Beschäftigten für die Weiterbildung normalerweise freizustellen. In 14% der Betriebe ist es üblich, dass sich die Mitarbeitenden sowohl in der Arbeitszeit als auch in der Freizeit weiterbilden. Dies trifft in noch höherem Maße für Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen zu. Bei 2% der weiterbildungsaktiven Bremer Betriebe wird die Weiterbildung üblicherweise in der Freizeit der Beschäftigten durchgeführt. Bei diesen Betrieben handelte es sich ausschließlich um Kleinbetriebe.

An den Kosten der Weiterbildung, wie z. B. Kursgebühren oder Reisekosten, werden die Bremer Beschäftigten eher selten beteiligt. In mehr als 80% der Betriebe, müssen sich die Mitarbeitenden weder an den Kursgebühren noch an den Reisekosten beteiligen. Einer von 10 Bremer Betrieben gab an, dass die Kosten für die genutzten Weiterbildungsangebote von den Beschäftigten normalerweise vollständig übernommen werden müssen. In weiteren 6% war eine anteilige Selbstbeteiligung der Beschäftigten vorgesehen.

Frage 6: Wie müssen die Rahmenbedingungen sein, damit mehr Frauen (mit Kindern, Alleinerziehende) an berufsbegleitender Weiterbildung teilnehmen können?

Um die Teilnahme von Frauen (mit Kindern, Alleinerziehende, auch Pflegende) an berufsbegleitender Weiterbildung wirkungsvoll zu unterstützen, sind sowohl die Rahmenbedingungen der konkreten Weiterbildungsangebote zu betrachten, als auch die grundlegenden Rahmenbedingungen, unter denen das Leben mit Kindern organisiert werden muss.

Gelebte Arbeitskultur beinhaltet in der Regel auch heute noch, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere von Frauen geleistet werden muss. Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit bildet somit die Grundlage für eine gleichberechtigte Partizipation im privaten und öffentlichen Leben. Familienfreundliche Personalpolitik in den Betrieben, eine gleiche Vergütung für dieselbe Arbeit, sowie ein flächendeckender Ausbau der Kinderbetreuung, der die sogenannten Randzeiten mit einbezieht, sind wichtige Säulen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine höhere Weiterbildungsbeteiligung.

Familienfreundliche Personalpolitik umfasst nicht nur die Umsetzung geeigneter Modelle zu Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Sie impliziert z.B. auch die selbstverständliche Förderung von betrieblicher Weiterbildung bei Teilzeitbeschäftigten. Vollständige Abkoppelungen vom Betrieb während Erwerbsunterbrechungen wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen erschweren die Rückkehr in die Betriebe. Die Teilnahme an Weiterbildung auch während der Erziehungs- und Pflegezeiten erleichtert den Wiedereinstieg und bindet Frauen an die Unternehmen. Frauen sollen

ermutigt werden, auch während dieser „Auszeiten“ an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Gerade im Zuge der sich rasch wandelnden Arbeitswelt ist fortlaufende Weiterbildung notwendig, um jederzeit den Anschluss an das Erwerbsleben zu behalten.

Damit Frauen Weiterbildungsangebote verstärkt wahrnehmen können und wollen, sollten bereits bei der Konzipierung der Weiterbildungsangebote die Bedarfe von Frauen einbezogen werden. Genderkompetenz der Weiterbildungsverantwortlichen ist erforderlich, damit sich Frauen und Männer bereits in der Bewerbung des Angebots angesprochen fühlen und sich ein gendersensibler Blick auf die Lebenswelten beider Geschlechter auch in der Durchführung der Weiterbildung niederschlägt.

Darüber hinaus ist eine größtmögliche Flexibilisierung der Kursangebote notwendig, damit individuelle Lebenslagen von Frauen berücksichtigt werden können. Hierzu zählen z.B. eine Strukturierung von Kursen in mehrere einzeln buchbare Module, Weiterbildungsangebote in Teilzeit oder die flexible Gestaltung von Weiterbildungsorten und -zeiten wie es z.B. Unterrichtsformen wie E-Learning oder Blended Learning ermöglichen.

Auch die Möglichkeiten der Finanzierung von Weiterbildung beeinflusst die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen. Beschäftigte müssen, wenn sie in eigener Verantwortung eine berufliche Weiterbildung anstreben, in der Regel die direkten und indirekten Kosten wie Kurs- und Prüfungsgebühren selbst tragen. Die Möglichkeiten der anteiligen finanziellen Fördermittel wurden unter der Frage 4 dargestellt. Es zeigt sich, dass Gutscheiprogramme und Stipendien sehr gerne von Frauen in Anspruch genommen werden und ein Anreiz sein können, an Weiterbildung teilzunehmen.

Frage 7: Welche öffentlich geförderten (und dem Senat darüber hinaus bekannten) beruflichen Weiterbildungen werden in Teilzeit und an Wochenenden angeboten?

Die Weiterbildungsdatenbank der Bundesagentur für Arbeit „KURSNET“ weist für Bremen ein berufliches Qualifizierungsangebot mit über 2.500 Maßnahmen in Teilzeit (in der Regel morgens an Werktagen) aus. Die Qualifizierungsinhalte decken alle gängigen, am Arbeitsmarkt abgefragten Kompetenzen ab. Diese zertifizierten Bildungsmaßnahmen können über den Bildungsgutschein finanziert werden und wenden sich daher in erster Linie an Arbeitslose. Ggf. ist auch eine Förderung für Erwerbstätige über das Instrument Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGeBau) möglich.

Daneben halten die im Land ansässigen Weiterbildungsdienstleister zahlreiche Angebote vor, die Interessierte außerhalb ihrer Arbeitszeit, auch an Wochenenden, besuchen können. „KURSNET“ weist z.B. 20 Aufstiegsfortbildungen als Wochenendveranstaltungen aus. Diese Angebote ermöglichen es, Kurspläne nach individuellen Kriterien zusammenzustellen, sodass auch Teilzeitaspekte zum Tragen kommen können.

Die Weiterbildungsinteressierten müssen allerdings in der Regel die dafür notwendigen finanziellen Mittel selber aufbringen und können ggf. Teilförderungen im Rahmen

der unter Frage 4 beschriebenen Förderinstrumente in Anspruch nehmen. Viele Weiterbildungsträger bieten eine Förderberatung an.

Ein explizites Angebot von beruflichen Qualifizierungen in Teilzeit und/oder an Wochenenden wird momentan in der Förderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds nicht ausdrücklich verfolgt. Die zurzeit geförderten Qualifizierungskonzepte werden aber zunehmend modularisiert, sodass sie auch in kleineren Abschnitten mit zeitlichen Unterbrechungen, absolviert werden können. Da durch die Mitarbeitendenqualifizierung auch die beteiligten Unternehmen gewinnen, wird im Rahmen der ESF-Förderung von ihnen die Bereitschaft erwartet, dass die Qualifizierung zum überwiegenden Teil während der Arbeitszeit stattfindet.

Frage 8: Welche Aktivitäten unternimmt der Senat begleitend, um die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen im Land Bremen allgemein zu steigern und welche weiteren Maßnahmen wären möglich?

Der Senat verfolgt in allen Förderbereichen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) systematisch die Beteiligung von Frauen als Querschnittsziel. So sollen z.B. in den öffentlich geförderten Projekten zur berufsbegleitenden Qualifizierung Frauen einen Anteil von 55% der Teilnehmenden stellen. Ob dieses Ziel erreicht wird, ist aus heutiger Sicht noch nicht absehbar, da die momentan geförderten Projekte zum Teil bis in das Jahr 2019 hinein laufen. Gegebenenfalls sind in 2018/2019 neue Anläufe zur Realisierung der Quote notwendig. Da die Bereitschaft von Frauen zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen sehr hoch ist, werden bei den weiteren zukünftigen Überlegungen insbesondere die betrieblichen Strategien zur Personalentwicklung zu berücksichtigen sein.

Ergänzend zur Förderung von berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt der Senat die Beteiligung von Frauen an Weiterbildung mit dem Landesprogramm „Weiter mit Bildung und Beratung“. Dieses Angebot umfasst eine trägerneutrale Weiterbildungsberatung, die Hinführung zum Berufsabschluss über eine Externenprüfung und eine Beratung und Begleitung von Personen mit im Ausland erworbenen Berufs- und Schulabschlüssen. Das Programm, welches zu allen Fragen der beruflichen Qualifizierung und zu konkreten Weiterbildungsmöglichkeiten berät, hat eine Beteiligungsquote von Frauen in Höhe von 60%.

Neben dem Landesprogramm werden weitere zielgruppenspezifische arbeitsmarktorientierte Beratungsprojekte wie z.B. die Frauenberatungsstellen in Bremen und Bremerhaven gefördert. Diese Beratungsstellen haben einen niedrigschwelligen Zugang und beraten verschiedene Zielgruppen mit dem Ziel, sie bei der Ermittlung und Realisierung von Weiterbildungsbedarfen zu unterstützen.

Die Förderung von alleinerziehenden Frauen ist ein gesonderter Schwerpunkt, hierzu wird noch in diesem Jahr jeweils ein Modellprojekt in Bremen-Nord und in Tenever implementiert werden.

Frage 9: Sieht der Senat die Möglichkeit für mehr Bereitschaft in den Unternehmen zu werben, die MitarbeiterInnen weiterzubilden und so auch dem Fachkräftebedarf zu begegnen?

Mit dem Landesprogramm „Weiter mit Bildung und Beratung“ ist der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen 2013 gestartet, um die Weiterbildungsbeteiligung im Land zu erhöhen und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Dabei ist nicht nur eine unabhängige leicht zugängliche Beratungsstelle für alle Bürgerinnen und Bürger eingerichtet worden, sondern es sind als eine besondere Zielgruppe auch die kleinen Unternehmen in Bremen und Bremerhaven in den Blick genommen worden.

Bei der Ansprache der Betriebe hat sich gezeigt, dass die Förderung von Weiterbildungsaktivitäten durch den „Bremer Weiterbildungsscheck“ nicht nur den Impuls geben konnte, Qualifizierungspläne schneller umzusetzen oder auch mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiterzubilden. Häufig fungierte die Scheckförderung auch als eine Art „Türöffner“, um sich beraten zu lassen, wie mit dem Thema Weiterbildung im Betrieb systematischer umgegangen und damit auch gezielt ein Beitrag zur Sicherung des Know-Hows und zur Wettbewerbsfähigkeit geleistet werden kann.

Darüber hinaus bleibt abzuwarten, inwieweit die gesetzten Ziele, z. B. ein Frauenanteil von 55% bei den berufsbegleitenden Qualifizierungen, in den aktuell geförderten Projekten erreicht wird. Sollte sich hier zeigen, dass zur Zielerreichung noch weitere Anstrengungen notwendig sind, wird 2018/ 2019 insbesondere bei den betrieblichen Strategien zur Personalentwicklung anzusetzen sein.