

Auswertung der Antworten der kleinen Anfrage “Evaluation des Qualifizierungschancengesetzes (QCG)”

Zusammenfassung

Insgesamt ist der **Anstieg der geförderten Weiterbildung mit etwas über 10% eher gering**. Eine deutliche Mehrnutzung von geförderter beruflicher Weiterbildung ist durch das Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetz bisher nicht festzustellen: Die Eintritte von Teilnehmer*innen insgesamt in berufliche Weiterbildung ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum kaum angestiegen (Vergleich Jan-Okt 2018: 251.789 zu Jan-Okt 2019: 282.079), also um 30.290 Personen. Auch bei der Beschäftigtenqualifizierung gab es zwar einen Anstieg, der aber mit 8,8% sogar unterdurchschnittlich war: Im Vergleich Jan-Okt 2018: 27.009 zu Jan-Okt. 2019: 29.584. Das ist ein relativ kleines Plus von 2.575. Ein großer Teil davon wurde mit dem Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) gefördert, was wiederum einen Anstieg von 87,7% bedeutet. Diese Zunahme ist eindeutig auf die erweiterten Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch das Qualifizierungschancengesetz zurückzuführen. Betriebe scheinen diese Unterstützung zu nutzen, um ihre Beschäftigten weiterzubilden. Ob sie das vorher auf eigene Kosten oder gar nicht gemacht haben, ist den Antworten nicht abzulesen. Nach wie vor ist es aber so, dass überwiegend Arbeitslose, nämlich mehr als drei Viertel, von der Weiterbildungsförderung profitieren.

Die Antworten lassen darauf schließen, dass trotz des Anstiegs bei den Arbeitsentgeltzuschüssen die Zielgruppe Erwerbstätige noch nicht ausreichend erreicht wird. Das gilt insbesondere für Erwerbstätige, die ergänzend auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind, die so genannten Aufstocker. Die geringe Zahl von Aufstockern mit Weiterbildungsförderung ist von 2018 auf 2019 sogar gesunken.

Insgesamt muss ein stärkerer Fokus auf die Erwerbstätigen gelegt werden, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind oder sich aufgrund des Strukturwandels durch berufliche Weiterbildung neu orientieren wollen.

Das ist eine Zielgruppe, für die ein **Recht auf Weiterbildung**, wie wir es fordern, besonders wichtig ist. Menschen, deren Arbeitsplatz substituierbar ist, die ggf. zusätzlich in einem Unternehmen beschäftigt sind, das sich nicht um ihre Zukunft kümmert, in dem vielleicht sogar prekäre Arbeitsbedingungen vorliegen. Dazu gehören bspw. Lagerarbeiter*innen, Kassierer*innen in großen Filialen oder Solo-Selbstständige mit schlechter Auftragslage, aber auch in der Automobilbranche oder der Kohlekumpel, die vom ökologischen Umbau betroffen sind. Denen möchten wir einen Rechtsanspruch zur Hand geben, der ihnen ermöglicht selbstbestimmt und eigeninitiativ eine neue oder andere Perspektive auf ihr Berufsleben zu werfen, indem ihnen Weiterbildung bspw. Umschulung bspw. zum Altenpfleger ermöglicht wird. Sie sollen die Wahl haben und nicht von der Zustimmung ihres Arbeitgebers abhängig sein müssen. Um diese Selbstbestimmung zu fördern, soll ihnen auch ein **Weiterbildungsgeld** gezahlt werden, das 200 Euro höher ist als eine Leistung bei Arbeitslosigkeit, damit sie ihr Ziel auch ohne hohes Einkommen bzw. große Ersparnisse verfolgen können. Umsetzbar wird die Idee schon präventiv vor dem eigentlichen Jobverlust, indem den Menschen ein **Freistellungsanspruch** gewährt wird, den sie für die Qualifizierungszeiten nutzen können.

Unsere Ansätze - Recht auf Weiterbildung, Weiterbildungsgeld, Freistellungsanspruch - ermächtigen die Menschen zu den Regisseur*innen ihres eigenen Lebens zu werden und nicht als Statist*innen in Vergessenheit zu geraten.

Neben Zeit und Geld braucht es darüber hinaus auch **Informationen** über Fördermöglichkeiten und Weiterbildungsangebote. Die Informationspolitik der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit hat dabei noch deutlich Luft nach oben. Sinnvoll wären eine Werbekampagne zu den jetzt schon bestehenden Möglichkeiten und gezielte Informationen für spezielle Gruppen wie kleine Unternehmen, Beschäftigte und Selbständige.

Darüber hinaus braucht es für die Weiterbildungsberatung neue Strukturen. Die Informationen zur Weiterbildung sind ziemlich unübersichtlich. Wir Grünen schlagen **Bildungsagenturen** vor Ort vor, die nach Vorbild der Jugendberufsagenturen mit allen relevanten Akteur*innen, die in der Weiterbildung aktiv sind, Weiterbildungsberatung anbieten. Diese Bildungsagenturen sollen zudem das Herzstück von kommunalen Bildungsnetzwerken werden, in denen alle auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Die Antworten auf diese kleine Anfrage bestätigen, dass das zentrale Ansatzpunkte sind und wir dabei auf bestehenden Entwicklungen aufbauen können. So zeigt die BA schon heute Offenheit für die Idee der kooperativen Zusammenarbeit vor Ort. Sie selbst hat im Kontext des Projekts Lebensbegleitende Beratung bereits erste Schritte hin zur Vernetzung mit Kammern und Trägern der beruflichen Weiterbildung unternommen. Das reicht noch nicht aus, aber die ersten Weichen scheinen schon gestellt zu sein, die auf eine schnelle Umsetzung der Bildungsagenturen hoffen lassen.

Die neuen Beratungsstrukturen brauchen auch mehr und gut qualifiziertes **Personal**. Die Bundesregierung konnte keine Zahlen zu den **Beratungen** geben, aber hat deutlich gemacht, dass der Bedarf dafür groß ist. Vor diesem Hintergrund und angesichts der großen Herausforderungen stellt sich die Frage, ob die Personalaufstockung (2020: 350, 2021: 125 und 2022: 125 Stellen bundesweit) ausreicht. Nach Aussagen der Bundesagentur für Arbeit soll ein Mehrbedarf an Personal nicht an Geld scheitern. Abzuwarten ist, ob ein Anstieg der Kurzarbeit, der durch die Corona-Krise zu vermuten ist, die Rücklagen der BA nicht zu sehr schmelzen lässt und dieses Versprechen gegebenenfalls nicht zu halten ist. Die Grünen waren gegen die starke Absenkung des Beitragssatzes bei der Arbeitslosenversicherung. Jetzt zeigt sich, dass es nicht nur die typischen konjunkturellen Gründe braucht, die die Wirtschaft ins Schwanken zu bringen.

Weiterbildungsgeld, Personal für Weiterbildungsberatung, Zuschüsse für die Weiterbildungsmaßnahmen: All das kostet Geld. Wir wollen sowohl die strukturellen Veränderungen als auch die Finanzierung im Rahmen einer Reform der Arbeitslosenversicherung zu einer **Arbeitsversicherung** gewährleisten, die eben nicht nur Arbeitslose, sondern auch Erwerbstätige in den heterogenen und bunten werdenden Erwerbsverläufen unterstützt. Die Kosten für die Weiterbildung sollen dabei in einem Mix aus paritätischen Beiträgen und einem Steuerzuschuss finanziert werden.

Die Arbeitsversicherung muss zum zentralen Baustein einer neu entstehenden Weiterbildungskultur werden, der Hemmungen und Hürden abgebaut sind und die Weiterbildungsmotivation erhöht wird. Durch die genannten Elemente der Arbeitsversicherung wird Existenzängsten vorgebeugt, der Spagat zwischen Familie, Job und Weiterbildung gelingt und die Menschen werden zu selbstbestimmten Akteur*innen und gestalten die Zukunft/den Wandel aktiv mit.

Zusammenfassung und Bewertung der Themenblöcke im Einzelnen:

1) Personen, Frage 1 - 13

In diesem Frageblock wollten wir wissen, wie die Bundesregierung den Beratungsbedarf einschätzt, wie viele Menschen von der Bundesagentur zum Thema Weiterbildung beraten wurden und wie viele Menschen eine Weiterbildung bekommen haben. Unter anderen haben wir dabei nach Zahlen für Arbeitslose, Erwerbstätige sowie Erwerbstätige mit Arbeitslosengeld II-Bezug (so genannte Aufstocker) gefragt. Außerdem wollten wir wissen, wie viele Beschäftigte eine Freistellung für eine geförderte Weiterbildung erhalten und bei wie vielen eine geförderte Weiterbildung an einer Freistellung gescheitert ist, und schließlich wie der Entscheidungsprozess genau abläuft.

Einschätzung des Bedarfs

Die Bundesregierung sieht einen „hohen Beratungsbedarf im Bereich berufliche Weiterbildung“, eine quantifizierte Größenordnung gibt sie aber nicht an.

Beratung

Zu den Fragen zwei bis vier, in denen nach der Zahl der Personen gefragt wird, die sich beraten lassen, kann die Bundesregierung keine Antwort liefern. Das liegt an der Förderstatistik der BA in der „aus verschiedenen Gründen“ nicht nachgewiesen wird, obwohl die Bundesregierung darauf hinweist, dass dies zur Kernaufgabe der BA im Rahmen der Leistungen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik gehört.

Umfang der geförderten Weiterbildung

Für die Beantwortung der Fragen werden umfassende Tabellen zur Verfügung gestellt, in denen die Eintritte in berufliche Weiterbildung aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Bildungsgrad, Schwerbehinderung, Nationalität sowie Bundesländern werden. Angaben zum Umfang der Erwerbstätigkeit (vollzeit/teilzeit) bzw. zu Selbständigen liegen nicht vor.

Die Frage nach Erwerbstätigen, die gefördert werden, wurde mit einer Tabelle mit allen Einträgen beantwortet - also alle Menschen unabhängig von Erwerbsstatus aufgeführt sind (Tabelle 1). Außerdem gibt es eine Untertabelle mit Zahlen für die Beschäftigtenqualifizierung. In einer weiteren Tabelle gibt es Angaben zu den Arbeitslosen, die eine geförderte Weiterbildung begonnen haben (Tabelle 3). Die Summe aus Arbeitslosen (218.100) und Beschäftigtenqualifizierung (29.600) ist geringer als die Gesamtzahl (282.100). Es verbleiben also 34.400 Fälle von geförderter Weiterbildung von Personen, die vorher weder arbeitslos noch erwerbstätig waren.

Insgesamt ist die Zahl der Fälle mit geförderter Weiterbildung um 10,7% gestiegen, gerade bei den Erwerbstätigen, die eigentlich im besonderen Fokus standen, liegt der Anstieg nur bei 8,8%. Drei Viertel der Fälle sind nach wie vor Arbeitslose und nur etwas über zehn Prozent Erwerbstätige.

Über 40% der geförderten Weiterbildung entfällt auf Menschen, die Arbeitslosengeld II beziehen. Darunter 4.200 Erwerbstätige. Angesichts dessen, dass über 25% der Arbeitslosengeld II-Beziehenden erwerbstätig ist, ist diese Zahl sehr gering und von 2018 auf 2019 sogar noch gesunken.

Männer werden häufiger gefördert als Frauen. Auch der Anstieg ist bei den Männern höher als bei den Frauen. Besonders stark ist der Anstieg der geförderten Weiterbildung bei Menschen mit akademischer Bildung (15,4%), aber auch bei denen ohne Abschluss ist der Anstieg mit 13,6%

überdurchschnittlich. Die Personen mit Schul- oder Berufsabschluss, aber ohne akademische Bildung werden offenbar am schlechtesten erreicht. Hier ist der Anstieg nur 6,5%.

Die wichtigsten Zahlen im Überblick:

	2019	Anteil	Vorjahr	In %	Anstieg	in %
Insgesamt	282100	100,0%	251800	100,0%	30300	10,7%
Arbeitslose	218100	77,3%	195300	77,6%	22800	10,5%
Beschäftigten-qualifikation	29600	10,5%	27000	10,7%	2600	8,8%
Sonstige	34400	12,2%	29500	11,7%	4900	14,2%
"Aufstocker"	4200	1,5%	6900	2,7%	-2700	-64,3%
SGB II insgesamt	116200	41,2%	104200	41,4%	12000	10,3%
Männer	160276	56,8%	141.875	56,3%	18401	11,5%
Frauen	121803	43,2%	109913	43,7%	11890	9,8%
Akad. Bildung	41275	14,6%	34900	13,9%	6375	15,4%
Mit betriebl. Ausbildung oder Schulabschluss	123919	43,9%	115853	46,0%	8066	6,5%
ohne Schulabschluss und Ausbildung	115930	41,1%	100199	39,8%	15731	13,6%
Schwerbehinderte	7821	2,8%	7018		803	10,3%
Deutsche	207877	73,7%	192500	76,4%	15377	7,4%
EU ohne Deutsche	21448	7,6%	18056	7,2%	3392	15,8%
Aus Drittstaaten	52629	18,7%	41154	16,3%	11475	21,8%

Freistellung und Arbeitsentgeltzuschüsse

Sämtliche Personen, die Arbeitsentgeltzuschuss erhielten, bekamen dies nur mit gleichzeitiger Freistellung von der Arbeit. 2019 waren das rund 27.000 Leute. In der Antwort auf Frage 39 schreibt die Bundesregierung, dass es diesbezüglich einen Anstieg um 87,7% gab. Dort nennt sie aber eine Fallzahl von lediglich 22.000.

Angaben dazu, wie viele aufgrund fehlender Freistellung keine Weiterbildung machen konnten, hat die Bundesregierung nicht.

Entscheidungsprozess

In der letzten Frage dieses Themenblocks wird erläutert, wie der Entscheidungsprozess über die Bewilligung geförderter Weiterbildung abläuft. In der Antwort wird bereits auf den Arbeitgeberservice verwiesen, womit nochmal deutlich wird, dass viele der geförderten Maßnahmen in diesem Kontext über die Initiierung durch Betriebe läuft und nicht immer über die Individuen selbst. Aber beides ist möglich. Des Weiteren wird klargestellt, dass die Entscheidungsgewalt über die Förderung in den Händen einer sogenannten Vermittlungskraft liegt, nachdem sie die Fördervoraussetzungen geprüft hat.

Bewertung:

Insgesamt ist mit etwas über 10% bisher nur ein geringer Anstieg der Förderung festzustellen. Der Anstieg der Arbeitsentgeltzuschüsse ist zwar mit fast 90% enorm, insgesamt werden aber nur relative wenige Beschäftigte gefördert und der Anstieg bei der Beschäftigtenförderung ist mit 8,8% sogar unterdurchschnittlich. Überwiegend profitieren auch ein Jahr nach dem Qualifizierungschancengesetz vor allem Arbeitslose von der Förderung der Weiterbildung. Im SGB II-Bereich ist der Anteil der Erwerbstätigen, die eine Weiterbildung begonnen haben, extrem gering und sogar auf niedrigem Niveau weiter gesunken.

Es gibt zwar keine Zahlen zum bestehenden Beratungsbedarf. Es ist aber davon auszugehen, dass die Zahlen der geförderten Weiterbildung immer noch weit unter dem Bedarf liegen. Es muss mehr auf die Menschen zugegangen werden.

Frauen werden immer noch seltener gefördert als Männer. Positiv ist der überdurchschnittliche Anstieg bei Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss. Menschen, die bereits einen Schul- oder Berufsabschluss haben, aber keine akademische Ausbildung, werden aber bisher nur unterdurchschnittlich erreicht.

2) Geförderte Weiterbildung, Frage 14 - 17

In diesem Frageblock wollten wir wissen, welche Weiterbildungsangebote am häufigsten in Anspruch genommen werden, was die häufigsten Gründe für die Ablehnung waren, wie hoch die Kosten für die einzelnen Angebote waren und wie hoch die Kosten für gezahltes Arbeitslosengeld während der Weiterbildung sind.

Diese Fragen wurden leider nur teilweise beantwortet. So hat die Bundesregierung keine Angaben über Ablehnungsgründe und die Kosten konnten nicht nach Angeboten differenziert werden. Bei der Frage zu den häufigsten Angeboten legt die Bundesregierung nur Zahlen für die Beschäftigtenqualifizierung vor, und hier auch nur nach dem Weiterbildungsziel Beruf.

Zu den Top 10 der Berufe in der geförderten beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung gehören: Altenpflege, Fahrzeugführung im Straßenverkehr, Erziehung/Sozialarbeiter*innen/Heilerziehungspflege, Maschinenbau- und Betriebstechnik, Gesundheit/Krankenpflege/Rettungsdienst/Geburtshilfe, Lagerwirt/Post/Zustellung/Güterumschlag usw. usf.

Die Top 3 sind Altenpflege (9.802 Fälle), Fahrzeugführung im Straßenverkehr (5.863) und Erziehung/Sozialarbeit/Heilerziehungspflege (1.412). Über ein Drittel werden also für die Altenpflege und über die Hälfte für Altenpflege und Fahrzeugführung im Straßenverkehr weitergebildet.

Die Kosten der Aufwendungen bei Weiterbildungsförderung liegt 2019 insgesamt bei etwas über 2 Mrd. Euro. Dabei entfallen auf das SGB III knapp 1,5 Mrd. Euro (darunter Qualifizierung Beschäftigter inkl. Arbeitsentgeltzuschüssen: 429,4 Mio. Euro) und im SGB II bei 565,5 Mio. Euro. Es wird also im SGB III dreimal so viel ausgegeben wie im SGB II, obwohl 41,2% der Personen mit geförderter Weiterbildung Leistungen nach dem SGB II beziehen.

Hinzu kommen Aufwendungen für Arbeitslosengeld im SGB III für Menschen in Weiterbildung in Höhe von 1,2 Mrd. Euro. SGB II-Leistungen wurden bei der Beantwortung nicht als Arbeitslosengeld identifiziert und somit nicht angegeben.

Bewertung:

Auffällig ist, dass es bei der Beschäftigtenqualifizierung offensichtlich überwiegend um Weiterbildung in so genannte Engpassberufe kommt. Das ist einerseits positiv, denn für die Bekämpfung des Fachkräftemangels ist es gut, dass u.a. viele im Bereich Altenpflege ausgebildet werden. Das Ziel des Qualifizierungschancengesetzes, Menschen bezüglich Digitalisierung weiterzubilden, ist in den Zahlen nicht zu erkennen. Zu hoffen ist, dass Digitalisierung dennoch eine Rolle spielt, weil in allen genannten Bereichen Digitalisierungsprozesse von statten gehen.

3) Beratung/Angebote, Frage 18 - 22

In diesem Frageblock wollten wir wissen, was die wesentlichen Weiterbildungsinhalte sind (Frage 18), wie die Bildungszielplanung funktioniert und ob dabei auch der Bedarf an Weiterbildungsangeboten ermittelt wird (Frage 19 und 20), welche Weiterbildungsangebote im Bereich Digitalisierung vermittelt werden (Frage 21) und ob neue Beratungsstrukturen auf- bzw. ausgebaut werden.

Nach § 81 ff. SGB III werden die Bildungsangebote von den Bildungsträgern konzipiert, diese werden von fachkundigen Stellen zuvor zugelassen. Die Teilnahme an einem Angebot wird in der Regel über einen Bildungsgutschein generiert. Die TN können entsprechend dem Bildungsziel frei wählen, bei welchem zertifizierten Träger die Weiterbildung absolviert wird.

Die Arbeitsagenturen erstellen die Bildungszielplanung in Kooperation mit den lokalen Partnern wie den Kammern oder örtlichen Trägern. Die Bildungszielplanung ist rechtskreisübergreifend. Der Bedarf an Weiterbildungsangeboten wird zum einen durch die in der Beratung der Arbeitsagentur und der Jobcenter identifizierten Weiterbildungs-Bedarfe erstellt und zum anderen durch die von der Wirtschaft nachgefragten Inhalte. So soll das Angebot vor Ort bedarfsgerecht ausgestaltet werden.

Unter dem Stichwort Digitalisierung werden in KURSNET aktuell 50.000 WB-Veranstaltungen angezeigt von insgesamt 3 Mio.

Die Bundesagentur ist auf sämtlichen Ebenen in Netzwerkarbeit eingebunden u.a. mit Kammern, Kommunen sowie weiteren fachkundigen Stellen. Die Netzwerkarbeit der Arbeitsagenturen wird durch die lokalen Akteure bestimmt. Durch das Inkrafttreten des QCG wurden diese Kooperationen verstärkt. Es wird auf den Erkenntnissen und Erfahrungen des LBB (Lebensbegleitende Beratung), die ebenso Kooperationen anstrebte, aufgebaut.

Konkretere Angaben und Aufschlüsselung nach Bundesländern sind in den Antworten nicht enthalten.

Bewertung:

Wie genau die Zertifizierung zu bewerten ist, ist aus den Antworten schwer zu erfolgen. Von Akteurinnen der Wohlfahrtspflege wissen wir aber dass das sogen AZAV komplex ist und nicht immer der Qualität der Maßnahmen geschweige denn der Nachhaltigkeit dient. Ebenso ist bekannt, dass das Personal teilweise prekär beschäftigt ist, weshalb zudem nicht auf eine hohe Qualität der Angebote geschlossen werden kann.

Wie genau die Stichwortsuche auf KURSNET funktioniert, ist nicht bekannt. Die Vermutung der Bundesregierung, dass davon auszugehen ist, dass in mehr Angeboten Aspekte der Digitalisierung angeboten werden, kann somit nicht unterstützt werden.

Positiv ist, dass die Bundesregierung die Netzwerkarbeit der Bundesagentur für Arbeit positiv würdigt. Hier ist jedoch noch viel Luft nach oben. Mit dem Konzept der Bildungsagenturen haben wir Grüne ein Konzept vorgelegt, wie sowohl die Weiterbildungsberatung als auch die Netzwerkarbeit deutlich verbessert werden kann. Weichen für ihr funktionieren werden heute schon gestellt.

4) Personal der Arbeitsagenturen, Frage 23- 26

Wir wollten wissen, wie stark das Personal für die Weiterbildungsberatung aufgestockt wurde, ob es eine spezifische Qualifizierung dafür gibt, welche zusätzlichen Kosten mit der Personalaufstockung verbunden sind und ob eine weitere Personalaufstockung geplant ist.

Im Jahr 2020 ist eine Aufstockung um bundesweit 350 Stellen geplant, 2021 und 2022 jeweils weitere 125.

Für die 350 zusätzlichen Stellen entstehen Personalkosten in Höhe von 29 Millionen Euro.

Das Personal sei mit grundlegenden Kompetenzen ausgestattet und es wird zudem im neu konzipierten "Fachlichen Spezialisierungsprogramm" auf neue Beratungsinhalte und Rahmenbedingungen vorbereitet. Zudem gibt es das Zertifikatsprogramm "Professionelle Beratung".

Bewertung:

Angesichts der Herausforderungen und des Anspruchs des Qualifizierungschancengesetzes erscheint die Zahl von zusätzlich 350 Stellen bundesweit eher gering. Ob die Aufstockung ausreicht ist schwer vorherzusagen, da die Anzahl der Menschen, die sich beraten lassen nicht festgehalten wird.

Sollten mehr Stellen nötig sein, wurde von der BA angekündigt, sollte dies möglich sein. Zu hoffen ist, dass dieses Versprechen gehalten wird, wenn es soweit kommt. Die Politik muss aber bereit sein, das auch mit den notwendigen finanziellen Mitteln zu hinterlegen.

Das gleiche gilt für die Qualifikation der Beraterinnen und Berater. Die Bundesagentur unternimmt dazu schon Anstrengungen, die aber nur im Detail bewertet werden kann, wenn erste Evaluationen und Befragungen von beratenen Menschen vorliegen.

5) Betriebe/Beratung/Förderung, Frage 27 – 32

Ähnlich wie oben zu den Personen wollten wir in diesem Block wissen, wie viele Unternehmen beraten wurden und wie viele eine Förderung erhalten haben, jeweils u.a. nach Betriebsgröße und Branche). Darüber hinaus haben wir wieder nach dem Entscheidungsprozess gefragt. Außerdem wollten wir

wissen, wie viele Beschäftigte nach Betriebsgröße differenziert gefördert wurden, wie hoch die Kosten für Förderung von betrieblicher Weiterbildung sind. Außerdem haben wir in diesem Zusammenhang nach möglichen Mitnahmeeffekten gefragt.

Wie oben schon bei den Personen gibt es keine Informationen zu der Zahl der Beratungen. Bezüglich der Unternehmensgröße wird nur zwischen weniger als 250 Beschäftigten sowie 250 Beschäftigten und mehr unterschieden. Die überwiegende Zahl der geförderter Beschäftigten (87,5%) arbeitet in einem Betrieb mit weniger als 250 Mitarbeiter*innen. Einen Anteil der geförderten Beschäftigten nach Betriebsgröße konnte die Bundesregierung nicht nennen.

Die Kosten dafür betragen 435 Millionen Euro, wovon 99% auf den Bereich des SGB III entfallen. Gut zwei Drittel davon entfallen auf die Arbeitsentgeltzuschüsse und ein knappes Drittel auf die Weiterbildungskosten.

Die Bundesregierung hat keine Erkenntnisse zu Mitnahmeeffekten, geht aber davon aus, dass die Ausgestaltung Mitnahmeeffekte minimiert werden.

Bewertung:

Die sehr grobe Aufteilung bei der Unternehmensgröße lässt keine eindeutigen Schlussfolgerungen zu, ob insbesondere kleine Unternehmen ausreichend unterstützt werden. Hier braucht es detailliertere Evaluationen. Das Gleiche gilt für Mitnahmeeffekte, die stärker im Auge behalten werden sollten. Auffällig ist wieder, dass bei der Förderungen der Weiterbildung fast 99% der Kosten auf das SGB III entfallen. Das korrespondiert mit den geringen Fallzahlen von geförderten Erwerbstätigen mit SGB II-Bezug (siehe oben).

6) Träger der Weiterbildungsangebote, Frage 33 – 34

Wir wollten wissen, welche Träger für die neuen Maßnahmen zugelassen wurden und welche die Weiterbildungen durchführen. Weitergehende Informationen liegen der Bundesregierung nicht vor.

7) Werbung und Information, Frage 35 – 37

In diesem Frageblock wollten wir wissen, wie Werbung und Information durch die Bundesregierung bzw. die Bundesagentur erfolgt, und ob es dabei Maßnahmen für besondere Zielgruppen, z.B. kleine und mittlere Unternehmen oder bestimmte Branchen gibt.

Im Wesentlichen verwendet die Bundesregierung die klassischen Kommunikationswege (Pressearbeit, Flyer, Information in Beratungsgesprächen), spezielle Werbungs- bzw. Informationsaktivitäten für KMU oder bestimmte Branchen gibt es nicht, die BA ginge „allerdings aktiv auf Unternehmen zu, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind“.

Bewertung:

Vor dem Hintergrund der Bedeutung der Weiterbildung für die strukturellen Veränderungen der nächsten Jahre, reicht das nicht aus. Sowohl die Bundesregierung als auch die Bundesagentur für Arbeit sind gefordert, hier mehr Werbung für die Fördermöglichkeiten zu betreiben. Warum gibt es zum Beispiel keine Werbekampagne der Bundesregierung?

Auch die Informationspolitik sollte spezifischer werden, insbesondere fokussiert auf kleine Unternehmen und Branchen, die vom Strukturwandel, sowohl dem digitalen als auch dem ökologischen besonders betroffen sein werden. Außerdem ist es notwendig, nicht nur Unternehmen, sondern auch die Beschäftigten direkt zu adressieren. Ein möglicher Kanal dafür könnten die Gewerkschaften sein.

8) Verschiedenes, Frage 38 – 41

Abschließend wollten wir wissen, was die Bundesagentur in ihren Weisungen zur Umsetzung des Qualifizierungschancengesetzes empfiehlt, wie die Bundesregierung die bisherige Inanspruchnahme einschätzt und wo sie Nachbesserungsbedarf bzw. Hürden der Inanspruchnahme sieht. Schließlich wollten wir wissen, ob der Bundesregierung Fälle bekannt sind, in denen Arbeitgeber eine Weiterbildung einer Beschäftigten verweigert und wie sie das bewertet.

Die Bundesregierung verweist auf den Anstieg bei der Beschäftigtenförderung und insbesondere auf einen Anstieg von 87,7% der Fälle, die mit einem Arbeitsentgeltzuschuss gefördert werden. Sie „sieht weitere Ansatzpunkte“, die Förderung zu verbessern: "Die Anwendung der Regelungen des Qualifizierungschancengesetzes für Unternehmen und Beschäftigte sollen erleichtert sowie die Förderverfahren und -entscheidungen vereinfacht und beschleunigt werden."

Sie sieht weitere „Potenziale“, u.a. durch „gute Netzwerkarbeit vor Ort mit Kammern, Innungen, Gewerkschaften und Betriebsräten.“ Was die Hürden angeht, bestehe die „Herausforderung, Arbeitgeber von der Notwendigkeit einer Weiterbildung zu überzeugen“ und dem administrativen Aufwand für Arbeitgeber und Bundesagentur für Arbeit.

Zum Umfang in welchem Maße Arbeitgeber Beschäftigten verweigern, liegen der Bundesregierung keine Kenntnisse vor, sie verweist aber, dass es in solchen Fällen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten durch die Bundesagentur gibt.

Bewertung:

Die Antwort deutet auf die Maßnahmen hin, die im „Arbeit für morgen“-Gesetz, das jetzt „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterbildung der Ausbildungsförderung“ heißt, enthalten sind. Die genannten Ansatzpunkte sind richtig, die Stellschrauben, die gedreht werden, reichen aber nicht aus, sondern es braucht einen großen Wurf, um die Weiterbildung in dem notwendigen Ausmaß voranzutreiben.