Deutscher Bundestag **Drucksache 19/25785**

19. Wahlperiode 06.01.2021

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben

Inhaltsverzeichnis

		Seite
A.	**Deskriptiver Teil**	5
1	**Einleitung**	5
2	**Gesetzlicher Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung**	5
2.1	Förderung arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	6
2.2	Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	6
2.3	Förderleistungen	6
3	**Statistische Auswertungen**	7
3.1	Allgemeine Auswertungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung	7
3.1.1	Eintritte und Bestand	7
3.1.2	Austritte	10
3.1.3	Zusammenfassung FbW insgesamt	12
3.2	Abschlussorientierte Förderung der beruflichen Weiterbildung	12
3.2.1	Eintritte und Bestand	12
3.2.2	Austritte	16
3.2.3	Betriebliche Einzelumschulung in Berufen nach BBiG/HwO	17
3.2.4	Zusammenfassung abschlussorientierte FbW	18

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 6. Januar 2021 gemäß § 447 Absatz 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch.

		Seite
3.3	Anpassungsfortbildung und sonstige Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung	19
3.3.1	Allgemeine Entwicklung bei Anpassungsfortbildung und sonstigen Maßnahmen	19
3.3.2	Anpassungsfortbildung – berufsbezogene übergreifende Weiterbildung	20
3.3.3	Vermittlung von Grundkompetenzen	21
3.3.4	Vorbereitungslehrgänge auf Externen-/Schulfremdenprüfungen	22
3.3.5	Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation	23
3.3.6	Umschulungsbegleitende Hilfen	24
3.3.7	Zusammenfassung Anpassungsfortbildung und sonstige Maßnahmen	25
3.4	Initiative „Zukunftsstarter“	26
3.4.1	Eintritte	26
3.4.2	Berufsgruppen	26
3.4.3	Austritte	27
3.4.4	Zusammenfassung Initiative „Zukunftsstarter“	28
3.5	Beschäftigtenqualifizierung in den Jahren 2017 und 2018 („WeGebAU“) und im Jahr 2019 (Qualifizierungschancengesetz)	28
3.5.1	Beschäftigtenqualifizierung 2017-2018 („WeGebAU“)	28
3.5.1.1	Eintritte und Bestand	28
3.5.1.2	Berufsgruppen	28
3.5.1.3	Austritte	29
3.5.2	Beschäftigtenqualifizierung 2019 („Qualifizierungschancengesetz“)	29
3.5.2.1	Eintritte und Bestand	30
3.5.2.2	Berufsgruppen	32
3.5.2.3	Austritte	33
3.5.3	Zusammenfassung Beschäftigtenqualifizierung	33
4	**Ausgaben**	34
5	**Entwicklung im Jahr 2020**	35
6	**Fazit und Ausblick**	36
B.	**Datengrundlage**	38

Abbildungsverzeichnis

Seite

Abbildung 1: Maßnahmearten der Förderung der beruflichen Weiterbildung 7

Abbildung 2: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt 8

Abbildung 3: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung 2019 nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft insgesamt 9

Abbildung 4: Bestand an Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft insgesamt 10

Abbildung 5: Austritte aus Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 2019 mit Ergebnis nach Rechtskreisen 11

Abbildung 6: Eintritte in abschlussorientierte Maßnahmen 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt 13

Abbildung 7: Verteilung Eintritte FbW abschlussorientiert auf Branchen 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt 14

Abbildung 8: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung abschlussorientiert 2019 nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft insgesamt 15

Abbildung 9: Bestand an Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung abschlussorientiert nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft insgesamt 16

Abbildung 10: Austritte aus abschlussorientierten Maßnahmen 2019 mit Ergebnis nach Rechtskreisen 17

Abbildung 11: Eintritte in betriebliche Einzelumschulung – Kostenträgerschaft insgesamt 18

Abbildung 12: Eintritte in sonstige Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt 19

Abbildung 13: Eintritte in Förderung der sonstigen beruflichen Weiterbildung 2019 nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft insgesamt 20

Abbildung 14: Eintritte in berufsbezogene übergreifende Weiterbildungsmaßnahmen – Kostenträgerschaft insgesamt 21

Abbildung 15: Eintritte in Maßnahmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen – Kostenträgerschaft insgesamt 22

Abbildung 16: Eintritte in Vorbereitungslehrgänge auf Externen-/ Schulfremdenprüfungen – Kostenträgerschaft insgesamt ... 23

Abbildung 17: Eintritte in Maßnahmen mit zertifizierter Teilqualifikation – Kostenträgerschaft insgesamt 24

Seite

Abbildung 18: Eintritte in umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) – Kostenträgerschaft insgesamt 25

Abbildung 19: Eintritte von Teilnehmenden in geförderte berufliche Weiterbildungen im Rahmen der Initiative Zukunftsstarter insgesamt nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) 27

Abbildung 20: Verteilung Beschäftigtenqualifizierung auf Branchen 2018 – Kostenträgerschaft SGB III 29

Abbildung 21: Eintritte Beschäftigtenqualifizierung 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt 31

Abbildung 22: Eintritte Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter – Kostenträgerschaft insgesamt 31

Abbildung 23: Verteilung Beschäftigtenqualifizierung auf Branchen 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt 32

Abbildung 24: Eintritte Beschäftigtenqualifizierung 2019 nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft SGB III 33

A. Deskriptiver Teil

1 Einleitung

Mit dem im Wesentlichen zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz wurde angesichts des beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Strukturwandels die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte gestärkt und fortentwickelt. Beschäftigte erhalten Zugang zur Weiterbildungsförderung grundsätzlich unabhängig von Alter, Qualifikation und Betriebsgröße. Um die Entwicklung in der arbeitsmarktpolitischen Weiterbildungsförderung nachzuverfolgen, hat der Deutsche Bundestag die Bundesregierung beauftragt, in jeder Legislaturperiode, beginnend mit dem Jahr 2020, über die Förderung und die Entwicklung der Ausgaben zu berichten (§ 447 Absatz 3 SGB III). Mit dem vorliegenden ersten Bericht kommt die Bundesregierung diesem Auftrag nach. Der Bericht umfasst die Jahre 2017 bis 2019 und – soweit Daten für 2020 bereits vorliegen – auch vorläufige Daten über die Entwicklung im ersten Halbjahr 2020.

Die derzeitige Entwicklung am Arbeitsmarkt ist geprägt von einem demografischen und technologischen Wandel. Zudem hat die COVID-19-Pandemie 2020 zu starken Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt und auch in der Entwicklung der beruflichen Weiterbildungsförderung geführt. Soweit es anhand der bisherigen Daten möglich ist, wird dies in der Berichtslegung bereits berücksichtigt. Mit dem im Wesentlichen am 29. Mai 2020 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurde u. a. die Weiterbildungsförderung nochmals fortentwickelt, die Förderung für besonders von Strukturwandel betroffene Beschäftigte und Betriebe weiter verbessert, Antrags- und Bewilligungsverfahren für Betriebe und Beschäftigte vereinfacht und ein Rechtsanspruch auf berufsabschlussbezogene Weiterbildungsförderung für Geringqualifizierte eingeführt. Aufgrund des kurzen zeitlichen Abstandes zwischen Inkrafttreten und Berichtslegung können die Auswirkungen des Gesetzes in diesem Bericht noch nicht berücksichtigt werden. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter ist seit vielen Jahrzehnten ein Kernelement der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Sie ist allerdings nur ein, wenn auch wichtiger Teil des Weiterbildungsgeschehens in Deutschland, das in quantitativer Hinsicht weit überwiegend von der betrieblichen Weiterbildung dominiert wird. Nach den Daten des Adult Education Survey (AES) nehmen in Deutschland schätzungsweise jährlich 26 Mio. Menschen an einer Weiterbildung teil, davon über 70 Prozent an einer betrieblichen Weiterbildung. Deutsche mit Migrationshintergrund sowie Ausländerinnen und Ausländer[1] beteiligten sich seltener an Weiterbildung. Allerdings sind die Anteile in den letzten Jahren deutlich gestiegen.[2]

Im Juni 2019 wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (gemeinsam federführend), das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWI), die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Länder sowie die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) verabschiedet. Erstmalig in Deutschland haben alle relevanten Partner gemeinsame Handlungsziele vereinbart, um Unternehmen und Beschäftigte bei der Bewältigung und Gestaltung des digitalen Wandels zu unterstützen. Derzeit werden die vereinbarten Maßnahmen in insgesamt 10 Handlungsfeldern umgesetzt.[3] Im Juni 2021 wird ein Bericht zum Stand der Umsetzung vorgelegt werden.

2 Gesetzlicher Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) ist eine Kernleistung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und richtet sich sowohl an arbeitslose als auch an beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie an Arbeitgeber. Grundsätzlich kann eine Förderung nur nach vorheriger Beratung durch die zuständige Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter erfolgen. Gefördert werden kann die Teilnahme an beruflichen Anpassungsqualifizierungen sowie an Weiterbildungen zum Erreichen eines Berufsabschlusses, wenn keine Berufsausbildung erworben wurde oder bei langjähriger berufsfremder Beschäftigung, wenn im erlernten Beruf keine Vermittlungsmöglichkeiten mehr bestehen. Für Personen ohne Berufsabschluss wurde mit dem am 29. Mai 2020 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung eingeführt. Ein grundsätzlicher Rechtsanspruch besteht auch auf die Förderung des Nachholens eines Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses. Gefördert werden kann

---

1 Im weiteren Verlauf wird auf die Doppelnennung verzichtet. Mit Ausländer sind im Folgenden sowohl Frauen wie auch Männer gemeint, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

2 https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf

3 https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie.html

auch die Teilnahme an einer Weiterbildung zum Erwerb von Grundkompetenzen, wenn dies für eine erfolgreiche Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, erforderlich ist.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen erhalten Förderberechtigte einen Bildungsgutschein, der ihnen entsprechend dem vereinbarten Bildungsziel unter den für die Arbeitsförderung zugelassenen Lehrgängen und Anbietern eine freie Wahl des Bildungsträgers und des Angebotes ermöglicht. Die Leistungen zur individuellen Förderung der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 ff. des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) können gemäß § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 SGB II auch für erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) von Jobcentern erbracht werden.

2.1 Förderung arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Nach wie vor richten sich die Förderleistungen weit überwiegend an arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie können Förderleistungen von der BA bzw. den Jobcentern erhalten, wenn eine berufliche Weiterbildung erforderlich ist, um eine Beschäftigung zu erreichen oder zu erhalten oder durch den Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen die Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird und sie nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist (§ 81 Absatz 1a SGB III).

2.2 Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Förderung soll nach § 82 SGB III grundsätzlich darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen. Gleiches gilt auch für Beschäftigte, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben (§ 82 Absatz 1 Satz 2 und 3 SGB III). Die Arbeitgeber sollen sich in einem angemessenen Umfang an den Lehrgangskosten beteiligen. In bestimmten Fällen kann von einer Kostenbeteiligung abgesehen werden (Kleinstunternehmen, Ältere ab 45 Jahren und Schwerbehinderte in KMU). Die Förderung kann sich auch auf Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erstrecken.

Mit dem im Wesentlichen zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz und dem im Wesentlichen zum 29. Mai 2020 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurden die Fördermöglichkeiten für Beschäftigte weiter verbessert. Die Zuschüsse der BA zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt werden unabhängig von der Betriebsgröße zum 1. Oktober 2020 um jeweils 10 Prozentpunkte erhöht, wenn mindestens jeder fünfte Beschäftigte eines Betriebes Weiterbildung braucht. Bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit 10 bis < 250 Beschäftigten kann der Zuschuss bereits erhöht werden, wenn bei mindestens 10 Prozent der Beschäftigten ein Weiterbildungsbedarf besteht. Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung oder einen entsprechenden Tarifvertrag, wird ab 1. Oktober 2020 zudem eine um 5 Prozentpunkte höhere Förderung für Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt möglich. Die erforderliche Mindestdauer der Weiterbildungsmaßnahme wurde von mehr als 160 Stunden auf eine Mindestdauer von mehr als 120 Stunden reduziert.

Bei Kurzarbeit bestimmen Höhe, Dauer und Verteilung des Arbeitsausfalls maßgeblich die Weiterbildungsoptionen. Mit dem zum 1. Januar 2021 in Kraft tretenden Beschäftigungssicherungsgesetz werden die Anreize für eine Weiterbildungsförderung während Kurzarbeit weiter verbessert und die Förderung durch eine betriebsgrößenabhängige, pauschale Erstattung von Lehrgangskosten vereinfacht (§ 106a SGB III).

2.3 Förderleistungen

Die Förderung umfasst verschiedene Leistungen. So können die Weiterbildungskosten, wie Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kosten für eine erforderliche auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie Kinderbetreuungskosten übernommen bzw. bezuschusst werden. Bei geförderten Weiterbildungen, die zu einem Abschluss in anerkannte Ausbildungsberufe führen, werden für eine erfolgreiche Zwischen- sowie Abschlussprüfung Weiterbildungsprämien in Höhe von 1.000 bzw. 1.500 Euro gezahlt. In Vorbereitung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung können Kosten für die Vermittlung von Grundkompetenzen und bei betrieblichen Einzelumschulungen in bestimmten Fällen umschulungsbegleitende Hilfen gefördert werden. Für die Zeit einer geförderten Weiterbildung wird bei arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Anspruch auf Arbeitslosengeld das Arbeitslosengeld als Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung fortgezahlt bzw. im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II Arbeitslosengeld II auch während der Weiterbildung geleistet. Für Beschäftigte können an Arbeitgeber Arbeitsentgeltzuschüsse (AEZ) erbracht werden, wenn sie

während Weiterbildungszeiten Arbeitsentgelt fortzahlen. Die Zuschusshöhe richtet sich grundsätzlich nach der Unternehmensgröße, bei Personen ohne Berufsabschluss können unabhängig von der Betriebsgröße Zuschüsse in Höhe von bis zu 100 Prozent geleistet werden.

Die Förderleistungen werden auch an Menschen mit Behinderungen erbracht, für die eine Teilnahme an einer besonderen, behindertenspezifischen Maßnahme oder in einer Einrichtung nicht erforderlich ist (sog. „allgemeine Reha-Leistungen“).

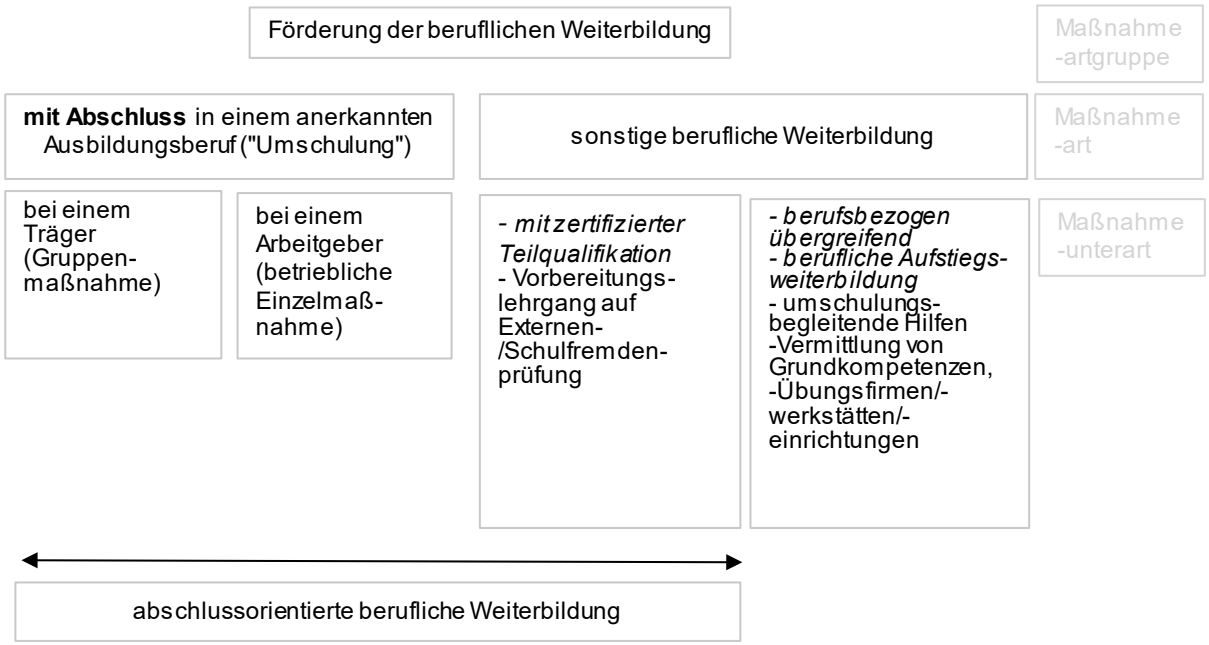
3 Statistische Auswertungen

3.1 Allgemeine Auswertungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (einschließlich der allgemeinen Reha-Weiterbildungsförderung) gliedert sich wie folgt:

Abbildung 1

Maßnahmearten der Förderung der beruflichen Weiterbildung



kursiv: Informationen zu diesen Maßnahmeunterarten liegen für zkT nicht vor, da sie nicht Bestandteil der Datenlieferung sind; sie werden daher auf 'keine Angabe' geschlüsselt.

Quelle: BA Statistik

3.1.1 Eintritte und Bestand

Die Eintritte in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung lagen in den Jahren 2017 bis 2019 insgesamt mit jeweils über 300.000 auf hohem Niveau (siehe Abbildung 2). Sie stiegen im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 8,7 Prozent auf rund 330.600. Mit 77,6 Prozent stand der weitaus größte Anteil der Teilnehmenden vor dem Eintritt in eine Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Leistungsbezug (rechtskreisübergreifend). Die Beschäftigtenqualifizierung erreichte im Jahr 2019 einen Anteil von 10,5 Prozent.

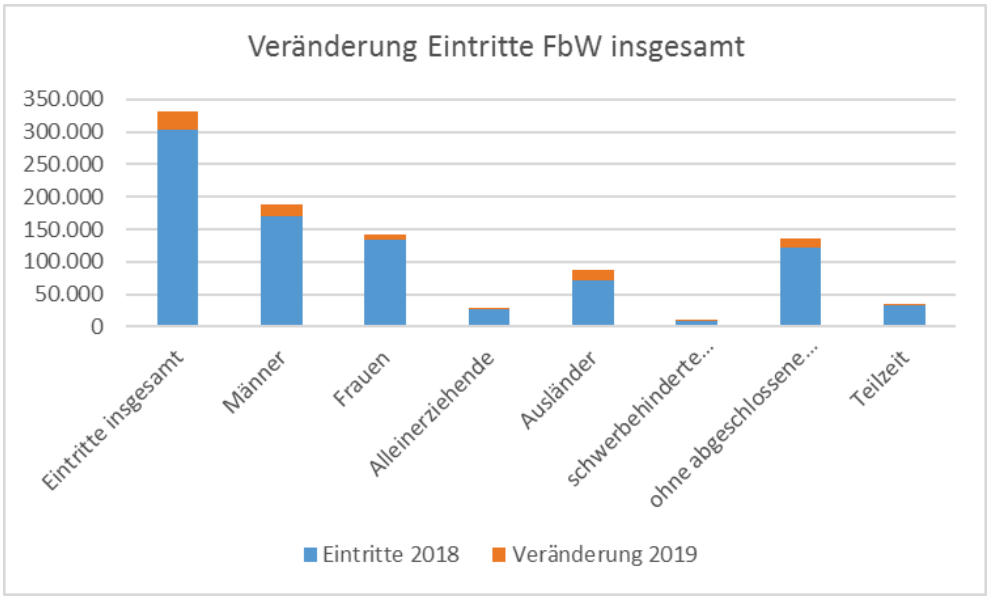
Auf Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung entfielen knapp 41 Prozent der Eintritte. Die positive Entwicklung 2019 geht auf eine deutliche Steigerung der Eintritte in beiden Rechtskreisen zurück. Im Vorjahr waren die Eintritte in beiden Rechtskreisen noch rückläufig (SGB III -2,6 Prozent und SGB II -4,3 Prozent). Im Jahr 2017 sind die Eintritte im SGB II um -16 Prozent gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Im SGB III gab es hingegen ein Plus von 5,9 Prozent.

Eine Steigerung der Eintritte ist im Jahr 2019 in allen Gruppen mit Ausnahme der Jüngeren im SGB III (U25) zu verzeichnen. Deutliche Zuwächse sind bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie Ausländern und Älteren (Ü55) zu beobachten. Die beiden letztgenannten Gruppen konnten auch dem rückläufigen Trend des Vorjahres trotzen. Die Eintritte von Schwerbehinderten stiegen im Jahr 2019 gegenüber dem Jahr 2018 um 9,2 Prozent. In beiden Rechtskreisen gab es nur graduelle Unterschiede. Auffällig war der starke Anstieg der Eintritte bei Jüngeren (U25) im SGB II um 13,6 Prozent, der im Wesentlichen auf eine stärkere Förderung von Personen mit Migrationshintergrund[4] zurückzuführen ist. Im SGB III gingen die Eintritte der Jüngeren leicht um -2,5 Prozent zurück.

Von den rund 330.600 Eintritten im Jahr 2019 entfielen rechtskreisübergreifend 43 Prozent auf Frauen (SGB III 45,6 Prozent; SGB II 38,5 Prozent). Im SGB III lag die Quote in den letzten drei Jahre bei 46 Prozent. Im SGB II geht sie leicht aber kontinuierlich zurück. Die Eintritte von Alleinerziehenden stiegen nach Rückgang im Jahr 2018 wieder um 5,1 Prozent. Der Anteil der geförderten Ausländer stieg im gleichen Zeitraum kontinuierlich und zuletzt deutlich auf 26,2 Prozent. Der Zuwachs ist im SGB II mit einem Anteil von zuletzt 36 Prozent deutlicher ausgeprägt als im SGB III. Der Anteil von Personen im Kontext von Fluchtmigration[5] steigt seit dem Jahr 2017 kontinuierlich und erreichte im Jahr 2019 8,6 Prozent.

Abbildung 2

Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Die Teilnahmedauer unterscheidet sich zwischen Weiterbildungsmaßnahmen mit Abschluss und sonstigen Weiterbildungen. Mit Abschluss betrug die durchschnittliche geplante Dauer 675 Tage. Maßnahmen in Teilzeit hatten eine um knapp ein Viertel längere Dauer. Sonstige Maßnahmen (in der Regel Anpassungsfortbildung) wurden mit durchschnittlich 120 Tagen geplant. Teilzeitmaßnahmen hatten hier eine um rund ein Drittel höhere Dauer. Die Werte sind in den zurückliegenden Jahren leicht gestiegen. Bei Maßnahmen mit Abschluss unterscheiden sich die Rechtskreise. Im SGB III lag die Dauer bei 728 Tagen und im SGB II bei 570 Tagen. Sonstige Maßnahmen wurden im SGB II etwas länger geplant als im SGB III. Der Unterschied ist jedoch deutlich weniger stark ausgeprägt als bei Maßnahmen mit Abschluss.

---

[4] Ein Migrationshintergrund liegt nach § 281 Absatz 4 SGB III vor, wenn
1. die befragte Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder
2. der Geburtsort der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder
3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.

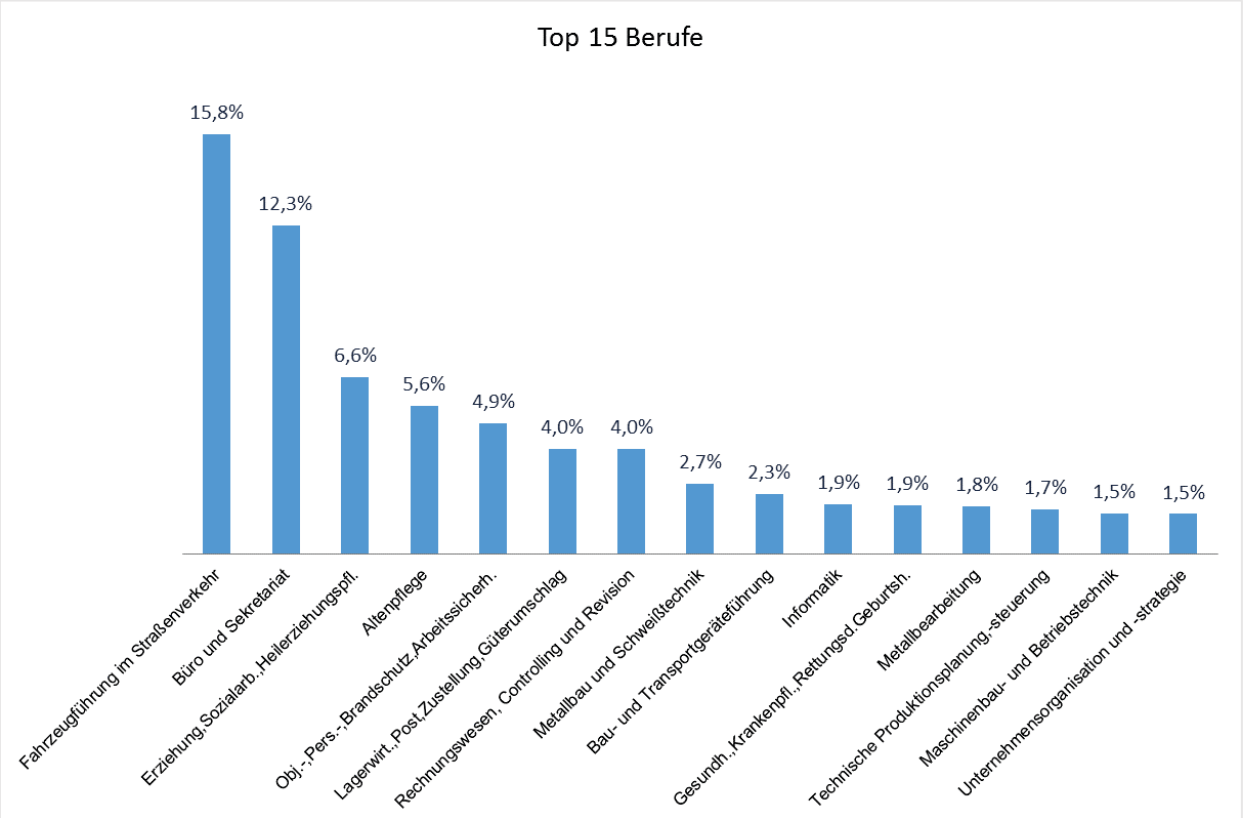
[5] „Personen im Kontext von Fluchtmigration“ werden in der Statistik der BA seit Juni 2016 auf Basis der Dimension „Aufenthaltsstatus“ abgegrenzt.

Die tatsächliche Teilnahmedauer lag bei Maßnahmen mit Abschluss bei 545 Tagen. Dies unterscheidet sich deutlich von der geplanten Dauer. Hierbei spielten Maßnahmeabbrüche eine Rolle. Dies gilt für beide Rechtskreise, wobei der Unterschied im SGB III mit 138 Tagen stärker ausgeprägt ist als im SGB II mit 103 Tagen. Bei sonstigen Maßnahmen unterscheidet sich die geplante von der tatsächlichen Dauer nur um wenige Tage.

Die Eintritte in berufliche Weiterbildung insgesamt erfolgten im Jahr 2019 zu mehr als 53 Prozent in sieben Berufsgruppen (siehe Abbildung 3). An der Spitze lagen Fahrzeugführung im Straßenverkehr mit einem Anteil von 15,8 Prozent, Büro und Sekretariat mit 12,3 Prozent, Erziehung mit 6,6 Prozent und Altenpflege mit einem Anteil von 5,6 Prozent. Geringere Anteile verzeichneten noch Objektsicherung, Lagerwirtschaft und Postzustellung sowie Buchhaltung und Controlling. Einzelne IT-Berufe hatten keinen nennenswerten Anteil. Fasst man alle Berufsgruppen der Berufshauptgruppe „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ zusammen, liegt der Anteil bei 5,7 Prozent.

Abbildung 3

Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung 2019 nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik

Besonders starke Zuwächse verzeichneten (auf niedrigem absoluten Niveau von rund 4.500 Eintritten im Jahr 2019) Softwareentwicklung und Programmierung mit einem Plus von rund 1.000 Eintritten (knapp 30 Prozent Zuwachs). Mit knapp 3.400 zusätzlichen Eintritten lag Altenpflege absolut betrachtet hinter der Fahrzeugführung im Straßenverkehr mit über 5.700 Zuwachs auf Platz zwei. Die Zuwachsrate lag in der Altenpflege bei 22,5 Prozent.

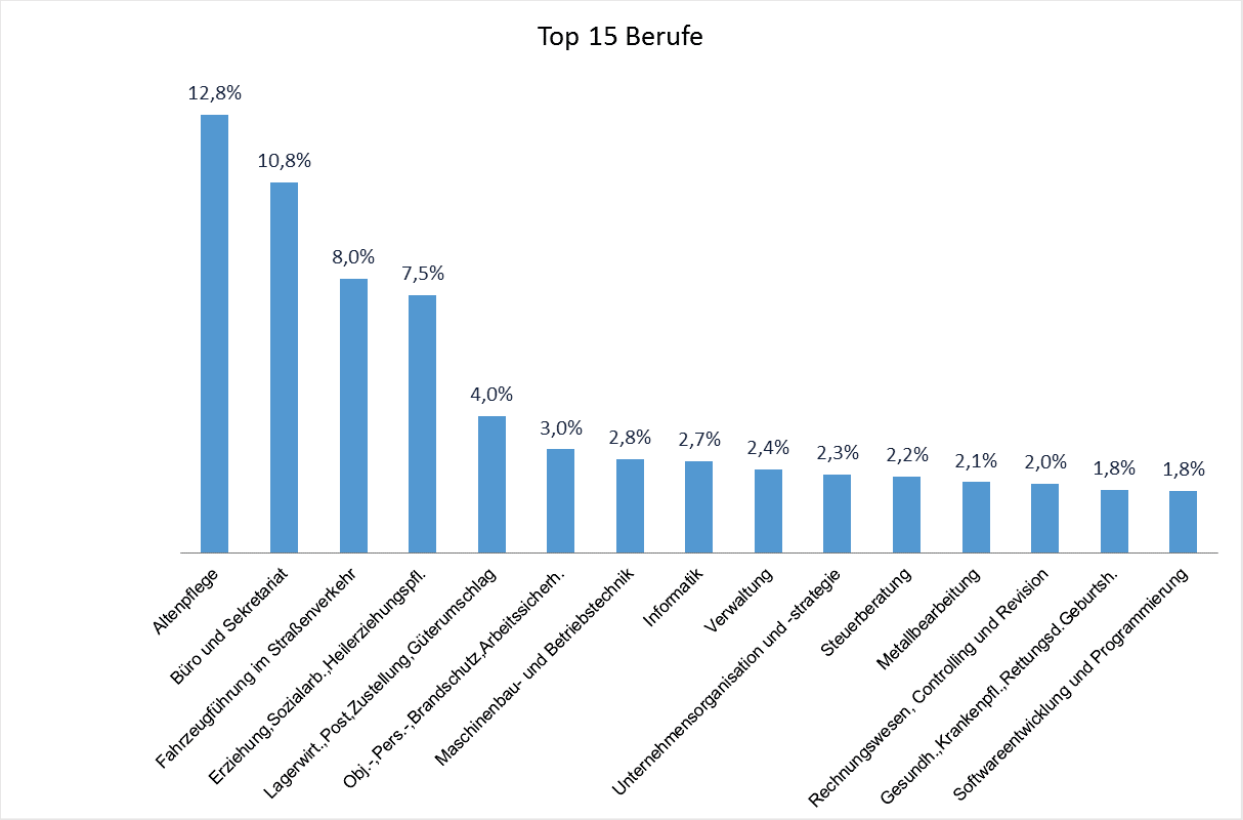
Die positive Entwicklung der Eintritte im Jahr 2019 spiegelte sich auch im Teilnehmendenbestand wider (siehe Abbildung 4). Im Jahr 2019 befanden sich im Jahresdurchschnitt rund 159.100 Personen in Lehrgängen. Dies entspricht einem Plus von 6,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der Frauenanteil lag rechtskreisübergreifend bei 50 Prozent. Der Zuwachs betraf auch im Bestand alle Gruppen mit Ausnahme der Alleinerziehenden im SGB II. Ihr Bestand sank im Jahr 2019 leicht um -2,4 Prozent und ist seit dem Jahr 2017 im SGB II deutlich um knapp -17 Prozent gesunken. Besonders markant sind die prozentualen Zuwächse bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Ausländern und Älteren (Ü55). Bei Personen im Kontext von Fluchtmigration

hat sich die Teilnehmendenzahl im SGB II seit dem Jahr 2017 auf knapp 22.800 im Jahr 2019 mehr als verdoppelt. Im SGB III sind die Eintritte von Geflüchteten hingegen nur geringfügig gestiegen.

Die Berufsgruppe Altenpflege hatte im Bestand mit 12,8 Prozent den höchsten Anteil bei den Weiterbildungszielen. Büro und Sekretariat kam auf einen Anteil von 10,8 Prozent, Fahrzeugführung im Straßenverkehr auf 8 Prozent und Erziehung auf einen Anteil von 7,5 Prozent. Alle IT-Berufe zusammengenommen erreichten einen Anteil von 5,9 Prozent. Der Zuwachs war hier allerdings mit 11,8 Prozent überdurchschnittlich. Softwareentwicklung und Programmierung verzeichneten unter den IT-Berufsgruppen mit 24,3 Prozent den höchsten Zuwachs an Teilnehmenden.

Abbildung 4

Bestand an Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik

In den Rechtskreisen zeigten sich bei den Förderzielen graduelle Unterschiede. Altenpflege hatte mit 16,6 Prozent im SGB III den höchsten Anteil im Bestand. Im SGB II verzeichneten Fahrzeugführung im Straßenverkehr mit 10,7 Prozent und Büro und Sekretariat mit 10,4 Prozent die höchsten Anteile. Fahrzeugführung im Straßenverkehr erzielte im SGB II mit 27,5 Prozent einen deutlichen Zuwachs. Altenpflege ging hier im Jahr 2019 leicht zurück. IT-Berufe verzeichneten in beiden Rechtskreisen hingegen einen überdurchschnittlichen Anstieg (auf noch niedrigem absoluten Niveau).

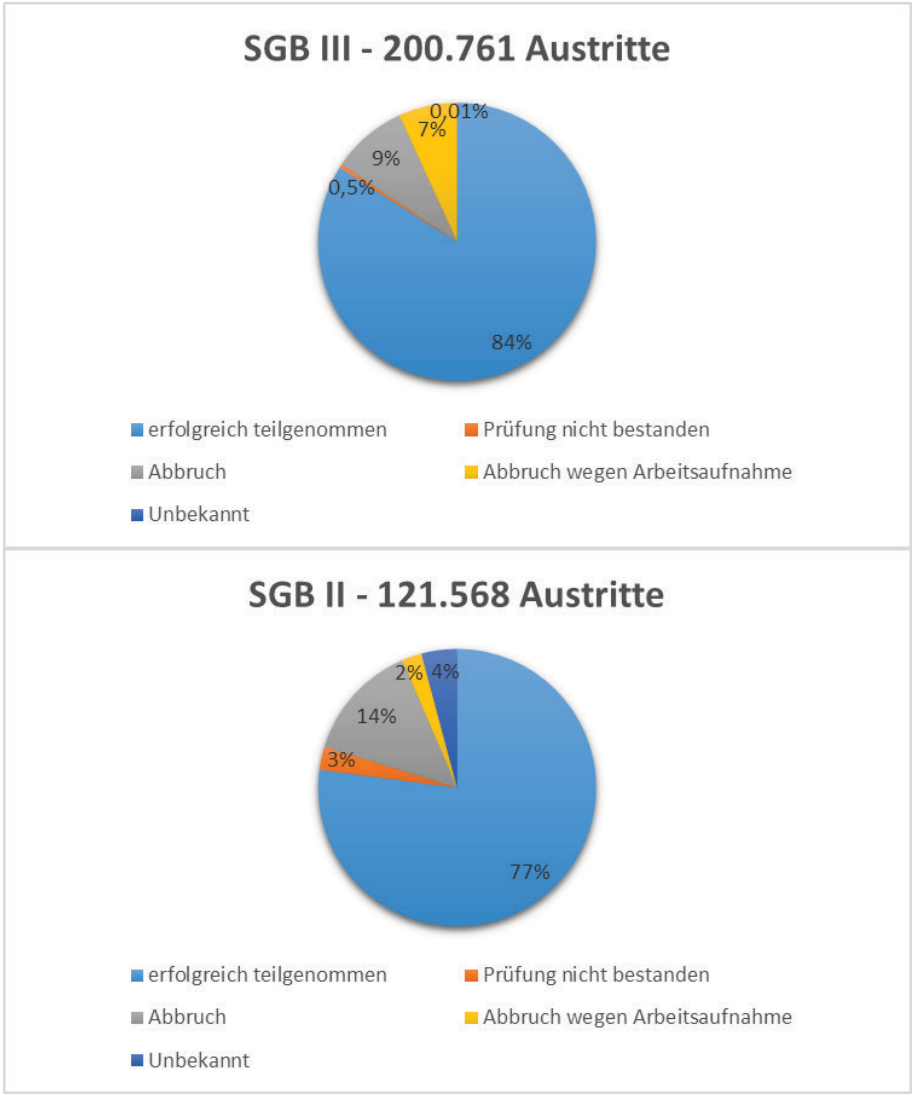
3.1.2 Austritte

Im Jahr 2019 gab es insgesamt rund 322.300 Austritte aus Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (siehe Abbildung 5). Dies entspricht einem Plus 8,2 Prozent im Vergleich zum Jahr 2018. Die Austritte lagen damit leicht über dem Niveau von 2017. In knapp 262.300 Fällen wurde das Maßnahmeziel erreicht. Der Anteil erfolgreicher Austritte lag damit bei 81,4 Prozent. Die Erfolgsquote war im SGB III mit 84 Prozent höher als im SGB II mit 77,1 Prozent. Abbrüche machten insgesamt knapp 16 Prozent aus, ein Drittel davon wegen Arbeitsaufnahme. Im SGB III lag die Abbruchquote bei 15,6 Prozent davon fast 44 Prozent wegen Arbeitsaufnahme.

Im SGB II erreichte die Abbruchquote 16,1 Prozent. Der Anteil der Abbrüche wegen Arbeitsaufnahme lag aber mit 14,5 Prozent deutlich niedriger.

Abbildung 5

Austritte aus Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 2019 mit Ergebnis nach Rechtskreisen



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme waren 56,3 Prozent der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung integriert. Die Eingliederungsquoten (EQ)[6] unterscheiden sich sehr stark nach Rechtskreisen sowie den Aus- und Weiterbildungszielen. Bei der Altenpflege lag die EQ bei 74,9 Prozent insgesamt, im SGB III sogar bei 86,1 Prozent. Bei Büro und Sekretariat erreichte die EQ hingegen knapp 50 Prozent, im SGB II sogar nur knapp 30 Prozent. Generell war die EQ im Rechtskreis SGB III mit 66,5 Prozent höher als im SGB II mit knapp 40 Prozent. Die EQ blieb in den IT-Berufen leicht unter dem Durchschnitt. Über den betrachteten Zeitraum zeigte sich die durchschnittliche EQ recht stabil mit leichten Rückgängen im Jahr 2019.

[6] Die Eingliederungsquote gibt den Anteil der aus einer Maßnahme ausgetretenen Teilnehmenden an, die zum Verbleibsintervall-Ende (in der Regel sechs Monate nach Abschluss der Maßnahmen) sozialversicherungs-pflichtig beschäftigt sind.

3.1.3 Zusammenfassung FbW insgesamt

In beiden Rechtskreisen hat sich im Jahr 2019 der Trend bei der Förderung beruflicher Weiterbildung positiv entwickelt. Eintritte, Bestandszahlen und Austritte sowie die Teilnahmedauer sind gestiegen. Hiervon profitierten weitgehend alle betrachteten Gruppen. Hervorzuheben ist insbesondere die gute Entwicklung bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Älteren und Ausländern. Damit werden Zielgruppen erreicht, die eher unterdurchschnittlich an Weiterbildungen teilnehmen.[7] Die Förderung ist den Bedarfen verstärkt nachgekommen. Nur in der Gruppe der jungen Erwachsenen (Eintritte U25 SGB III) und der Alleinerziehende (Bestand SGB II) verringerten sich die Förderungen im Vorjahresvergleich leicht.

Förderungen in der beruflichen Weiterbildung umfassten nahezu das gesamte Berufsspektrum, konzentrierten sich aber überwiegend auf Branchen mit hohem Fachkräftebedarf. Beispielsweise kam der Altenpflege im Rechtskreis SGB III überdurchschnittliche Bedeutung zu. In den letzten Jahren rückten auch IT-Berufe verstärkt in den Fokus. Hier zeigte sich ein erhebliches Entwicklungspotenzial. Der Trend im SGB II ging eher in Richtung von Berufsgruppen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen, wie Fahrzeugführung und Sicherheitsdienste. Verbesserungspotenzial im SGB II-Bereich zeigte sich vor allem bei den Abbruchquoten und Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Abschluss der Bildungsmaßnahme.

3.2 Abschlussorientierte Förderung der beruflichen Weiterbildung

Im Folgenden wird die abschlussorientierte Förderung der beruflichen Weiterbildung näher betrachtet. Hierzu werden Kategorien beruflicher Weiterbildung zusammengefasst, die zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf hinführen. Dazu gehören neben Gruppen- und betrieblichen Einzelumschulungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf auch Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externen-/Schulfremdenprüfung sowie Weiterbildungen, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen.[8] Die beiden letztgenannten Maßnahmentypen zählen auch zu den sonstigen Maßnahmen und werden daher im Kapitel 3.3 detailliert beschrieben. Betriebliche Einzelumschulungen in Berufen nach BBiG/HwO werden hingegen in diesem Kapitel kurz dargestellt.

3.2.1 Eintritte und Bestand

Die Eintritte in abschlussorientierte berufliche Weiterbildungen stiegen im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr rechtskreisübergreifend mit 16,7 Prozent auf knapp 75.000 deutlich (siehe Abbildung 6). Rund 40 Prozent des Zuwachses der Eintritte der Förderung beruflicher Weiterbildung insgesamt gingen auf die abschlussorientierte Weiterbildungsförderung zurück. Der Frauenanteil lag bei 43 Prozent. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung machten 53,2 Prozent der Eintritte aus. Im SGB II erreichte dieser Wert sogar knapp zwei Drittel. Der Aufwuchs der Eintritte insgesamt war im Rechtskreis SGB III stärker ausgeprägt und erreichte dort im Mittel ein Plus von rund 20 Prozent auf knapp 50.000. Im SGB II betrug der Zuwachs rund 10 Prozent auf gut 25.000 Eintritte

Vom Zuwachs der Eintritte profitierten alle Gruppen in beiden Rechtskreisen. Auch hier war die Steigerung der Eintritte von Älteren (Ü55) und Ausländern überproportional. Die Eintritte Jüngerer (U25) stieg in beiden Rechtskreisen entgegen dem Trend bei der beruflichen Weiterbildung an, im SGB II sogar überdurchschnittlich. Die Entwicklung der Eintritte von Frauen war in den Rechtskreisen unterschiedlich. Während die Steigerung im SGB III sogar leicht über der der Männer lag, fiel sie im SGB II unterdurchschnittlich aus. Bei Alleinerziehenden zeigte sich hier das schwächste Wachstum.

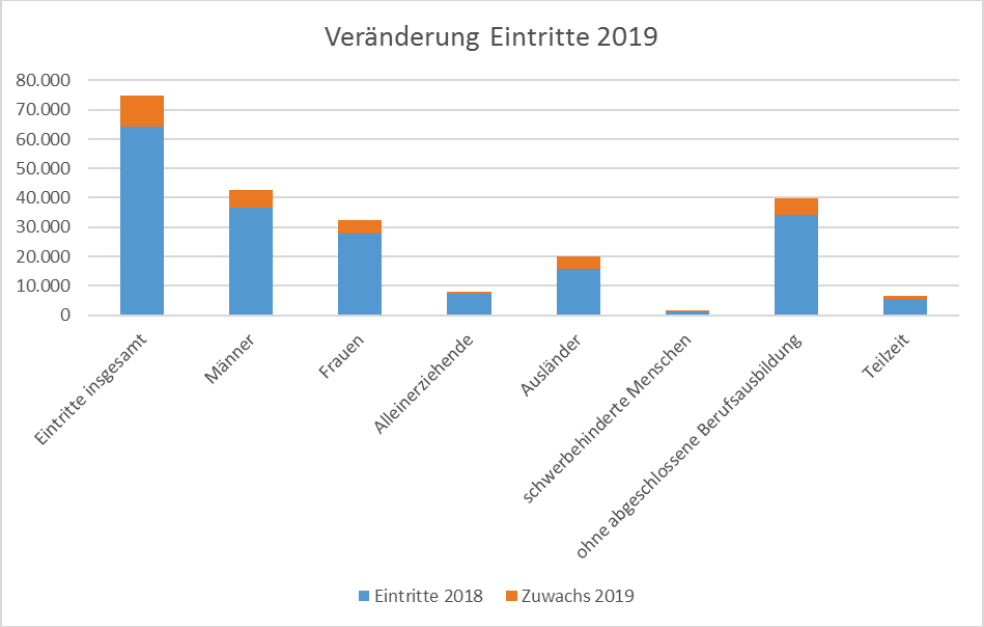
---

[7] vgl. Osiander, Christopher (2019): Zugang zur beruflichen Weiterbildung. In: Goth/Kretschmer/Pfeiffer, Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte, Bielefeld: wbv Media, S. 61-88.

[8] Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), März 2020

Abbildung 6

Eintritte in abschlussorientierte Maßnahmen 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt



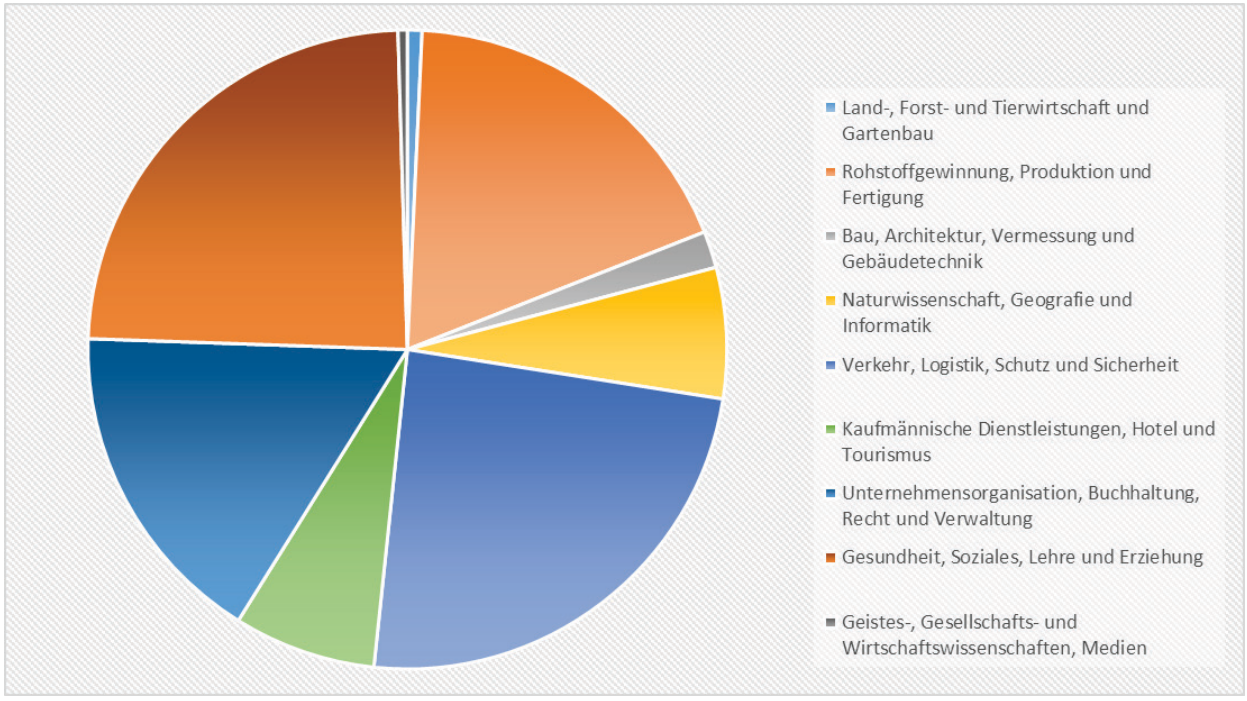
Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Eintritte in Teilzeitmaßnahmen stiegen im Jahr 2019 ebenfalls überproportional. Ihr Anteil an allen Eintritten war mit 8,6 Prozent in beiden Rechtskreisen weiterhin aber eher gering. Der höhere Anteil mit knapp 12 Prozent wurde im SGB II erreicht.

Die geplante Teilnahmedauer lag im Durchschnitt beider Rechtskreise bei 531 Tagen und veränderte sich im Vergleich zum Vorjahr kaum. Teilzeitmaßnahmen wurden mit 696 Tagen geplant. Ihre Dauer ging im Vorjahresvergleich leicht zurück. In den beiden Rechtskreisen unterschieden sich die geplanten Teilnahmedauern voneinander. Maßnahmen wurden im SGB III im Schnitt 126 Tage länger geplant als im SGB II. In Teilzeit lag der Unterschied bei gut 100 Tagen.

Abbildung 7

Verteilung Eintritte FbW abschlussorientiert auf Branchen 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

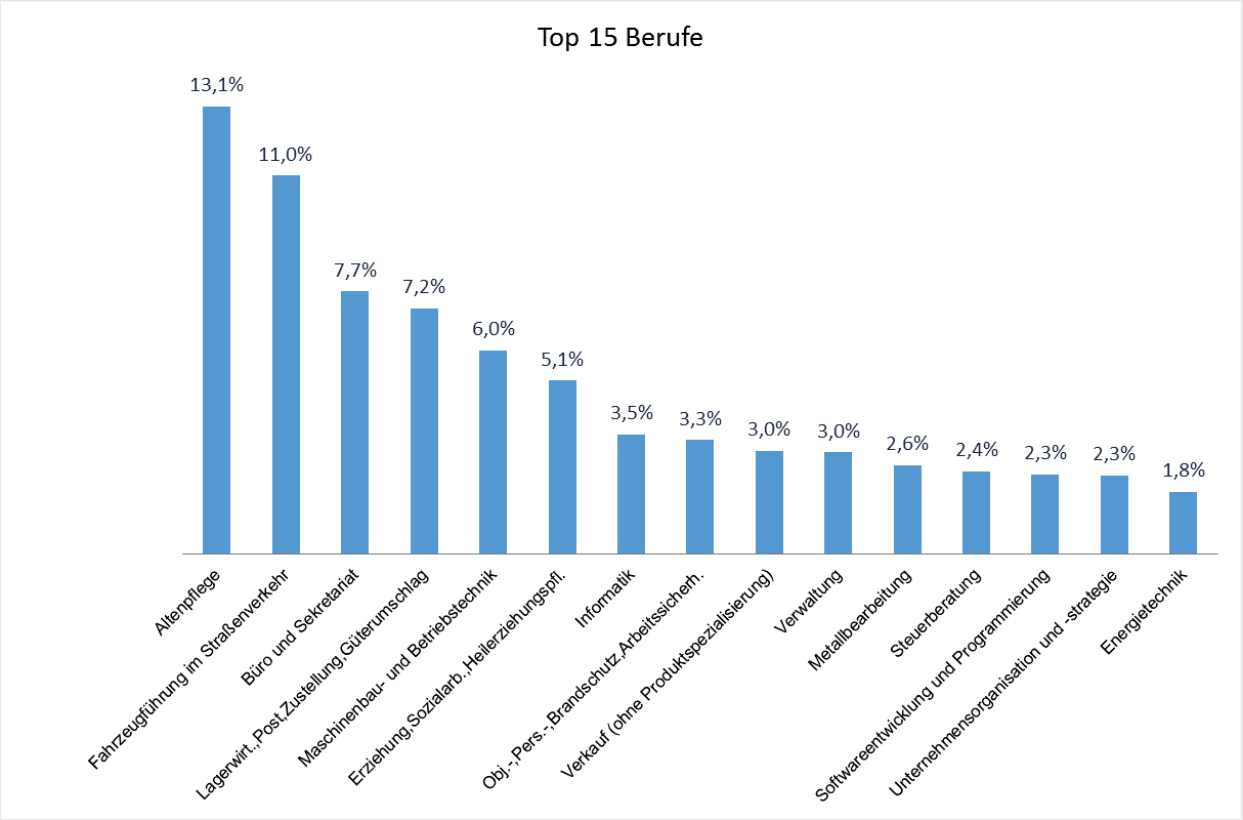
Die tatsächliche Teilnahmedauer lag auch bei abschlussorientierten Maßnahmen unter der geplanten Dauer. Der Unterschied war bei Teilzeitmaßnahmen stärker ausgeprägt. Dies galt für beide Rechtskreise, wobei der Unterschied im SGB III mit 155 Tagen etwas stärker ausfiel. Bei Vollzeitmaßnahmen unterschieden sich die geplante und tatsächliche Dauer geringfügiger.

Bei abschlussorientierten Maßnahmen erfolgten rund 50 Prozent der Eintritte in sechs Berufsgruppen (siehe Abbildung 8). Altenpflege und Fahrzeugführung im Straßenverkehr hatten mit 13,1 bzw. 11 Prozent die größten Anteile. Danach folgten Büro und Sekretariat, Lagerwirtschaft und Postzustellung, Maschinenbau- und Betriebstechnik, hierunter fallen insbesondere Helfertätigkeiten, sowie Erziehungsberufe. An siebter Stelle folgte mit etwas Abstand Informatik. Alle IT-Berufe zusammen kamen auf einen Anteil von 6,1 Prozent.

Auch bei den abschlussorientierten Maßnahmen verzeichnete die Berufsgruppe Softwareentwicklung und Programmierung auf einem eher niedrigen absoluten Niveau von 1.752 Eintritten mit einem Plus von über 40 Prozent starke Zuwächse bei den Eintritten. Vergleichbare Zuwächse mit einem Plus von knapp 40 Prozent erreichten auch Altenpflege-Fachkräfte. Diese verzeichneten mit knapp 2.700 zusätzlichen Eintritten den höchsten absoluten Zuwachs. An zweiter Stelle lag hier die Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr mit rund 1.400 zusätzlichen Eintritten.

Abbildung 8

Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung abschlussorientiert 2019 nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik

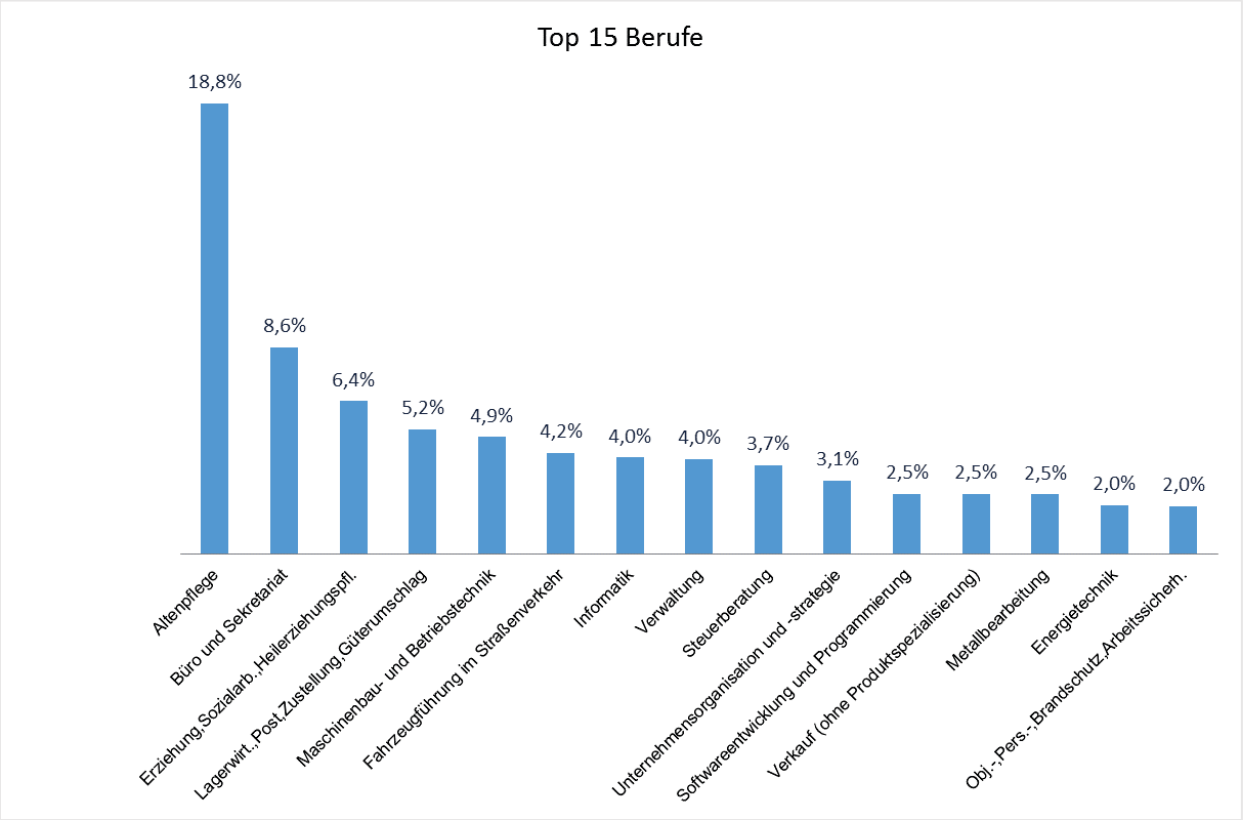
Beim Bestand an Teilnehmenden in abschlussorientierter beruflicher Weiterbildung zeigte sich ein gemischtes Bild. Während im SGB III deutliche Zuwächse von 6,7 Prozent zu verzeichnen waren und alle Gruppen höhere Bestände als im Vorjahr verzeichneten, gingen im SGB II die Bestände um -2,9 Prozent zurück. Dieses Ergebnis wurde von den rückläufigen Bestandszahlen bei Frauen geprägt. Insbesondere bei Alleinerziehende ist der Bestand im SGB II um -9,1 Prozent zurückgegangen.

Beim Förderbestand dominierte die Berufsgruppe Altenpflege mit knapp 19 Prozent der Teilnehmenden. Die Berufsgruppe Büro und Sekretariat folgte mit 8,6 Prozent in weitem Abstand. Unter den weiteren Top-Zielen fanden sich die Berufsgruppen Erziehung, Lagerwirtschaft, Maschinenbau und Fahrzeugführung (siehe Abbildung 9). Informatik hatte hier einen Anteil von 4 Prozent. Die Berufshauptgruppe der IT-Berufe kam auf 6,8 Prozent. Die Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr verzeichnete mit 25,1 Prozent einen hohen Zuwachs.

Die Rechtskreise unterschieden sich hinsichtlich der Bedeutung der Altenpflege deutlich. Während im SGB III knapp 25 Prozent an einer Maßnahme in der Berufsgruppe Altenpflege teilnahmen, spielte Altenpflege im SGB II mit 4,8 Prozent eine untergeordnete Rolle. Büro und Sekretariat war mit knapp 11 Prozent das Top-Ziel im SGB II, allerdings mit abnehmender Tendenz. Die Berufsgruppen Fahrzeugführung im Straßenverkehr sowie Softwareentwicklung und Programmierung haben auch hier, wenn auch etwas schwächer als im SGB III, deutlich zugenommen.

Abbildung 9

Bestand an Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung abschlussorientiert nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik

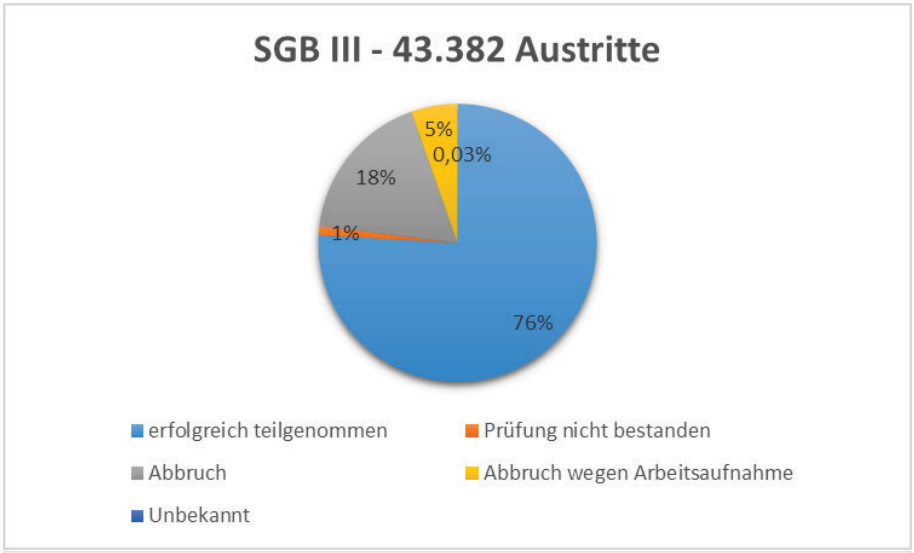
3.2.2 Austritte

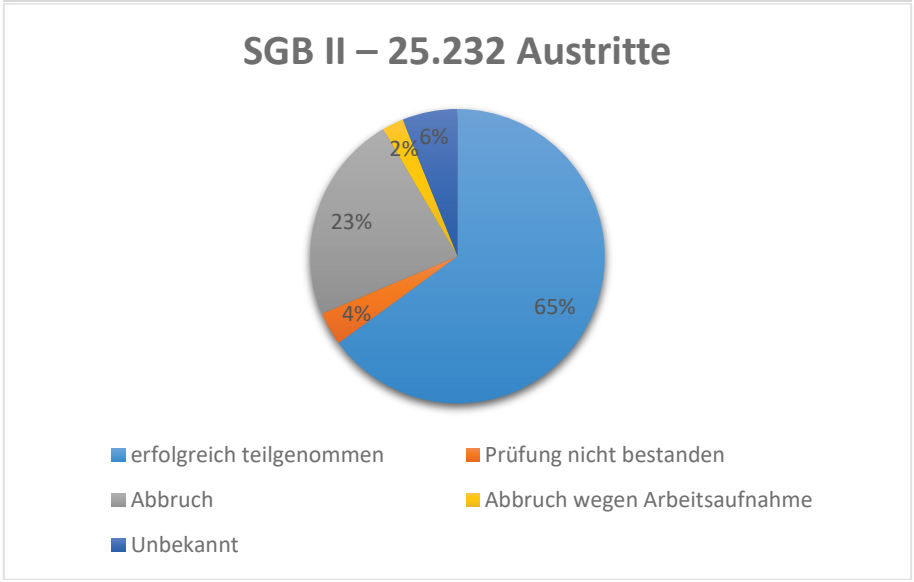
Im Jahr 2019 gab es insgesamt rund 68.600 Austritte aus abschlussorientierten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Dies entspricht einem Plus von 6,6 Prozent im Vergleich zum Jahr 2018. Rund 49.300 Austritte waren erfolgreich und das Maßnahmeziel wurde erreicht. Der Anteil erfolgreicher Austritte lag mit 71,9 Prozent knapp 10 Prozentpunkte niedriger als im Durchschnitt der Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung insgesamt. Die Erfolgsquote war im SGB III mit 75,9 Prozent höher als im SGB II mit 65 Prozent. Abbrüche machten knapp 24 Prozent aus. Zwischen den Rechtskreisen unterscheidet sich die Abbruchquote nur geringfügig. Allerdings erfolgten im SGB III gut 23 Prozent der Abbrüche wegen Arbeitsaufnahme. Im SGB II lag dieser Anteil bei 9,3 Prozent (siehe Abbildung 10).

Sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme sind 61,8 Prozent der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt integriert gewesen. Die durchschnittliche EQ war bei abschlussorientierten Maßnahmen in den letzten Jahren stabil mit leichten Rückgängen im Jahr 2019. Die Quote lag höher als bei allen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Auch bei abschlussorientierten Maßnahmen unterschieden sich die Eingliederungsquoten nach Rechtskreisen und Berufsgruppen. Die Unterschiede fielen jedoch geringer aus. Bei der Altenpflege lag die EQ bei 88,9 Prozent insgesamt. Bei der Berufsgruppe Büro und Sekretariat lag sie hingegen bei rund 53,6 Prozent. Im SGB II betrug sie bei dieser Berufsgruppe lediglich knapp 38 Prozent.

Abbildung 10

Austritte aus abschlussorientierten Maßnahmen 2019 mit Ergebnis nach Rechtskreisen





Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

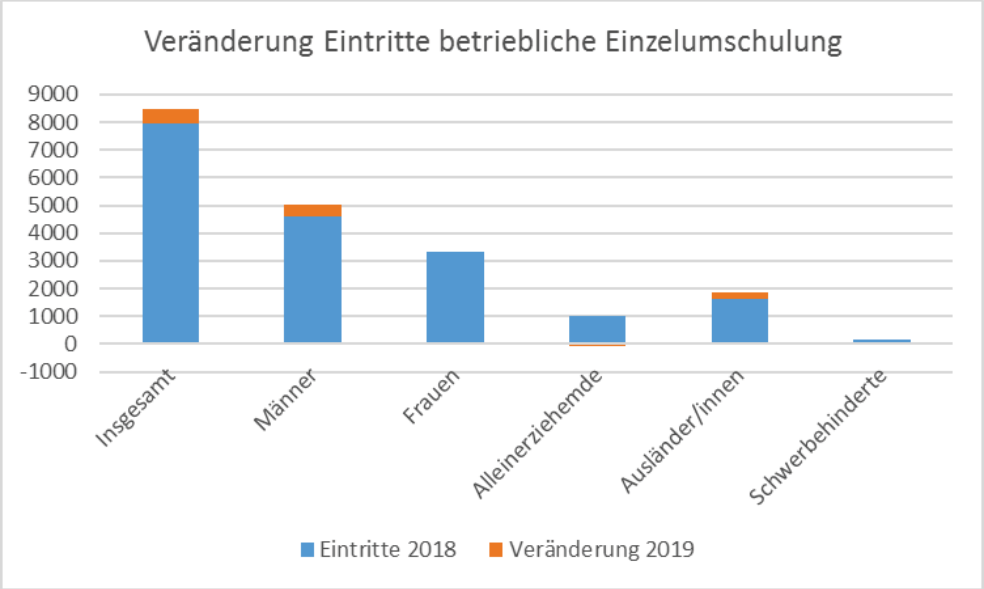
3.2.3 Betriebliche Einzelumschulung in Berufen nach BBiG/HwO

Im Jahr 2019 sind rund 8.300 Eintritte in betriebliche Einzelumschulungen erfolgt. Dies stellt im Vergleich zum Jahr 2018 eine Steigerung um knapp 380 Eintritte dar (siehe Abbildung 11). Die Zunahme ging ausschließlich auf die Entwicklung im SGB III zurück. Im Rechtskreis SGB II sind die Eintrittszahlen seit dem Jahr 2017 rückläufig.

Der Frauenanteil lag bei knapp 40 Prozent. Rund 70 Prozent der Eintritte erfolgten durch Personen mit vorherigem Leistungsbezug. Die Anzahl der Teilnehmenden ist seit dem Jahr 2017 leicht zurückgegangen. Dies kann auf die Entwicklung im SGB II zurückgeführt werden. Seit dem Jahr 2017 ist der Teilnehmendenbestand um -28,5 Prozent zurückgegangen. Im Rechtskreis SGB III stieg die Zahl der Teilnehmenden hingegen kontinuierlich an.

Abbildung 11

Eintritte in betriebliche Einzelumschulung – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Die Entwicklung der Eintritte nach Personengruppen verlief heterogen. Die Eintritte von Männern und Ausländern haben zugenommen. Bei Frauen, Alleinerziehenden und Schwerbehinderten sind leichte Rückgänge festzustellen. Auch hier wurde die Entwicklung vom Rückgang der Eintritte im SGB II bestimmt. Im Rechtskreis SGB III verzeichneten auch diese Gruppen leichte Zuwächse. Eintritte erfolgten zunehmend in Maßnahmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen.

Maßnahmen der betrieblichen Einzelumschulung haben im Jahr 2019 knapp 60 Prozent der Teilnehmenden erfolgreich abgeschlossen. Die Erfolgsquote lag im SGB III mit rund 70 Prozent höher als im SGB II mit knapp 48 Prozent. Die Eingliederungsquote lag rechtskreisübergreifend bei rund 75 Prozent.

3.2.4 Zusammenfassung abschlussorientierte FbW

Die abschlussorientierte Förderung der beruflichen Weiterbildung hat im Jahr 2019 an Bedeutung gewonnen. Eintritte und Bestand wuchsen im Verhältnis schneller als bei sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen. Hiervon profitierten Personen im SGB III stärker als Leistungsberechtigte im SGB II. Erfreulich war, dass alle Personengruppen von der positiven Entwicklung profitierten. Die Zahlen unterstreichen die wachsende Bedeutung der abschlussorientierten beruflichen Weiterbildung.

Positiv ist zudem festzustellen, dass Fachkräftebedarfe gut adressiert worden sind. So spielte die Altenpflege eine herausragende Rolle bei den Weiterbildungszielen im SGB III. Gleiches galt für Fahrzeugführung im Straßenverkehr im SGB II. Auch wenn IT-Berufe in absoluten Zahlen noch keine größere Bedeutung hatten, zeigte sich hier in beiden Rechtskreisen eine hohe Dynamik. Insbesondere die Berufsgruppe Softwareentwicklung und Programmierung verzeichnete hohe Zuwachsraten.

Die Erfolgsquoten lagen auf einem guten Niveau mit Entwicklungspotenzial im SGB II. Hier zeigten sich größere Herausforderungen, die Maßnahmen erfolgreich abzuschließen und anschließend den Zugang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden. Bei betrieblichen Einzelumschulungen konnten umschulungsbegleitende Hilfen vermehrt Teilnehmende unterstützen, die Maßnahmen erfolgreich abzuschließen.

3.3 Anpassungsfortbildung und sonstige Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

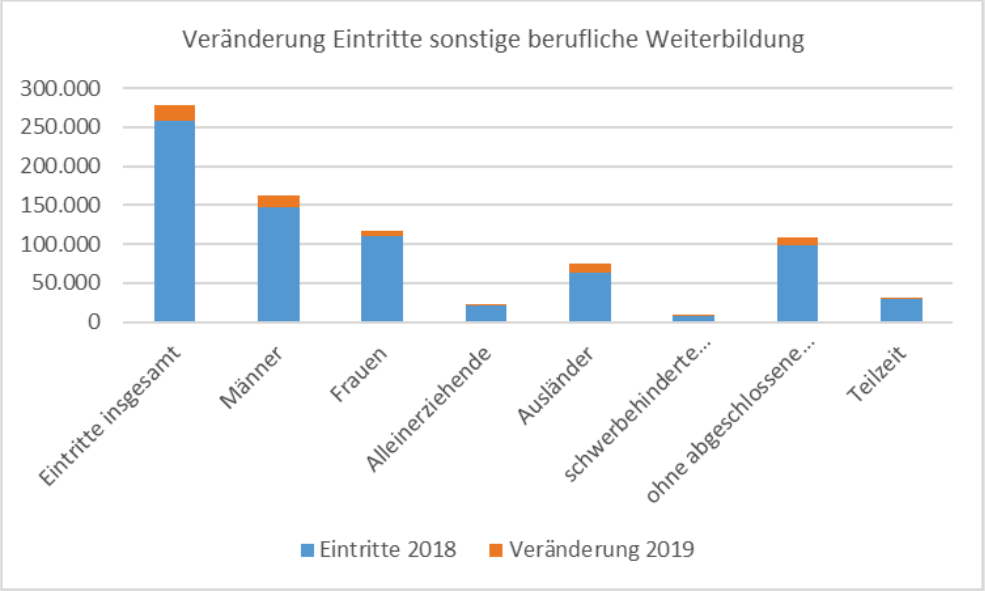
Neben Umschulungen bei Weiterbildungsanbietern und betrieblichen Einzelumschulungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf wird auch die Teilnahme an berufsbezogenen übergreifenden Weiterbildungen (Anpassungsfortbildungen) und sonstigen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert[9]. Dazu gehören Weiterbildungen mit zertifizierter Teilqualifikation und Vorbereitungslehrgänge auf die Externenprüfung. Umschulungsbegleitende Hilfen können zur Unterstützung bei betrieblichen Einzelumschulungen geleistet werden. Die Teilnahme an Maßnahmen zur Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen, die an eine berufliche Weiterbildung mit Abschluss heranführen, kann ebenfalls gefördert werden. Zur allgemeinen Entwicklung bei der Anpassungsfortbildung und den sonstigen Maßnahmen und den genannten unterstützenden Maßnahmen wird im Folgenden kurz berichtet.

3.3.1 Allgemeine Entwicklung bei Anpassungsfortbildung und sonstigen Maßnahmen

Die Entwicklung bei den Eintritten in sonstige Maßnahmen war im Jahr 2019 in beiden Rechtskreisen positiv. Insgesamt konnte – nach einem leichten Rückgang im Jahr 2018 um knapp -8.700 Eintritte – im Jahr 2019 ein Plus von knapp 20.000 Eintritten auf rund 278.400 Eintritte verzeichnet werden (siehe Abbildung 12). Die Steigerung fiel im SGB II mit 8 Prozent etwas höher aus als im SGB III mit 7,5 Prozent. Der Frauenanteil lag im Jahr 2019 bei knapp 42 Prozent insgesamt und im SGB II bei 37,7 Prozent. Bei den Bestandzahlen zeigte sich eine vergleichbare Entwicklung auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

Abbildung 12

Eintritte in sonstige Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt



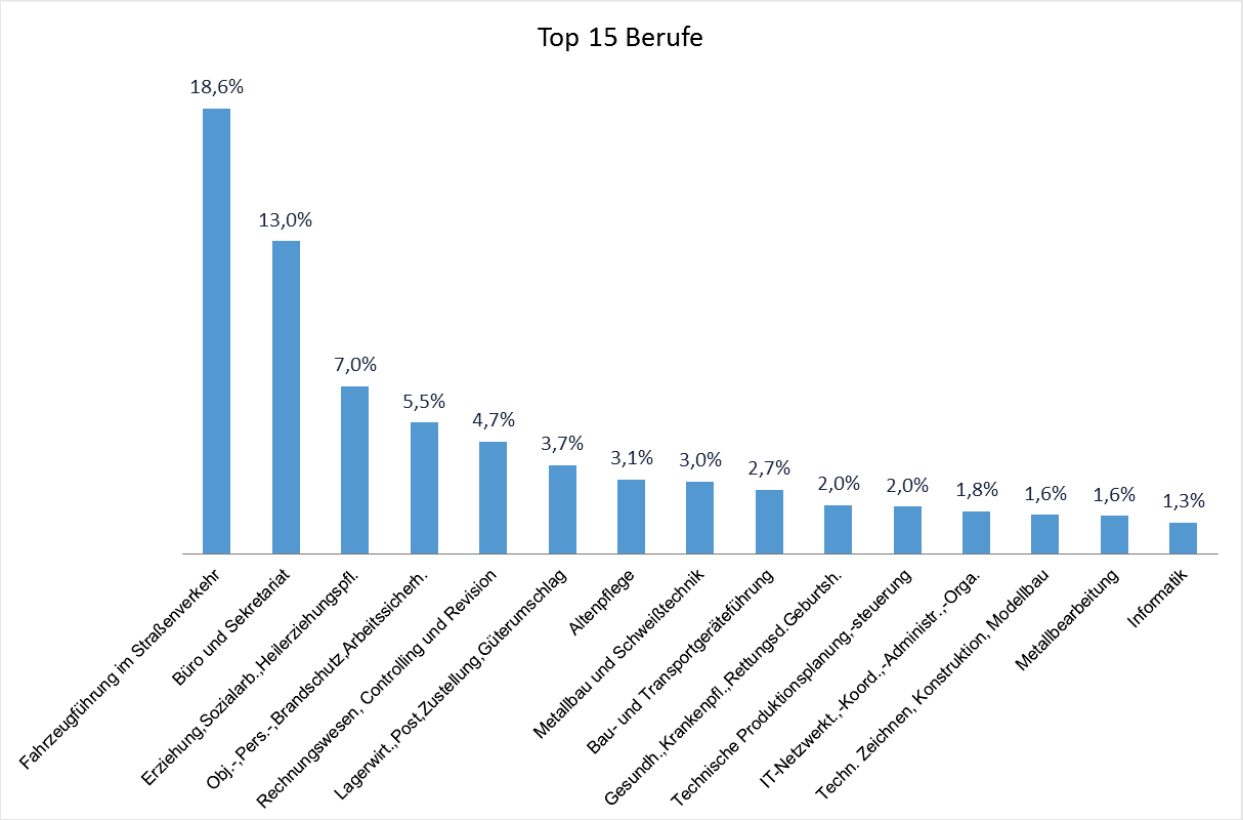
Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Die Entwicklung verlief bei fast allen Gruppen ähnlich. Eine Ausnahme bildeten die Eintritte von Ausländern im SGB II. Hier stiegen die Zahlen seit dem Jahr 2017 kontinuierlich an. Bei Jüngeren (U25) war insgesamt ein kontinuierlicher Rückgang festzustellen, der allein durch die Entwicklung im SGB III begründet ist. Im Rechtskreis SGB II gab es bei Jüngeren im Jahr 2019 hingegen einen Aufwuchs. Vor Eintritt in sonstige Maßnahmen standen 78 Prozent der Teilnehmenden bereits im Leistungsbezug. Dieser Anteil lag im SGB II bei 99,1 Prozent.

[9] Berufsbezogene, übergreifende Weiterbildungen sowie der Erwerb von Teilqualifikationen werden nur von der BA erfasst und an die Statistik der BA übermittelt. Im Datenstandard XSozial-BA-SGB II ist dieser Detaillierungsgrad nicht vorgesehen, daher können von den zugelassenen kommunalen Trägern keine Daten übermittelt werden.

Abbildung 13

Eintritte in Förderung der sonstigen beruflichen Weiterbildung 2019 nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik

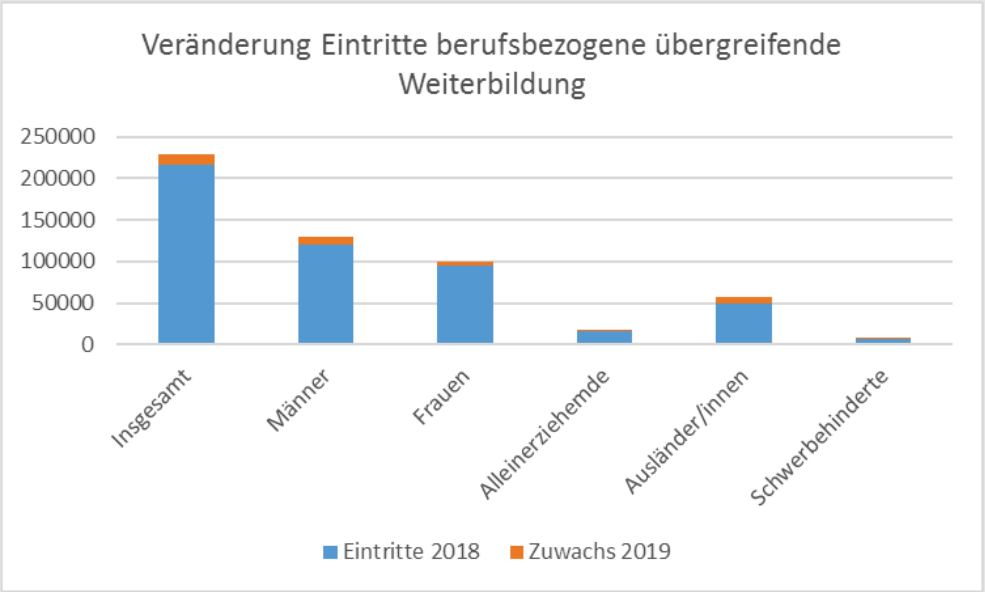
Im Jahr 2019 konnten rund 275.000 Austritte verzeichnet werden. Die Dauer der Teilnahme unterschied sich nach Maßnahmeart teilweise deutlich. Im Mittel lag sie bei knapp 111 Tagen. Rund 83,7 Prozent nahmen erfolgreich an den Maßnahmen teil. Der Anteil war im SGB II mit rund 80 Prozent etwas niedriger.

3.3.2 Anpassungsfortbildung – berufsbezogene übergreifende Weiterbildung

Bei den berufsbezogenen übergreifenden Weiterbildungsmaßnahmen handelt es sich in der Regel um Anpassungsfortbildungen, die vorrangig dem Erwerb aktuell am Arbeitsmarkt nachgefragter bzw. der Aktualisierung und Erweiterung berufsfachlicher Kompetenzen dienen soll. Sie machten im Jahr 2019 mit 229.528 Eintritten das Gros der Förderung der beruflichen Weiterbildung aus (siehe Abbildung 14). Hiervon entfielen rund zwei Drittel auf das SGB III. Nach Rückgängen im Jahr 2018 insbesondere im SGB III stiegen die Eintritte im Jahr 2019 wieder an. Das Niveau von 2017 konnte wieder überschritten werden. Der Frauenanteil lag bei 43,4 Prozent. Im Bestand zeigte sich eine vergleichbare Entwicklung.

Abbildung 14

Eintritte in berufsbezogene übergreifende Weiterbildungsmaßnahmen – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Die dargestellte Entwicklung zeigte sich nahezu bei allen Gruppen. Bei Jüngeren (U25) und Berufsrückkehrer/innen gingen die Eintrittszahlen jedoch seit dem Jahr 2017 kontinuierlich zurück, während sie bei Ausländern kontinuierlich um 25 Prozent gestiegen sind. Die Personengruppe 45 bis 55 Jahre erreichte im Jahr 2019 das Niveau von 2017 nicht ganz. Auch Alleinerziehende lagen knapp unter dem Niveau von 2017.

78,4 Prozent der Eintritte gingen im Jahr 2019 auf Teilnehmende zurück, die bereits vor der Maßnahme im Leistungsbezug standen. Dieser Anteil lag im SGB II bei nahezu 100 Prozent. Nach Teilnahme an Maßnahmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen nahmen nur wenige an berufsbezogenen übergreifenden Weiterbildungsmaßnahmen teil. Allerdings hat sich die Zahl seit dem Jahr 2017 von 542 auf 1.400 Eintritte nahezu verdreifacht.

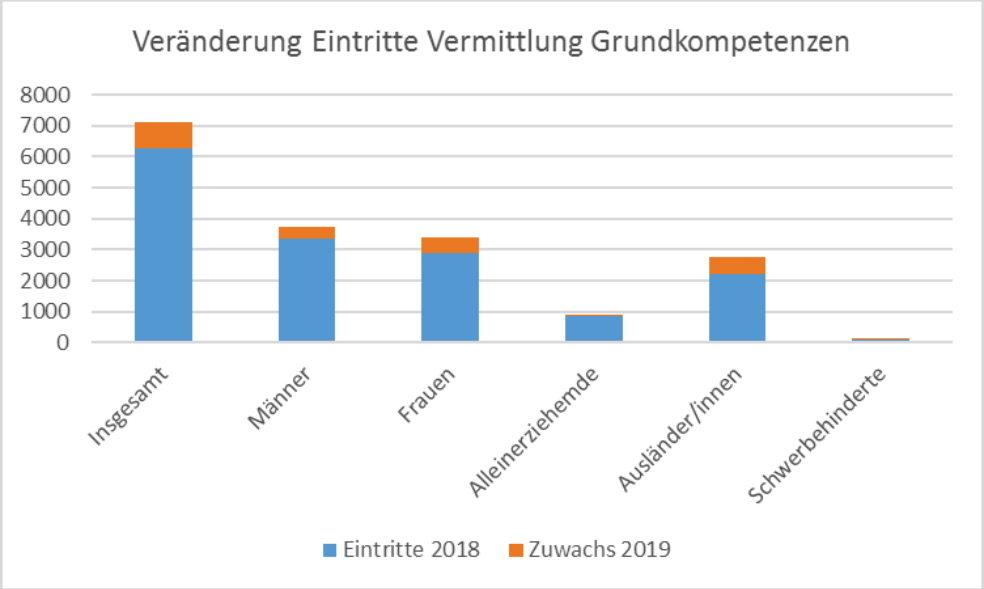
Die Erfolgsquote ist seit dem Jahr 2017 stabil und lag im Jahr 2019 insgesamt bei 86 Prozent. Die Rechtskreise unterschieden sich kaum. 42 Prozent der Abbrüche sind auf eine Arbeitsaufnahme zurückzuführen. Dieser Anteil betrug im SGB III 55 Prozent. Dies sind vergleichsweise hohe Werte, die darauf hindeuten, dass insbesondere arbeitsmarktnahe Personen an berufsbezogenen übergreifenden Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

3.3.3 Vermittlung von Grundkompetenzen

Im Jahr 2019 erfolgten bundesweit rund 7.100 geförderte Eintritte in Weiterbildungen zur Vermittlung von Grundkompetenzen (siehe Abbildung 15). Dies war eine Steigerung zum Vorjahr. Nach dem Rückgang im Jahr 2018 wurden die Eintrittszahlen von 2017 aber noch nicht erreicht. Die Rechtskreise kennzeichnete eine unterschiedliche Entwicklung. Während es im SGB III seit dem Jahr 2017 eine Steigerung von knapp 2.700 Eintritten auf 3.285 im Jahr 2019 gab, gingen die Eintritte im SGB II im Jahr 2018 deutlich auf rund 3.500 zurück und stiegen im Jahr 2019 wieder auf rund 3.800 an. Die Eintritte im SGB II lagen damit aber im Jahr 2019 noch deutlich unter dem Wert von 2017 mit rund 5.100. Ein vergleichbares Bild zeigten die Bestandszahlen. Auch hier konnten die Rückgänge im SGB II von knapp 1.500 Teilnehmenden im Jahr 2017 auf rund 900 im Folgejahr mit knapp 1.100 im Jahr 2019 noch nicht kompensiert werden.

Abbildung 15

Eintritte in Maßnahmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Bei Männern war der Zuwachs im Jahr 2019 etwas schwächer ausgeprägt, weshalb der Frauenanteil bei den Eintritten auf 47,8 Prozent stieg. Im Bestand waren knapp die Hälfte der Teilnehmenden Frauen. Bei Ausländern konnte der deutliche Zuwachs bei den Eintritten im SGB III im Jahr 2019 den vorherigen Rückgang kompensieren. Dies war auch bei Jüngeren U25, der Altersgruppe Ü45 bis U55 und Schwerbehinderten der Fall. Die überwiegende Zahl (88,7 Prozent) stand vor Eintritt in die Maßnahme bereits im Leistungsbezug.

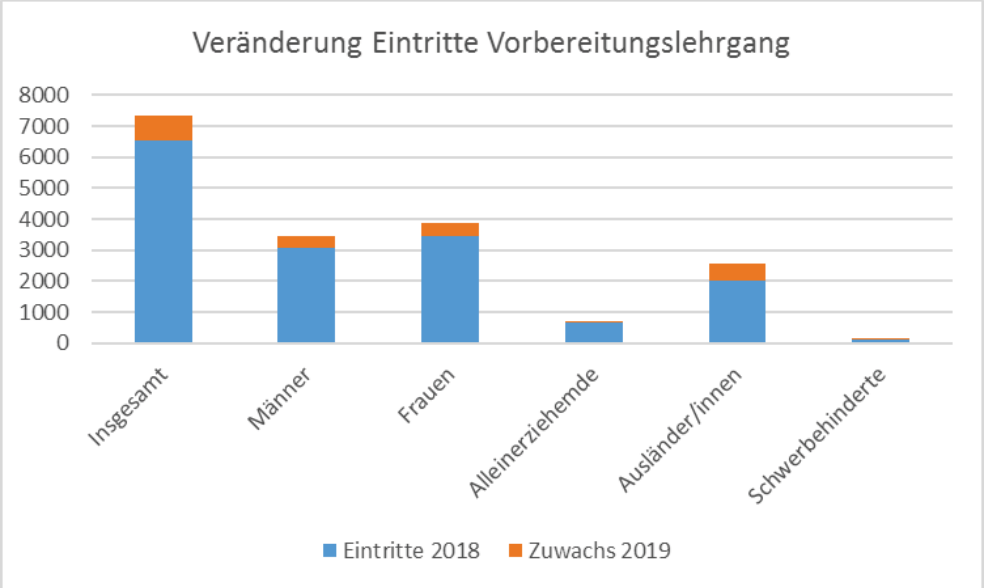
Die Erfolgsquote lag im Jahr 2019 bei 76 Prozent und fiel im Rechtskreis SGB II mit 78,2 Prozent höher aus als im SGB III mit 73,1 Prozent. Seit dem Jahr 2017 stieg die Quote kontinuierlich, im SGB II von rund 70 Prozent auf rund 78 Prozent etwas stärker als im SGB III. Mit Blick auf die weiteren sonstigen Maßnahmen wuchs der Anteil der Teilnehmenden, die zuvor an einer Maßnahme zur Vermittlung von Grundkompetenzen teilgenommen haben. Inwieweit insbesondere bei der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund die Vermittlung von Grundkompetenzen auch ohne eine enge Kopplung an den Erwerb eines Berufsabschlusses eine Alternative sein kann, um z. B. Überforderung zu vermeiden, wird vom BMAS derzeit untersucht und auch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie thematisiert.

3.3.4 Vorbereitungslehrgänge auf Externen-/Schulfremdenprüfungen

2019 gab es 7.324 Eintritte in Vorbereitungslehrgänge auf die Externen- bzw. Schulfremdenprüfungen (siehe Abbildung 16). Dies bedeutete nach einem Rückgang im Jahr 2018 von rund 6.800 auf knapp 6.600 Eintritte eine Steigerung um knapp 800 Eintritte. Die Eintrittszahlen von 2017 sind damit wieder überschritten worden. Die Steigerung ging allerdings ausschließlich auf die Entwicklung im SGB III zurück mit einer Steigerung von rund 4.800 auf rund 5.600 Eintritte. Im SGB II verringerten sich die Eintritte auch im Jahr 2019 leicht um -19 auf rund 1.700. Im Bestand zeigte sich im Jahr 2019 insgesamt eine leichte Steigerung auf 4.900 Teilnehmende. Im SGB II gab es im Jahr 2018 einen leichten Rückgang, der im Jahr 2019 mit knapp 1.100 Teilnehmende nicht vollständig kompensiert wurde.

Abbildung 16

Eintritte in Vorbereitungslehrgänge auf Externen-/ Schulfremdenprüfungen – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Die Entwicklung wurde von den Schwankungen bei der Zahl geförderter Männer geprägt. Bei den Frauen gab es seit dem Jahr 2017 eine kontinuierliche leichte Steigerung. Dies traf auch auf Alleinerziehende zu. Auch bei Schwerbehinderten stiegen die Eintrittszahlen seit dem Jahr 2017 kontinuierlich. Der Frauenanteil erreichte bei den Eintritten knapp 53 Prozent und im Bestand knapp 58 Prozent. Die Entwicklung bei Ausländern folgte der Entwicklung bei den Männern. Gut 60 Prozent aller Teilnehmenden standen vor Maßnahmeeintritt bereits im Leistungsbezug. Nach Teilnahme an Maßnahmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen nahmen nur sehr wenige an Vorbereitungslehrgängen teil. Der Anteil ist jedoch seit dem Jahr 2017 angestiegen.

Die Erfolgsquote lag im Jahr 2019 insgesamt bei knapp 85 Prozent und pendelte seit dem Jahr 2017 um diesen Wert. 2,2 Prozent der Teilnehmenden haben die Prüfung nicht bestanden und 12,7 Prozent haben die Maßnahmen abgebrochen, davon knapp ein Viertel wegen Arbeitsaufnahme. Männer waren etwas erfolgreicher als Frauen. Ausländer schlossen zu knapp 88 Prozent erfolgreich ab. Im Rechtskreis SGB II lag die Quote erfolgreicher Austritte bei 79 Prozent.

3.3.5 Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation

Die Eintritte in Qualifizierungsmaßnahmen mit zertifizierten Teilqualifikationen stiegen seit dem Jahr 2017 an. Im Jahr 2019 gab es einen deutlichen Zuwachs auf 15.431 Eintritte insgesamt (siehe Abbildung 17). Dies ist eine Steigerung zum Jahr 2017 von rund 50 Prozent. Die Steigerung zeigte sich in beiden Rechtskreisen. Der Anteil der Teilnehmenden aus dem SGB II lag im Jahr 2019 bei 40 Prozent.[10] Der Frauenanteil erreichte in beiden Rechtskreisen 18,5 Prozent. Die Zahl der Eintritte von Frauen ist aber seit 2017 deutlich um 65,3 Prozent gestiegen. Der Zuwachs bildete sich auch im höheren Bestand an Teilnehmenden ab.

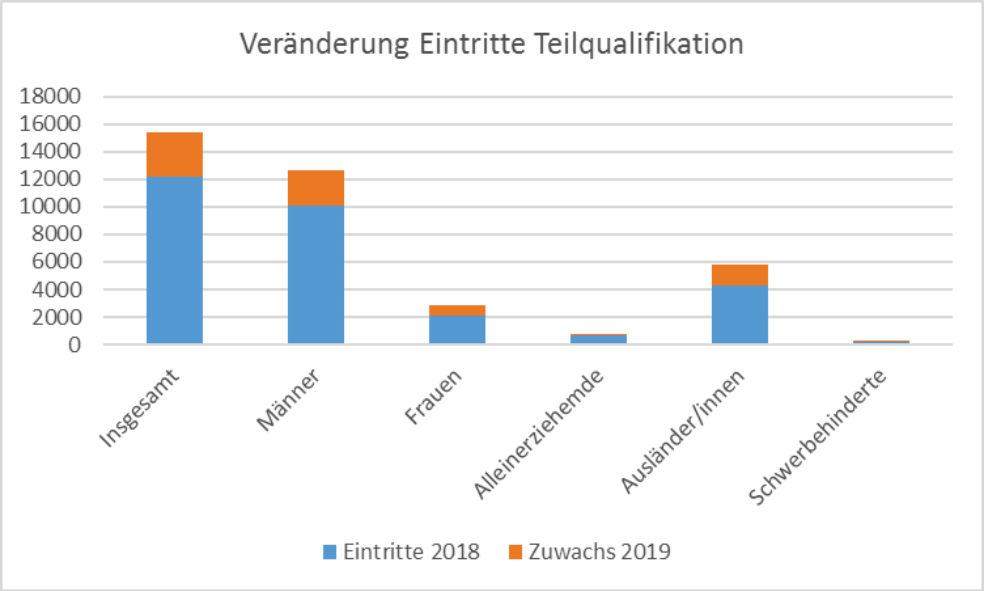
Eine Steigerung der Eintritte seit dem Jahr 2017 fand bei allen beobachteten Gruppen statt. Prozentual zeigte sich bei der Gruppe der Schwerbehinderten die höchste Steigerungsrate auf einem allerdings niedrigen absoluten Niveau von 244 Eintritten. Überdurchschnittliche prozentuale Steigerungen finden sich auch bei Ausländern, Frauen und Alleinerziehenden.

[10] Es handelt sich hier nur um Daten der Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung. Die zugelassenen kommunalen Träger liefern keine entsprechenden Daten an die Statistik der BA.

Knapp drei Viertel der Eintritte sind im Jahr 2019 auf Teilnehmende zurückgegangen, die bereits vor der Maßnahme im Leistungsbezug standen. Dieser Anteil lag im SGB II bei 99,1 Prozent. Auch bei Maßnahmen mit zertifizierten Teilqualifikationen erfolgten nur wenige Eintritte nach Teilnahme an Maßnahmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen. Hier ist der Anteil seit dem Jahr 2017 aber ebenfalls deutlich gestiegen.

Abbildung 17

Eintritte in Maßnahmen mit zertifizierter Teilqualifikation – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

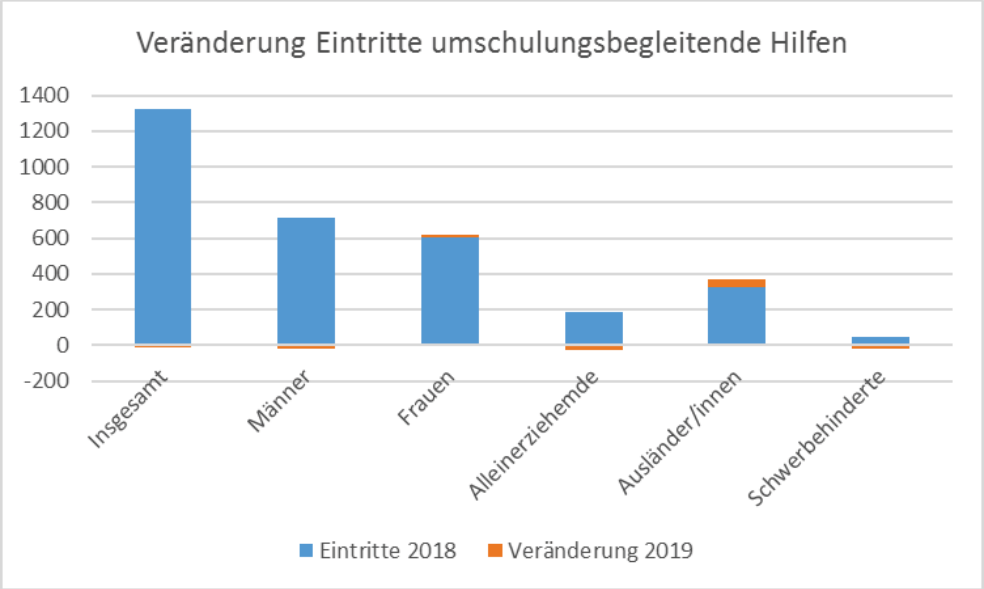
Die Erfolgsquote verbesserte sich seit dem Jahr 2017 und lag im Jahr 2019 bei 78,5 Prozent. Die positive Entwicklung wurde durch das SGB II getragen. Dort zeigte sich seit dem Jahr 2017 eine deutliche Verbesserung. Im Rechtskreis SGB II lag die Quote erfolgreicher Austritte bei 79,3 Prozent. Frauen waren etwas erfolgreicher als Männer. Ausländer beendeten zu rund 80 Prozent erfolgreich. Insgesamt bestanden 164 Teilnehmende im Jahr 2019 die Prüfung nicht. Rund 2.900 Teilnehmende haben die Maßnahme vorzeitig abgebrochen, im SGB III rund 41 Prozent wegen Arbeitsaufnahme. Dieser Anteil lag im SGB II bei knapp 17 Prozent.

3.3.6 Umschulungsbegleitende Hilfen

Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) bei betrieblicher Einzelumschulung wurden bei rund 1.300 Teilnehmenden im Jahr 2019 neu geleistet (siehe Abbildung 18). Nach einem deutlichen Anstieg im Jahr 2018 stagnierten die Eintritte im Jahr 2019. Der Anteil des SGB III erhöhte sich hierbei leicht auf knapp 64 Prozent. Der Frauenanteil erreichte 47,1 Prozent. Im Bestand zeigte sich ein deutlicher Aufwuchs auf inzwischen rund 1.400 Förderungen insgesamt. Dies stellt im Vergleich zum Jahr 2017 eine Steigerung von über 200 Prozent dar.

Abbildung 18

Eintritte in umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Die Entwicklung verlief in den verschiedenen Gruppen heterogen. Männer, Alleinerziehende und Schwerbehinderte nahmen im Vergleich zum Vorjahr seltener eine umschulungsbegleitende Hilfe in Anspruch, bei Frauen und Ausländern hat sie zugenommen. Hier gab es insbesondere im SGB III eine nennenswerte Steigerung.

Wie auch bei den anderen sonstigen Maßnahmen gingen die Eintritte im Jahr 2019 auf Personen zurück, die bereits vor der Maßnahme im Leistungsbezug standen. Der Anteil lag insgesamt bei 79,3 Prozent und im SGB II bei 98,9 Prozent. Die Quote erfolgreicher Austritte ist seit dem Jahr 2017 kontinuierlich gestiegen und lag im Jahr 2019 bei knapp 73 Prozent. Der Erfolgsquote erreichte im SGB II 75,6 Prozent.

3.3.7 Zusammenfassung Anpassungsfortbildung und sonstige Maßnahmen

Die Förderung von Anpassungsfortbildungen macht das Gros der Förderung beruflicher Weiterbildung aus. Auch bei Anpassungsfortbildungen und den sonstigen Maßnahmen wird der Rückgang im Jahr 2018 im Folgejahr 2019 kompensiert. Besonders hoch fällt die prozentuale Steigerung der Eintritte im Bereich der Teilqualifikationen aus, die auch im Jahr 2018 keinen Rückgang zu verzeichnen hatten. Diese Entwicklung lässt vermuten, dass hier noch weiteres Förderpotenzial zum schrittweisen Erreichen eines Berufsabschlusses besteht. Dies wollen die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) unterstützen und die Motivation für die Aufnahme sowie das erfolgreiche Absolvieren einer berufsabschlussorientierten Nachqualifizierung erhöhen. Es werden Maßnahmen, die mit zertifizierten Teilqualifikationen das Erreichen eines Berufsabschlusses ermöglichen, geprüft. Die Vermittlung von Grundkompetenzen hatte für die weitere Maßnahmenteilnahme mit dem Ziel Berufsabschluss eine wachsende Bedeutung. Ein Großteil der Teilnehmenden stand vor Aufnahme einer Maßnahme im Leistungsbezug. Im Rechtskreis SGB II traf das auf nahezu alle Teilnehmenden zu. Die Erfolgsquoten waren insbesondere bei den Anpassungsfortbildungen und den Vorbereitungslehrgängen auf Externen-/Schulfremdenprüfung sehr gut.

3.4 Initiative „Zukunftsstarter“

Das BMAS hat sich im Jahr 2016 mit der BA darauf verständigt, die Initiative „Spätstarter“ im Bereich der Aus- und Weiterbildung junger Erwachsener (25 bis 35 Jahre) mit verstärktem Engagement als Initiative „Zukunftsstarter“ fortzusetzen. Die Initiative zielt darauf, von August 2016 bis Ende 2020 120.000 junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsausbildung für eine Ausbildung oder berufsabschlussbezogene Weiterbildung zu gewinnen. Gefördert werden Qualifizierungen in Voll- oder Teilzeit, die auf einen anerkannten Berufsabschluss vorbereiten. Das kann über eine Umschulung bei einem Träger oder betriebliche Einzelumschulung, einen Vorbereitungslehrgang auf die sogenannte „Externenprüfung“ oder eine Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation erfolgen. Ein Teil der jungen Erwachsenen nimmt nach der Beratung auch eine ungeförderte Berufsausbildung auf.

3.4.1 Eintritte

Bis Juli 2020 waren knapp 150.000 Eintritte in Aus- und Weiterbildungen zu verzeichnen, davon sind knapp 30.000 in eine ungeförderte Berufsausbildung eingemündet. Der SGB II-Anteil lag bei 40 Prozent.

Die Eintritte ließen nach einem guten Start im Jahr 2016 in den beiden Folgejahren leicht nach und erhöhten sich im Jahr 2019 wieder deutlich um knapp 4.000 im Vorjahresvergleich. Von Januar 2019 bis Januar 2020 hat es rund 34.300 Eintritte in das Programm gegeben. Das sind knapp ein Drittel aller Eintritte. Die Umschulung bei einem Träger in anerkannte Ausbildungsberufe war bisher mit knapp 60 Prozent die häufigste Maßnahmeart. Betriebliche Einzelumschulungen in Berufen nach BBiG/HwO und Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation haben einen Anteil von jeweils knapp 16 Prozent erreicht. Der Anteil der Vorbereitungslehrgänge auf die Externen-/Schulfremdenprüfung lag bei 9 Prozent.

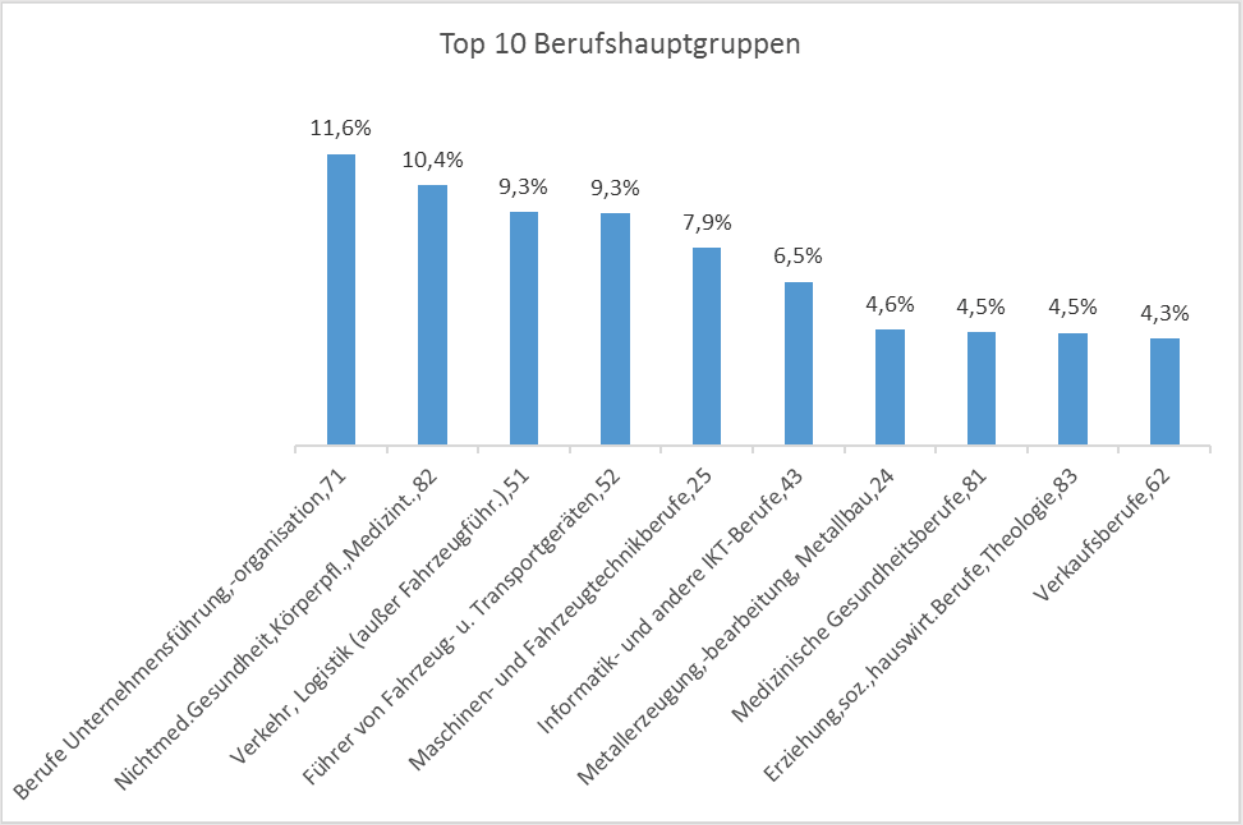
Der Ausländeranteil erreichte knapp 24 Prozent. Davon waren gut ein Viertel Personen mit Fluchthintergrund. Im SGB II lag der Ausländeranteil über 25 Prozent. Hiervon hatten knapp 45 Prozent einen Fluchthintergrund. Ausländer sind bei Vorbereitungslehrgängen auf die Externen-/Schulfremdenprüfung (41,2 Prozent) und Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation (36,0 Prozent) häufiger vertreten gewesen als in den beiden anderen Maßnahmearten. Der Anteil Geflüchteter erreichte im SGB II in Vorbereitungslehrgängen mit über 60 Prozent und Teilqualifikationen mit knapp 50 Prozent überdurchschnittliche Werte.

3.4.2 Berufsgruppen

Die Eintritte verteilten sich auf die Berufshauptgruppen weitgehend nach den aus der Förderung der beruflichen Weiterbildung insgesamt bekannten Mustern (siehe Abbildung 19). Die Berufshauptgruppe Unternehmensführung und -organisation hatte einen Anteil von 11,6 Prozent. Dahinter verbergen sich die Berufsgruppen Büro und Sekretariat sowie Personalwesen und -dienstleistung. Weitere wichtige Berufshauptgruppen sind Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik mit 10,4 Prozent – hierunter fällt insbesondere die Altenpflege – sowie Verkehr, Logistik und Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten mit jeweils 9,3 Prozent. Die Hauptberufsgruppe Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe hatte einen Anteil von 6,5 Prozent.

Abbildung 19

Eintritte von Teilnehmenden in geförderte berufliche Weiterbildungen im Rahmen der Initiative Zukunftsstarter insgesamt nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010)



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Die Anteile unterscheiden sich je nach Maßnahmeart teilweise sehr deutlich. Bei Trägermaßnahmen hatte die Berufshauptgruppe Nichtmedizinische Gesundheitsberufe einen Anteil von 15,7 Prozent. Die Berufshauptgruppe Berufe Unternehmensführung erreichte 14,4 Prozent. Die Berufshauptgruppe Informatik- und andere IKT-Berufe hatte hier einen Anteil von 9,7 Prozent. Berufe im Bereich Unternehmensführung und -organisation bildeten mit 12,2 Prozent den Schwerpunkt bei den betrieblichen Einzelumschulungen. Bei der Vorbereitung auf die Externenprüfung hatte die Berufshauptgruppe Medizinische Gesundheitsberufe mit 22,8 Prozent den höchsten Anteil. Hierunter fallen u. a. die Berufsgruppen Arzt- und Praxishilfe sowie Krankenpflege. Die Berufshauptgruppen Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie – hier haben u. a. Berufe in der Kinderbetreuung einen großen Anteil – mit 16,9 Prozent und Verkehr, Logistik mit 14,3 Prozent sowie Berufe Unternehmensführung mit 10,1 Prozent spielten ebenfalls eine wichtige Rolle. Bei den Teilqualifikationen nahm Fahrzeugführung mit 54,9 Prozent den mit Abstand größten Anteil ein. Mit weitem Abstand folgten die Berufshauptgruppen Verkehr, Logistik- und Schutz-, Sicherheitsberufe. Andere Berufe spielten kaum eine Rolle.

3.4.3 Austritte

Seit Beginn der Initiative sind bereits knapp 106.000 Austritte erfolgt. Allein von Januar 2019 bis Januar 2020 sind rund 35.600 Teilnehmende ausgetreten. Dies entspricht einem Anteil von gut einem Drittel. Die Quote erfolgreicher Abschlüsse lag bei 70,3 Prozent. Sie ist im SGB III mit 75,1 Prozent höher gewesen als im SGB II mit 64 Prozent. 4 Prozent der Teilnehmenden brachen Maßnahmen wegen Arbeitsaufnahme vorzeitig ab. Die Erfolgsquote war in den vier Maßnahmearten unterschiedlich. Bei Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation lag sie bei 76,1 Prozent (SGB II: 75,3 Prozent) und bei Vorbereitungslehrgang auf Externen-/Schulfremdenprüfungen bei knapp 86 Prozent (SGB II: 81,4 Prozent). Umschulungen bei Trägern hatten mit 69 Prozent eine durchschnittliche Erfolgsquote (SGB II 63,6 Prozent). Betriebliche Einzelumschulungen hatten mit

61,4 Prozent. eine niedrigere Erfolgsquote. Im SGB II lag die Erfolgsquote bei dieser Maßnahmeart bei knapp 50 Prozent.

3.4.4 Zusammenfassung Initiative „Zukunftsstarter“

Das Ziel der Initiative, bis Ende 2020 mindestens 120.000 junge Erwachsene zu gewinnen, konnte bereits übertroffen werden. Dies lag auch daran, dass die Eintritte seit Januar 2019 deutlich gestiegen sind und ein Teil der Zielgruppe für betriebliche Erstausbildung motiviert worden ist. Auch Geflüchtete konnten von der Initiative profitieren. Die Erfolgsquoten waren insbesondere im Rechtskreis SGB III positiv. Bei betrieblichen Einzelumschulungen besteht noch in beiden Rechtskreisen Verbesserungspotenzial. Die Förderbereiche mit Schwerpunkten bei der Altenpflege, Fahrzeugführung, Büro sowie Verkehr und Logistik entsprechen den Arbeitsmarktbedarfen recht gut. Bei der Berufshauptgruppe Informatik- und andere IKT-Berufe besteht noch Entwicklungspotenzial.

3.5 Beschäftigtenqualifizierung in den Jahren 2017 und 2018 („WeGebAU“) und im Jahr 2019 (Qualifizierungschancengesetz)

Die BA hat mit dem sog. „WeGebAU-Programm“ von 2006 bis 2018 im Bereich der Weiterbildungsförderung einen geschäftspolitischen Schwerpunkt auf die Förderung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen gelegt. Zur Zielgruppe gehörten ältere (ab 45 Jahren) oder geringqualifizierte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte oder jüngere Beschäftigte (unter 45 Jahren) in KMU. Die Förderungen erfolgten auf Basis der gesetzlichen Regelungen des SGB III. Das Qualifizierungschancengesetz erweiterte ab dem Jahr 2019 die Förderung Beschäftigter in Unternehmen (s. o.). Im Folgenden wird daher die Beschäftigtenqualifizierung für die Jahre 2017 bis 2018 sowie das Jahr 2019 getrennt dargestellt.

3.5.1 Beschäftigtenqualifizierung 2017 bis 2018 („WeGebAU“)[11]

3.5.1.1 Eintritte und Bestand

Im Jahr 2018 erfolgten im Rechtskreis SGB III rund 24.200 Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter. Dies stellte eine Steigerung von knapp 4.800 Eintritten im Vergleich zum Jahr 2017 dar. Knapp 50 Prozent der Eintritte erfolgten im Jahr 2018 durch gering qualifizierte Beschäftigte. Dies bedeutete einen leichten Rückgang im Vorjahresvergleich. Ältere Beschäftigte ab 45 Jahren in KMU machten 7,6 Prozent der Eintritte aus, unter 45jährige Beschäftigte in KMU erreichten einen Anteil von 21,2 Prozent. Die jeweiligen Anteile sind im Vergleich zum Jahr 2017 leicht zurückgegangen. Der Frauenanteil lag bei knapp 46 Prozent und ging im Vorjahresvergleich auch leicht zurück. Der Anteil von Ausländern lag bei knapp 17 Prozent. Davon hatten 13,8 Prozent einen Fluchthintergrund. Bei einer Befragung von knapp 16.000 Teilnehmenden lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei rund 30 Prozent. Alleinerziehende erreichten einen Anteil von knapp 7 Prozent und Schwerbehinderte einen geringen Anteil von 1 Prozent. Die Anteile beider Gruppen erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr leicht. Die geplante Teilnahmedauer lag bei 400 Tagen.

2018 befanden sich rund 21.100 Teilnehmende in Maßnahmen. Dies bedeutete eine Steigerung von knapp 21 Prozent im Vergleich zum Jahr 2017. Der Frauenanteil lag hier bei knapp 64 Prozent und der Anteil Alleinerziehender bei rund 11 Prozent. Die Anteile waren höher als bei den Eintritten. Frauen nahmen eher an längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen wie der Altenpflegeausbildung teil. Bei Ausländern hat sich der Anteil der Teilnehmenden nur geringfügig von den Eintrittszahlen unterschieden. Auch bei den Angaben zum Migrationshintergrund gab es kaum Unterschiede zu den Eintritten.

3.5.1.2 Berufsgruppen

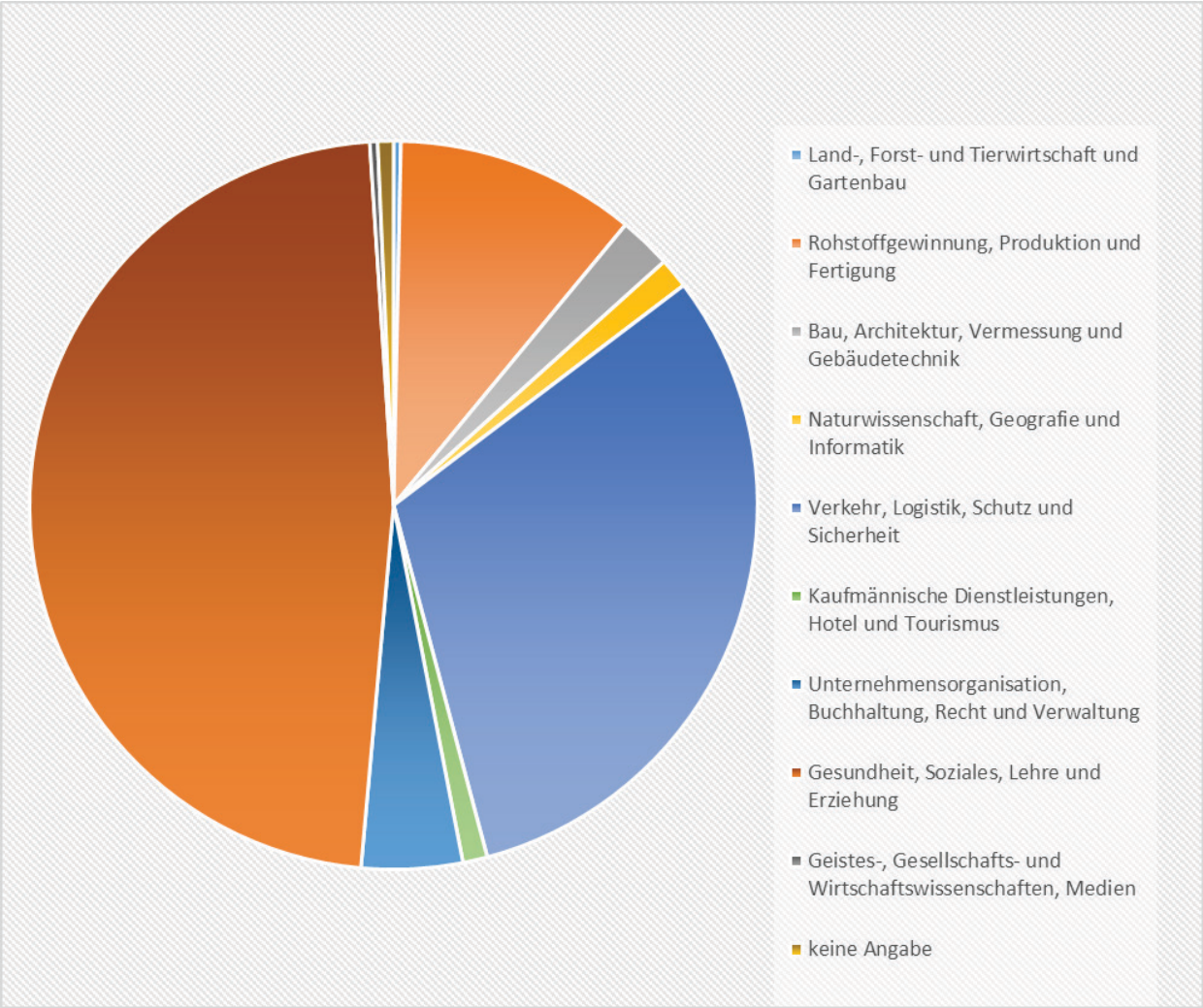
Die Beschäftigtenqualifizierung bis zum Jahr 2018 konzentrierte sich im SGB III auf zwei Berufshauptgruppen. Rund 30 Prozent der Eintritte erfolgten in nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik. Hierunter fällt insbesondere die Altenpflege. Knapp 27 Prozent Eintritte verzeichnete Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten. Den Hauptanteil hatte dabei Fahrzeugführung im Straßenverkehr. Mit deutlichem Abstand zu diesen beiden Gruppen folgten medizinische Gesundheitsberufe mit 8,3 Prozent und Erziehungsberufe mit 5,1 Prozent. Rund 70 Prozent aller Eintritte erfolgten in diesen vier Berufshauptgruppen.

[11] Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich nur auf den Rechtskreis SGB III.

Weiterbildungsziele in der Berufshauptgruppe Informatik- und andere IKT-Berufe hatten mit 0,5 Prozent keine nennenswerte Bedeutung.

Abbildung 20

Verteilung Beschäftigtenqualifizierung auf Branchen 2018 – Kostenträgerschaft SGB III



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

3.5.1.3 Austritte

Im Jahr 2018 erfolgten knapp 20.500 Austritte aus dem Programm. Dies stellte eine deutliche Steigerung im Vorjahresvergleich um gut 4.600 Austritte dar. Die durchschnittliche tatsächliche Teilnahmedauer betrug 329 Tage. Dies war eine deutliche Reduzierung im Vergleich zum Jahr 2017. Über 93 Prozent der Teilnahmen waren erfolgreich. Die Erfolgsquote lag stabil auf diesem Niveau. Knapp 7 Prozent der Teilnehmenden brachen vorzeitig die Maßnahme ab. Hoch war auch die Eingliederungsquote mit insgesamt 92,2 Prozent. Die vier dominanten Berufshauptgruppen unterschieden sich hier kaum. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass ein geringer Prozentsatz der Teilnehmenden sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen ist.

3.5.2 Beschäftigtenqualifizierung 2019 („Qualifizierungschancengesetz“)

Mit dem im Wesentlichen Anfang 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz wurden die bisherigen Fördermöglichkeiten erweitert und Beschäftigten grundsätzlich unabhängig von Qualifikation, Alter und Betriebsgröße ein Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung nach dem SGB III und SGB II eröffnet.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann seitdem eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ermöglicht werden, wenn sie berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Damit wurde den Herausforderungen in der Fortentwicklung der beruflichen Weiterbildung, insbesondere durch den digitalen Strukturwandel und fortschreitenden Automatisierungsprozessen, Rechnung getragen. Zudem wurde die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA gestärkt. Auch Leistungsberechtigte nach dem SGB II können die Beratungsangebote der Agenturen für Arbeit wahrnehmen.

3.5.2.1 Eintritte und Bestand

Im Jahr 2019 sind knapp 34.600 Eintritte von Beschäftigten in geförderte Weiterbildungen erfolgt (siehe Abbildung 21). Damit stiegen die Eintritte im Vergleich zum Jahr 2018 um gut 6 Prozent. Rund zwei Drittel der Eintritte erfolgte zum Nachholen eines Berufsabschlusses (§ 81 Absatz 2 SGB III). Zur Förderung Beschäftigter nach § 82 SGB III bzw. i. V. m. § 16 SGB II, die abhängig von der Unternehmensgröße erfolgt, liegen seit März 2019 differenzierte Daten vor.[12] Im Zeitraum von März bis Dezember 2019 entfielen knapp 35 Prozent der Eintritte nach § 82 SGB III bzw. i. V. m. § 16 SGB II auf Beschäftigte in Kleinstbetrieben und rund 53 Prozent auf kleine und mittlere Betriebe. In Betrieben mit 250 bis zu 2.499 Beschäftigten lag dieser Anteil bei rund 8 Prozent der Eintritte. Der Anteil in Großbetrieben über 2.500 Beschäftigte, in denen ein Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung besteht, lag bei rund 3,6 Prozent und in Betrieben dieser Größe ohne entsprechende Vereinbarung bei 1 Prozent. Ein Vergleich mit den Vorjahren ist nicht möglich.

Die Zuwächse im Jahr 2019 gingen auf die Steigerung der Eintritte im SGB III um 23,3 Prozent zurück. Eintritte im Rechtskreis SGB III machten knapp 87 Prozent aller Eintritte aus. Dort gab es einen Zuwachs um mehr als 5.600 Eintritte. Im Vergleich zum Jahr 2017 sind die Eintritte im SGB III sogar um knapp 53 Prozent gestiegen. Im Rechtskreis SGB II sind die Eintritte hingegen seit dem Jahr 2017 deutlich um -44,7 Prozent zurückgegangen.[13] Dies betraf alle Gruppen. Der Frauenanteil lag bei 46,6 Prozent und nahm im Vorjahresvergleich leicht zu, da die Eintritte von Frauen überproportional gestiegen sind. Alleinerziehende hatten einen Anteil von knapp 8,4 Prozent und Schwerbehinderte einen geringfügigen Anteil von 1,3 Prozent. Die geplante Teilnahmedauer lag bei 419 Tagen.

Ausländer erreichten einen Anteil von 22,7 Prozent an allen Eintritten. Davon hatten 18,3 Prozent einen Fluchthintergrund. Bei einer Befragung von knapp 23.300 Teilnehmenden lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei rund 39 Prozent. Dieser Anteil war bei Frauen etwas niedriger als bei Männern.

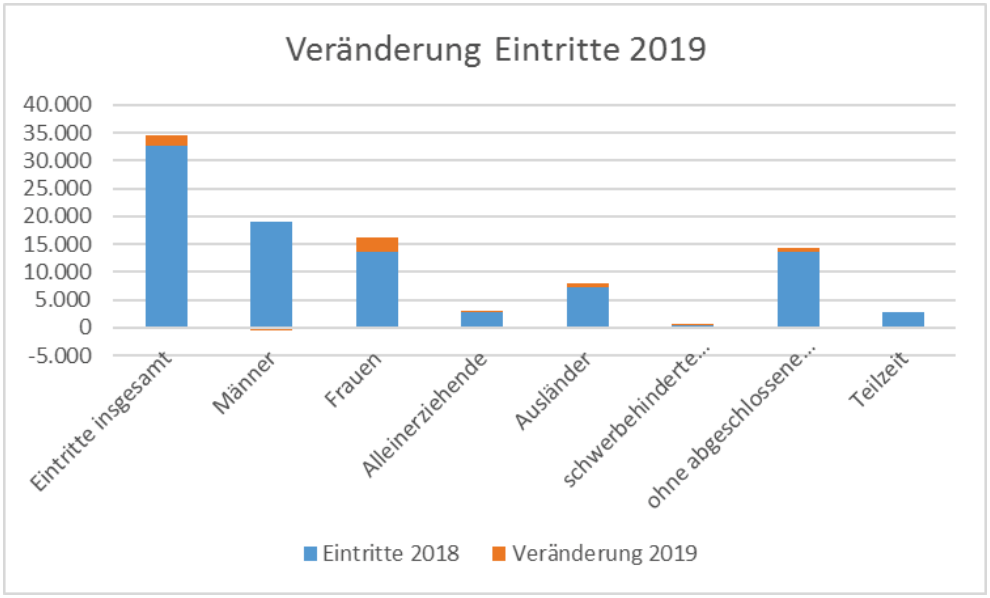
---

[12] Es handelt sich hierbei nur um Daten der Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung und der Agenturen für Arbeit. Die zugelassenen kommunalen Träger liefern keine entsprechenden Daten an die Statistik der BA.

[13] Dieser Effekt geht auch auf eine präzisere Messung der Beschäftigtenqualifizierung im SGB II bei Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung zurück. Vor März 2019 wurden alle Teilnehmenden gezählt, die vor Eintritt in die Maßnahme beschäftigt waren (also auch von Arbeitslosigkeit bedrohte). Ab März 2019 werden Personen gezählt, die nach §82 SGB III bzw. nach §81 (2) SGB III und gleichzeitig vor Eintritt in die Förderung beschäftigt waren, gefördert werden. Ein Vergleich von 2019 mit den Vorjahren ist daher im SGB II nur eingeschränkt möglich.

Abbildung 21

Eintritte Beschäftigtenqualifizierung 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt

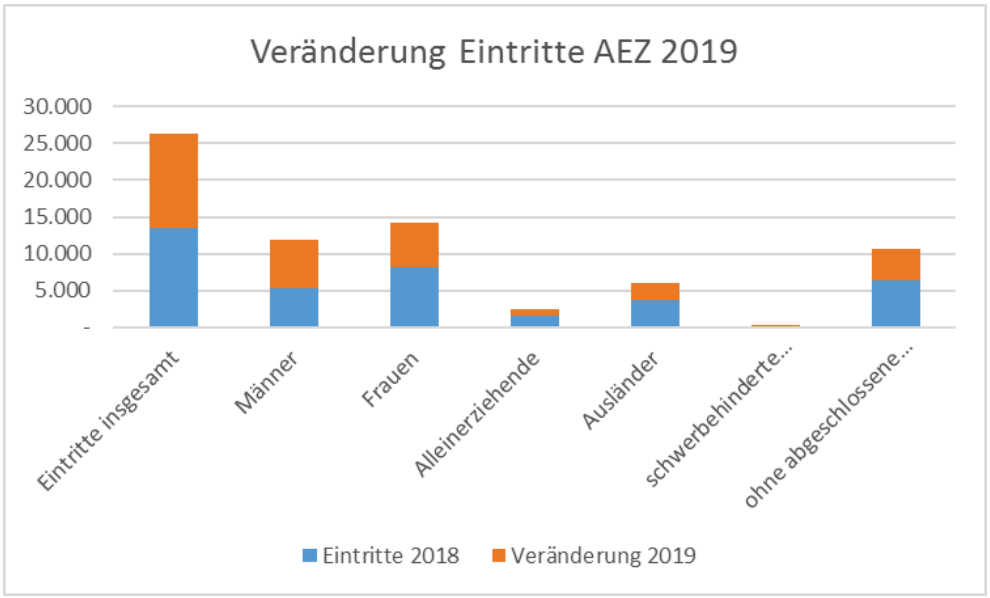


Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Die Entwicklung bei den Eintritten von Beschäftigten in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zeigte sich auf etwas niedrigerem Niveau auch bei den Bestandszahlen. Im Vorjahresvergleich stieg der Bestand um 14,5 Prozent auf rund 28.000 Teilnehmende im Jahresdurchschnitt 2019. Der Rückgang der Teilnehmenden im SGB II mit -20,6 Prozent war weniger stark ausgeprägt als der Rückgang bei den Eintritten. Der Ausländeranteil im Bestand lag mit 20,1 Prozent etwas niedriger. Auch der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund fiel leicht niedriger aus.

Abbildung 22

Eintritte Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter – Kostenträgerschaft insgesamt



Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

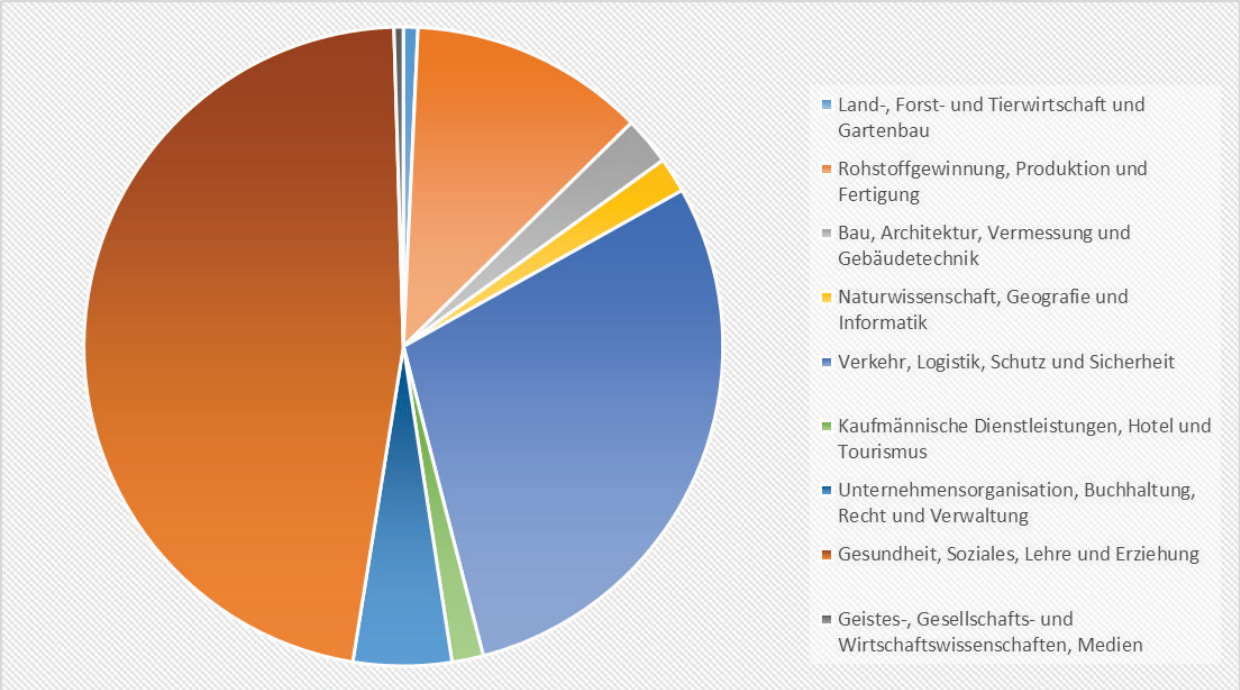
Der Arbeitsentgeltzuschuss entwickelte sich im Jahr 2019 sehr dynamisch (siehe Abbildung 22). Es erfolgten insgesamt 26.258 Förderungen. Dies bedeutete nahezu eine Verdopplung im Vergleich zum Vorjahr. Männer profitierten hiervon überdurchschnittlich. Der überwiegende Anteil entfiel hierbei auf den Rechtskreis SGB III. Die Eintritte im SGB II erreichten nur 2,4 Prozent aller Eintritte. Die durchschnittliche geplante Teilnahmedauer lag bei 506 Tagen. Tatsächlich wurden für Teilnehmende an durchschnittlich 374 Tagen ein AEZ an den Arbeitgeber geleistet. Ursächlich für die Differenz waren in erster Linie Maßnahmeabbrüche.

3.5.2.2 Berufsgruppen

2019 konzentrierten sich die Eintritte auf zwei Berufsgruppen (siehe Abbildung 23). Altenpflege hatte einen Anteil von 31 Prozent, Fahrzeugführung im Straßenverkehr einen Anteil von 20 Prozent. Die beiden Berufsgruppen unterschieden sich jedoch hinsichtlich der Entwicklung bei den Eintritten. Während Fahrzeugführung im Straßenverkehr im Jahr 2019 zurückgehende Eintrittszahlen aufwies, stiegen die Zahlen bei Altenpflege im Jahr 2019 mit 41,3 Prozent weiter deutlich an. Zuwächse verzeichnete auch die Berufsgruppe Maschinenbau- und Betriebstechnik, die nach den Erziehungsberufen an vierter Stelle bei den Eintritten lag. Die IT-Berufe erreichten teilweise sehr hohe Steigerungsraten, die auf weiteres Entwicklungspotenzial hindeuten.

Abbildung 23

Verteilung Beschäftigtenqualifizierung auf Branchen 2019 – Kostenträgerschaft insgesamt

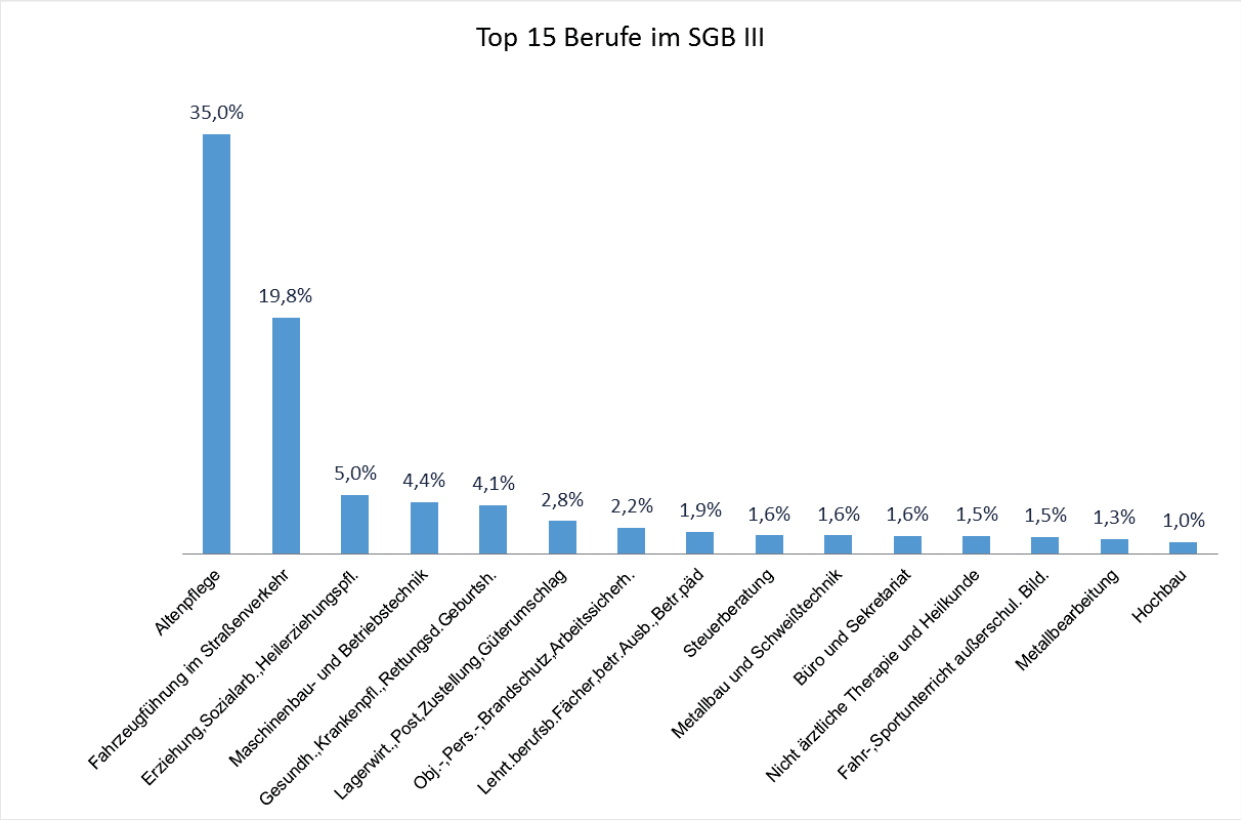


Quelle: BA Statistik; eigene Berechnung

Die Verteilung auf die Berufsgruppen wurde weitgehend von der Entwicklung im SGB III bestimmt (siehe Abbildung 24). Im Rechtskreis SGB II zeigte sich eine andere Verteilung. Fahrzeugführung im Straßenverkehr hatte dort mit 21,7 Prozent den höchsten Anteil an den Eintritten. Objekt- und Personenschutz, Lagerwirtschaft sowie Büro und Sekretariat folgten auf den Plätzen. Altenpflege erreichte hingegen nur einen Anteil von knapp 5 Prozent an allen Eintritten.

Abbildung 24

Eintritte Beschäftigtenqualifizierung 2019 nach dem Aus- und Weiterbildungsziel (KldB 2010) – Kostenträgerschaft SGB III



Quelle: BA Statistik

3.5.2.3 Austritte

Im Jahr 2019 erfolgten rund 30.600 Austritte. Dies stellte eine Steigerung um 4,7 Prozent im Vorjahresvergleich dar. Knapp 10 Prozent brachen die Maßnahme vorzeitig ab, davon nur ein geringer Teil wegen Arbeitsaufnahme. Die durchschnittliche Teilnahmedauer lag bei knapp 300 Tagen. Maßnahmen in Teilzeit hatten mit knapp 280 Tagen eine leicht geringere Dauer. Knapp 88 Prozent der Maßnahmeteilnahmen waren erfolgreich. Die Eingliederungsquote lag bei 88,1 Prozent. D.h., rund neun von zehn Teilnehmenden befanden sich sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Bei Altenpflege-Fachkräften lag der Wert bei rund 93 Prozent.

3.5.3 Zusammenfassung Beschäftigtenqualifizierung

Die Beschäftigtenqualifizierung nahm infolge des Qualifizierungschancengesetzes im Jahr 2019 Fahrt auf. Insbesondere im Rechtskreis SGB III zeigte sich ein deutliches Wachstum, von dem Frauen überproportional profitierten. Dies war insbesondere darauf zurückzuführen, dass bei den Eintritten in die Beschäftigtenqualifizierung Berufsgruppen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil wie Altenpflege und Erziehung deutliche Zuwächse verzeichneten. Auch andere Gruppen wie Ausländer oder Schwerbehinderte profitierten im Rechtskreis SGB III von der Entwicklung überproportional. Beim Arbeitsentgeltzuschuss verdoppelte sich die Inanspruchnahme im Jahr 2019 nahezu. Im Rechtskreis SGB II gingen die Eintritte hingegen zurück. Bei IT-Berufen zeigte sich ein hohes Entwicklungspotenzial. Deutlich überproportionale Zuwächse können als positives Zeichen gewertet werden, dass dieses Potenzial zunehmend erschlossen wird. Letztlich ist die Weiterbildung Beschäftigter, auch wenn sie mit Förderanreizen verbunden ist, auch eine unternehmerische Entscheidung, die von zahlreichen Faktoren beeinflusst wird.

4 Ausgaben

Für die berufliche Weiterbildungsförderung und das Arbeitslosengeld während beruflicher Weiterbildung stehen im Haushalt der BA für das Jahr 2020 rund 3,43 Mrd. Euro zur Verfügung. Damit können arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den notwendigen qualifikatorischen Anpassungsprozessen durch den digitalen und wirtschaftlichen Strukturwandel mittels zusätzlicher Beratungs- und weitergehender Fördermöglichkeiten deutlich intensiver als zuvor begleitet werden. Insgesamt stehen im Jahr 2020 deutlich mehr Mittel für die Förderung zur Verfügung, als im Jahr 2019 und in den Vorjahren für Förderungen aufgewendet wurden.

Im Jahr 2019 lagen die Ausgaben der Bundesagentur für die berufliche Weiterbildungsförderung in beiden Rechtskreisen und das Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung bei rund 3,3 Mrd. Euro. Die Ausgaben der BA aus dem Weiterbildungsbudget SGB III erreichten rund 1,5 Mrd. Euro. Davon entfielen rund 1 Mrd. Euro auf Weiterbildungskosten für Arbeitslose, knapp 141 Mio. auf Weiterbildungskosten für Beschäftigte, rund 290 Mio. auf Arbeitsentgeltzuschüsse und rund 37 Mio. auf die Zahlung von Weiterbildungsprämien für erfolgreiche Teilnahmen an Zwischen- und Abschlussprüfungen. Für Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung wurden insgesamt rund 1,2 Mrd. Euro gezahlt. Im Bereich der Grundsicherung für Arbeitslose (SGB II) wurden für die Förderung im Jahr 2019 von den gemeinsamen Einrichtungen[14] insgesamt rund 586 Mio. Euro verausgabt. Davon entfielen rund 581 auf Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten und sonstige Kosten, Weiterbildungsprämien) und rund 5 Mio. Euro auf die Zahlung von Arbeitsentgeltzuschüssen bei Weiterbildung Beschäftigter. Im Vergleich zum Jahr 2018 haben sich die Ausgaben im Jahr 2019 rechtskreisübergreifend deutlich erhöht, was auch den deutlich gestiegenen Teilnehmendenzahlen im Jahr 2019 entspricht.

Im Jahr 2018 lagen die Ausgaben der BA für die berufliche Weiterbildungsförderung in beiden Rechtskreisen und das Arbeitslosengeld während beruflicher Weiterbildung bei knapp 3 Mrd. Euro. Das Weiterbildungsbudget SGB III erreichte rund 1,3 Mrd. Euro. Davon entfielen rund 932 Mio. Euro auf die Zahlung von Weiterbildungskosten für Arbeitslose, knapp 120 Mio. Euro auf Weiterbildungskosten für Beschäftigte, rund 213 Mio. auf Arbeitsentgeltzuschüsse und rund 20 Mio. Euro auf die Zahlung von Weiterbildungsprämien. Für Arbeitslosengeld bei beruflichen Weiterbildung wurden insgesamt rund 1,1 Mrd. Euro aufgewendet. Im Bereich der Grundsicherung für Arbeitslose (SGB II) wurden in den gemeinsamen Einrichtungen für die Förderung im Jahr 2018 insgesamt knapp 525 Mio. Euro aufgewendet. Davon entfielen rund 521 Mio. Euro auf Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, sonstige Kosten, Weiterbildungsprämien) und rund 3 Mio. Euro auf Arbeitsentgeltzuschüsse bei Weiterbildung Beschäftigter.

Im Jahr 2017 lagen die Ausgaben rechtskreisübergreifend insgesamt in etwa auf dem Niveau von 2018. Die Kosten für die berufliche Weiterbildungsförderung in beiden Rechtskreisen und das Arbeitslosengeld während beruflicher Weiterbildung lagen im Jahr 2017 ebenfalls bei knapp 3 Mrd. Euro. Davon entfielen auf das Weiterbildungsbudget SGB III rund 1,2 Mrd. Euro. Knapp 957 Mio. Euro wurden für Weiterbildungskosten für Arbeitslose und rund 90 Mio. Euro für Beschäftigte aufgewendet. Knapp 182. Mio. Euro entfielen auf Arbeitsentgeltzuschüsse und knapp 3 Mio. Euro auf die Zahlung von Weiterbildungsprämien. Für Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung wurden wie im Jahr 2018 ebenfalls rund 1,1 Mrd. Euro aufgewendet. Die Ausgaben der gemeinsamen Einrichtungen in der Grundsicherung für Arbeitslose (SGB II) lagen im Jahr 2017 bei rund 562 Mio. Euro. Davon entfielen knapp 560 Mio. Euro auf Weiterbildungskosten und rund 2 Mio. Euro auf Arbeitsentgeltzuschüsse.

Laut einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung wenden die Privatpersonen jährlich geschätzt 17,8 Mrd. Euro für ihre berufliche Weiterbildung auf.[15] Die Studie kommt u. a. zu dem Schluss, dass die Beschäftigten einen beträchtlichen Teil der Weiterbildungskosten selbst tragen und die überwiegende Zahl der Weiterbildungen auch von den Arbeitgebern finanziell unterstützt wird. Der betriebliche Beitrag umfasst laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) 33,5 Mrd. Euro.[16] Die öffentliche Hand unterstützt die Unternehmen und Privatpersonen durch steuerliche Entlastungen in ihren Weiterbildungsbemühungen. Die Bedeutung der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung muss in diesem Kontext betrachtet werden.

---

[14] Die dargestellten Angaben zum SGB II für die Jahre 2017, 2018 und 2019 beziehen sich ausschließlich auf gemeinsame Einrichtungen, d. h. ohne zugelassene kommunale Träger.

[15] Müller, Normann; Wenzelmann, Felix: Berufliche Weiterbildung. Aufwand und Nutzen für Individuen. BIBB REPORT 12. Jahrgang, Heft 2, Mai 2018

[16] Seyda, Susanne; Placke, Beate: Die neunte IW-Weiterbildungserhebung – Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. IW-Trends 4. Köln 2017

5 Entwicklung im Jahr 2020

Die bisherige Entwicklung in der individuellen Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Mittel der Arbeitsförderung im Jahr 2020 war in erheblichem Umfang von den Folgen der COVID-19-Pandemie gekennzeichnet, die auch das Weiterbildungsgeschehen insgesamt in Deutschland stark beeinflusst hat. Waren in den ersten beiden Monaten des Jahres 2020 noch steigende Eintrittszahlen zu verzeichnen, so ging in den Folgemonaten die Zahl der Eintritte insgesamt und in der Folge auch der Teilnehmerbestand in geförderter Weiterbildung rechtskreisübergreifend zurück. Aufgrund von infektionsschutzrechtlichen Maßnahmen des Bundes und der Länder war ab dem 16. März 2020 die Teilnahme an Präsenzunterrichtsmaßnahmen in der Weiterbildung nicht mehr möglich. BA, BMAS und die Deutsche Akkreditierungsstelle haben es aber bereits im März 2020 ermöglicht, zugelassene Weiterbildungsmaßnahmen auf alternative Formate (z. B. digitale Formate) umzustellen und so laufende Kurse abzuschließen bzw. auch in Weiterbildungen in alternativen Formaten neu einzutreten.

Im April 2020 brachen die Eintritte dennoch sehr stark ein. Im Vergleich zum Vorjahresmonat reduzierten sich die Eintritte insgesamt um -57,5 Prozent. Abschlussorientierte Maßnahmen waren etwas weniger stark betroffen. Die Eintritte aller Gruppen sind zurückgegangen. Alleinerziehende, Personen ohne Berufsabschluss und Jüngere waren allerdings überproportional betroffen. Eintritte in Teilzeitmaßnahmen reduzierten sich um drei Viertel. Die Rückgänge waren prozentual im SGB II mit -65,6 Prozent stärker ausgeprägt als im SGB III. Absolut fällt der Rückgang im SGB III mit -9.916 Eintritten höher aus.

Im Monat Mai stabilisierten sich die Eintrittszahlen auf dem Niveau von April und sind im Juni wieder leicht angestiegen. Saisonbedingt reduzierten sich die Eintritte im Juli wieder leicht. Mit knapp 141.000 lag die Zahl der Eintritte in geförderte Weiterbildung bis Ende Juli 2020 um knapp 21 Prozent unter dem Vorjahreszeitraum. Was die Förderung nach Rechtskreisen betrifft, waren die Rückgänge seit Jahresbeginn bei den Eintritten im Rechtskreis SGB III mit rund -15 Prozent geringer als im Rechtskreis SGB II mit rund -30 Prozent.

Der Rückgang der Eintritte wirkt sich auf den Bestand an Teilnehmenden aus. Er liegt mit rund 142.000 Teilnehmenden -4,9 Prozent unter dem Bestand von Juli 2019. Die positive Entwicklung in der zweiten Hälfte 2019 und Anfang 2020 ist pandemiebedingt verloren gegangen.

Auch in der Weiterbildungsförderung Beschäftigter waren die Auswirkungen der Pandemie deutlich aber weniger stark spürbar. Die Eintritte sind im April und Mai stark zurückgegangen, haben sich aber im Juni und Juli bereits wieder leicht erholt. Der Rückgang bei den Eintritten betrug im Juli 2020 noch -16,5 Prozent. Es zeigen sich bei den Bestandszahlen noch die positive Entwicklung aus dem Jahr 2019. So ging die Zahl der mit Arbeitsentgeltzuschüssen geförderten Teilnehmenden in den ersten sieben Monaten des Jahres 2020 um -7 Prozent im Vergleich zum Bestand im Dezember 2019 zurück. Mit knapp 25.700 lag der Bestand im Juli 2020 allerdings noch um rund 28 Prozent über dem Stand Juli 2019.

Die Bundesregierung hat im Frühjahr 2020 mit einem umfassenden Paket den Zugang zum Kurzarbeitergeld erleichtert und die Unternehmen unter anderem durch die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit erheblich entlastet. Dadurch, dass viele Unternehmen, auch klein- und mittelständische Unternehmen, Kurzarbeit eingeführt haben, konnte eine Vielzahl von Arbeitsplätzen gesichert und Entlassungen vermieden werden. Davon profitieren sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unabhängig von der Zugehörigkeit zu bestimmten sozio-demografischer Gruppen. Letztlich ist es aber eine unternehmerische Entscheidung im Einzelfall, wie die zum Teil sehr umfangreichen Arbeitsausfälle überbückt werden sollen.

Das erleichterte und vereinfachte Zertifizierungsverfahren nach der AZAV auf Basis von Äquivalenzbescheinigungen beim Wechsel von Präsenz- auf alternative Unterrichtsformate wurde von den Trägern begrüßt. Auch wenn damit ein höherer Aufwand verbunden war, konnten sehr viele Maßnahmen fortgeführt werden. Bei Vergabemaßnahmen wurde in ca. 80 Prozent der Fälle von den Bildungseinrichtungen den regionalen Einkaufszentren Äquivalenzbescheinigungen vorgelegt. Bei Gutscheinmaßnahmen lässt sich der Anteil nicht genau beziffern, aber auch hier wurden seitens der Träger sehr viele Äquivalenzbescheinigungen eingereicht.

Dabei wurden bestehende bewährte Tools und Kommunikationsapplikationen intensiver genutzt bzw. ausgebaut und neue Erfahrungen in der praktischen Nutzung gemacht. Neue digitale Formate wurden während des ersten Lockdowns zunächst kaum entwickelt.[17] Die alternative Durchführung stützte sich in den Umsetzungskonzepten der Träger im Wesentlichen auf alternative Zusammenarbeitsformen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern (Videochats, Telefonate, eigene Onlineportale für die Zusammenarbeit und das Hochladen von

[17] Siehe Befragung des BIBB: Stimmungsbild im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die berufsbezogene Weiterbildung, insbesondere hinsichtlich der Nutzung und des Potenzials digitalisierter Weiterbildungsangebote und -strukturen. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Corona-Befragung_2020.pdf

Aufgabenpaketen, z.T. auch Bereitstellung von Papierunterlagen oder Arbeitsmaterial). Im Bereich der Kenntnisvermittlung wurden oftmals die theoretischen Teile über Online-Schulungen und Arbeitspakete vorgezogen, praktische Teile konnten unter Berücksichtigung der Gesundheitsschutzregelungen weniger durchgeführt werden.

Diese gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligter haben wesentlich zur Stabilisierung der Förderangebote beigetragen. Gleichwohl konnten insgesamt – wenn auch träger- und maßnahmespezifisch unterschiedlich – Herausforderungen insbesondere im Bereich der technischen Ausstattung, der Verfügbarkeit von Internetverbindungen und organisatorische und infrastrukturelle Umstellungsprobleme festgestellt werden. Es herrscht weitgehende Einigkeit, dass digitale Angebote soziale Disparitäten verstärken können. Nach Aufhebung der Kontaktverbote durch die regional zuständigen Infektionsschutzbehörden zumeist Ende April bis Anfang Mai 2020 sind die Träger daher auch wieder auf Präsenzveranstaltungen oder Veranstaltungen in hybrider Form zurückgegangen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat mit den coronabedingten Schließungen der Agenturen für Arbeit während des Lockdowns im Frühjahr 2020 die Durchführung von telefonischen Beratungs- und Vermittlungsgesprächen (Erst- und Folgegespräche) als notwendige Alternative zu den persönlichen Beratungsgesprächen zugelassen. In erster Linie sollte damit die Integrationsarbeit mit den Kundinnen und Kunden eingeleitet bzw. fortgesetzt werden. Nur so konnte eine Potenzialanalyse durchgeführt und das weitere Vorgehen vereinbart und umgesetzt werden. Seit November nutzt die Bundesagentur für Arbeit die Videokommunikation, die bisher auf die Aufgabengebiete Berufsberatung und berufliche Rehabilitation und Teilhabe sowie ausgewählte Jobcenter begrenzt eingeschränkt war, da wo es sinnvoll und nützlich ist, auch für die Beratung und Information im SGB III.

Im Onlineportal Kursnet der Bundesagentur für Arbeit sind aktuell rund 4 Millionen Bildungsangebote eingestellt – weit überwiegend sind dies für den Bereich der beruflichen Weiterbildung Bildungsgutscheinmaßnahmen. Darin können Personen selbständig nach geeigneten Bildungsmaßnahmen suchen. Es wird für Weiterbildungsangebote ab dem Jahr 2021 abgelöst durch eine zeitgemäße, integrierte Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten. Ein sehr großer Teil der Weiterbildungsangebote, die über KURSNET beworben werden, sind schon heute Online-Angebote und finden in verschiedenen virtuellen Formaten ohne physischen Kontakt statt.

Ab Dezember 2020 unterstützt das neue Online-Tool NewPlan Menschen im Erwerbsleben bei ihrer beruflichen Orientierung – insbesondere, wenn noch kein konkretes Berufs- oder Bildungsziel vorliegt. Unter Berücksichtigung beruflicher Vorerfahrungen und persönlicher Lebensumstände nutzt das Tool auch psychologisch fundierte Tests für die Suche nach Weiterbildungen und Inspirationen über den eigenen beruflichen Tellerrand hinaus. NewPlan ist Teil der Lebensbegleitenden Berufsberatung, kann aber auch ohne persönliche Beratung genutzt werden.

6 Fazit und Ausblick

Das im Wesentlichen zum 1. Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz war mit einem Impuls in der öffentlich geförderten Weiterbildung verbunden, der mit einem deutlich stärkeren Förderengagement der BA und der Jobcenter und gestiegenem Ausgabevolumen im Jahr 2019 einherging. Davon konnten insbesondere beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Geringqualifizierte mit dem Ziel einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung verstärkt profitieren.

Mit der COVID-19-Pandemie und den mit ihr verbundenen infektionsschutzrechtlichen Maßnahmen hat sich diese Dynamik ausschließlich aufgrund exogener Faktoren abgeschwächt. Die Entwicklung der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wird im weiteren Jahresverlauf von der wirtschaftlichen Entwicklung bestimmt werden. Saisonal gehen die Eintritte in den Sommermonaten zurück. Falls sich die Wirtschaft weiter erholt, werden voraussichtlich auch die Eintritte in Bildungsmaßnahmen wieder steigen. Das hohe Vorkrisenniveau wird kurzfristig jedoch nicht erreicht werden können.

Die COVID-19-Pandemie wirkt sich jedoch nicht nur auf die Weiterbildungsbeteiligung, sondern auch auf die Beschäftigung aus. Hier sind insbesondere Geringqualifizierte, die häufig einen Migrationshintergrund haben, von Entlassungen betroffen.

Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit halten insofern an ihrem Ziel einer fortgesetzten Qualifizierungsoffensive fest, die sowohl ein verstärktes Förderengagement im Bereich der Beschäftigten als auch von arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umfasst. Angesichts des mittel- und langfristig weiterhin wachsenden Fachkräftebedarfs und des überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeitsrisikos geringqualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden auch die Anstrengungen in der Weiterbildungsförderung mit dem Ziel Berufsabschluss auf hohem Niveau fortgesetzt. Mit dem im Wesentlichen bereits am 29. Mai 2020 in Kraft

getretenen Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-morgen-Gesetz“) wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Weiterbildungsförderung für Lernende, Arbeitgeber und Weiterbildungsanbieter weiter verbessert. In der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde vereinbart, im Jahre 2021 einen gemeinsamen Bericht der Strategiepartner vorzulegen, mit dem der Umsetzungstand und die Handlungsziele der NWS überprüft und ggf. weiterentwickelt werden.

Welche Auswirkungen die Pandemie auf die Digitalisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung hat, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend beurteilt werden. Es ist wahrscheinlich, dass Bildungsträger die aufgrund der Corona-Pandemie auf alternative Lernformen umstellten, ihr Bildungsangebot auch künftig diesbezüglich flexibel ausrichten bzw. verschiedene Formate und Lernformen vorhalten werden. Dies könnte mittelfristig gleichermaßen für diejenigen Träger gelten, die bislang kein alternatives Angebot machen konnten.

Die Nationale Weiterbildungsstrategie hat sich u. a. zum Ziel gesetzt, die Durchlässigkeit und Flexibilität von Weiterbildungspfaden zu erhöhen und Synergien – auch in Bezug auf eine digitale Infrastruktur und unter deren Nutzung – zu heben. Die in diesem Zusammenhang bestehenden Herausforderungen und Handlungsbedarfe werden derzeit im Rahmen der Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie mit den Strategiepartnern geprüft bzw. umgesetzt.

Mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz–BeschSiG) werden Anschlussregelungen für das Kurzarbeitergeld ab Januar 2021 geschaffen. Den von der COVID-19-Pandemie und deren Folgewirkungen betroffenen Unternehmen und Beschäftigten soll damit eine beschäftigungssichernde Brücke in das Jahr 2022 gebaut und Planungssicherheit gegeben werden. Es kann jedoch auch unter einer vorsichtigen Prognose davon ausgegangen werden, dass die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft sich bereits 2021 langsam abschwächen. Daher ist vorgesehen, dass die Sonderregelungen gestuft auslaufen. Zudem wird der Anreiz, Zeiten des Arbeitsausfalls für berufliche Weiterbildung zu nutzen, weiter gestärkt, u. a. dadurch, dass die Qualifizierung nicht mehr mindestens 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls betragen muss und Lehrgangskosten bei Teilnahme an zertifizierten Lehrgängen betriebsgrößenabhängig pauschal erstattet werden.

B. Datengrundlage

Aktuelle Informationen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung finden sich auf den Seiten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit auf der Seite:

1. Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) – Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (Monatszahlen)

   https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=teilnehmer-massnahmen-fbw

   Die Tabellen erscheinen monatlich und enthalten Informationen über Berufliche Weiterbildung, Abgang, Austritte (Arbeitsmarktpolitik), Bestand, Eingliederungsquote, Eintritte, Zugang, Kostenträgerschaft, SGB Kostenträger, Weiterbildungsziel, Beruf, Rechtskreis und weitere Merkmale.

2. Verbleib nach Austritt aus Maßnahmen der berufl. Weiterbildung mit Abschluss – Deutschland, Länder, RD und Agenturen für Arbeit (Jahreszahlen)

   https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=aehnl-berufe

   Die Tabellen erscheinen jährlich und enthalten Daten der Förderstatistik, mit deren Hilfe sich der Erfolg von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bewerten lässt. Hierfür liefern Abbruchquoten sowie Ergebnisse der statistischen Verbleibsermittlung wertvolle Erkenntnisse.

3. Eingliederungsbilanzen

   https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Eingliederungsbilanzen/Eingliederungsbilanzen-Nav.html
   Die Statistik der BA stellt Tabellen und Visualisierungen bereit, um die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter bei der Erstellung der Eingliederungsbilanzen zu unterstützen. Die jährlichen Eingliederungsbilanzen zeigen, wie die Träger die Mittel der aktiven Arbeitsförderung eingesetzt und welche Ergebnisse sie erzielt haben. Die einheitliche Datenbasis ermöglicht den Vergleich von Agenturen für Arbeit bzw. SGB II-Trägern.

4. Berufliche Rehabilitation

   https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?r_f=ur_Deutschland&topic_f=berufliche-rehabilitation-reha

   Die Tabellen erscheinen monatlich und enthalten Informationen über Rehabilitanden, Abgang, Austritte (Arbeitsmarktpolitik), Bestand, Eingliederungsquote, Eintritte, Verbleibsquote, Zugang, Rechtskreis und weitere Merkmale.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co. KG, Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333