

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/29992 –**

Zwei Jahre Qualifizierungschancen- und Folgegesetz – Einführung der neuen Pflichtberatungsangebote der Weiterbildungsberatung der Bundesagentur für Arbeit

Vorbemerkung der Fragesteller

Am 1. Januar 2019 trat das „Qualifizierungschancengesetz“ (kurz: QCG) in Kraft. Das Gesetz hatte das Ziel, die berufliche Weiterbildung durch mehr von der Bundesagentur für Arbeit (BA) finanzierte Förderungen zu verbreitern und zu intensivieren. Anlass für die umfangreicheren und breiter aufgestellten Fördermöglichkeiten war, dass neben arbeitslosen und arbeitssuchenden Leistungsbeziehenden auch aktuell in Betrieben Beschäftigte durch öffentlich geförderte Fort- und Weiterbildungen für den anstehenden technischen und wirtschaftlichen Strukturwandel der Arbeitswelt vorbereitet und ertüchtigt werden sollen. Stichworte für den Strukturwandel sind u. a. Digitalisierung und Dekarbonisierung der Wirtschaft. Zudem sollten Fort- und Weiterbildungen in Bereichen mit ausgeprägtem Fachkräftemangel („Engpassberufe“) besser gefördert werden. Die Fördermöglichkeiten des QCG wurden während der Corona-Pandemie im Oktober 2020 durch das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ noch einmal erweitert.

Teil des Qualifizierungschancengesetzes sind zwei neue, ab dem 1. Januar 2019 eingeführte Beratungsangebote der BA, nämlich die Weiterbildungs- bzw. die Qualifizierungsberatung. Beide Beratungsangebote sind von der BA verpflichtend anzubieten. Während bei der Weiterbildungsberatung alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem derzeitigen Status, ein individuelles Beratungsrecht zu Fragen und Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung haben, adressiert die Qualifizierungsberatung Unternehmen, die sich zu Fragen der Qualifizierung ihrer Beschäftigten und zu Möglichkeiten der Finanzierung beraten lassen möchten (vgl. §§ 29 bis 31 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – SGB III neu –, siehe dazu Bundestagsdrucksache 19/4948, z. B. S. 15, 21 bis 23).

Die Fragestellerinnen und Fragesteller wollen erfahren, wie die Bundesregierung nach zwei Jahren die bisherige Wirkung des Qualifizierungschancengesetzes bewertet, und ob sie erste Weiterentwicklungs- oder Korrekturbedarfe sieht, um die ursprünglich anvisierten Ziele besser zu erreichen. Hierzu wurde der Bundesregierung eine Berichtspflicht auferlegt. Der Bericht wurde am

6. Januar 2021 auf Bundestagsdrucksache 19/25785 vorgelegt. Er lässt jedoch aus Sicht der Fragestellerinnen und Fragesteller viele Fragen offen. Nachfolgend liegt der Fokus der Fragestellung auf der Weiterbildungsberatung.

1. Wie bewertet die Bundesregierung den Stand der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Weiterbildungsberatung durch die BA und in den lokalen Agenturen für Arbeit (AfA)?

Wird nach Kenntnis der Bundesregierung in allen AfA flächendeckend seit dem 1. Januar 2019 Weiterbildungsberatung angeboten?

Falls nein, seit wann wurde das Angebot jeweils zum Regelangebot gemacht?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat jungen Menschen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, berufliche Beratung gemäß § 29 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) anzubieten. Dies umfasste bereits vor Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes auch die Beratung zur beruflichen Weiterbildung. Diese Beratung wird grundsätzlich von allen Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern mit Beratungsaufgaben durchgeführt. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde der Beratungsauftrag der BA in den Bereichen der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung gestärkt.

Bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Qualifizierungschancengesetzes wurden zudem spezialisierte Beratungsansätze (Wiedereinstiegsberatung, Weiterbildungsberatung, Lebensbegleitende Berufsberatung, Beschäftigtenberatung) in einigen Agenturen für Arbeit erprobt. Seit dem 1. Januar 2021 steht mit der „Berufsberatung im Erwerbsleben“ ein erweitertes Beratungsangebot zur Verfügung. Die Berufsberatung im Erwerbsleben stellt ein weiterentwickeltes Angebot für die berufliche Orientierung und Beratung von Menschen im Erwerbsleben dar und trägt so auch zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags aus dem Qualifizierungschancengesetz, allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung zu ermöglichen, bei.

2. Wie viele Weiterbildungsberatungen hat die BA bzw. haben die lokalen AfA im Jahr 2019 bzw. 2020 durchgeführt (bitte Anzahl Beratungsfälle pro Jahr, falls möglich auch monatlich, sowie bitte zudem getrennt nach Bundesländern angeben)?

Entsprechen die Anzahl von Beratung und die Entwicklung der Beratungszahlen den Erwartungen der Bundesregierung?

Wo sieht die Bundesregierung ggf. Weiterentwicklungs- oder Korrekturbedarfe?

Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung dafür bereits ergriffen?

Wie lange dauert eine durchschnittliche Beratung, und wie viele einzelne Beratungsgespräche umfasst diese (gern neben dem Durchschnitt weitere Daten angeben)?

Wie hoch ist der durchschnittliche Stundenaufwand pro Beratungsfall (inklusive Vorbereitung und Nachbereitung, Overhead der Verwaltung)?

Wie lange war die durchschnittliche Wartezeit für Ratsuchende von der Anfrage bis zum Start der Beratung (bitte getrennt für 2019 und 2020, gern auch regional differenziert angeben)?

Welche Kanäle bzw. Settings werden in welchem Umfang für die Beratung genutzt (bitte jeweils prozentuale Anteile u. a. für persönliche Beratung, Telefonie, Videokonferenz etc. und bitte getrennt für 2019 und 2020 angeben)?

An welchen Kriterien bemessen die BA und die Bundesregierung, ob eine Weiterbildungsberatung erfolgreich war oder nicht?

Werden diese Kriterien tatsächlich überprüft, und zu welchen Ergebnissen kamen die Prüfenden?

Auswertungen zur Anzahl und Dauer der Beratungsfälle sowie zur Wartezeit für Ratsuchende auf ein Beratungsgespräch liegen der Bundesregierung weder für die allgemeine Beratung zur beruflichen Weiterbildung noch für die Berufsberatung im Erwerbsleben vor.

Die Beratung erfolgt grundsätzlich in Präsenz. Im Jahr 2020 wurden im Zuge der Pandemie zu einem großen Teil telefonische Beratungen durchgeführt. Ergänzend dazu hat die BA das Angebot online-gestützter Videogespräche mit Vermittlungsfachkräften erfolgreich erprobt und nutzt die Videokommunikation nun auch für Beratung und Information. Diese Kanäle werden auch nach der Pandemie neben der Präsenzberatung zur Verfügung stehen.

Auch die Einführung der Berufsberatung im Erwerbsleben wurde durch das Pandemiegeschehen beeinflusst. Die Flächeneinführung war stufenweise ab 2020 vorgesehen. Der Einführungsprozess hat am 1. Januar 2020 mit dem Aufbau regionaler Verbände, der Personalisierung und Qualifizierung begonnen. Aufgrund der Corona-Krise wurde dieser Prozess ab April 2020 unterbrochen und im September 2020 wiederaufgenommen. Das neue Beratungsangebot steht seit dem 1. Januar 2021 zur Verfügung, unterliegt hinsichtlich der Durchführung von Beratungsgesprächen, Sprechzeiten etc. aber auch den pandemiebedingten Einschränkungen.

Auswertungen zum Umfang der Beratungsgespräche in der allgemeinen Beratung sowie der Berufsberatung im Erwerbsleben auf den jeweiligen Kanälen, differenziert nach Jahren und Regionen liegen der Bundesregierung nicht vor.

Den Erfolg der Beratung definiert die Beratene bzw. der Beratene. Die Qualität und Wirkung der Beratung in der BA wird im Rahmen einer regelmäßigen und repräsentativen Kundenbefragung durch das Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen der BA über alle Kundenanliegen und Beratungsinhalte hinweg erhoben. Die Rückmeldungen liefern wertvolle Erkenntnisse zur Gestaltung und Optimierung von Prozessen der Arbeit und Zusammenarbeit. Eine isolierte Auswertung der Ergebnisse zum Beratungszweck „Weiterbildung“ liegt nicht vor.

3. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung zur Zusammensetzung der Beratenenstruktur, u. a.: Wie viele der Beratenen waren zum Zeitpunkt der Beratung
 - a) arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet im Bereich SGB III,
 - b) leistungsbeziehend nach dem SGB II,
 - c) Frauen,
 - d) Menschen mit Migrationshintergrund oder Ausländerinnen bzw. Ausländer,
 - e) mindestens 45 Jahre alt,
 - f) alleinerziehend,
 - g) gering qualifiziert bzw. ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
 - h) mit abgeschlossener Berufsausbildung,
 - i) mit abgeschlossenem Studium oder Meister- bzw. Techniker-Abschluss,

- j) teilzeitbeschäftigt,
- k) befristet beschäftigt oder
- l) selbständig bzw. freiberuflich beschäftigt

(bitte jeweils totale Anzahl, Prozentwert an allen durchgeführten Beratungen angeben, bitte zudem als Vergleichswert angeben, wie hoch der jeweilige Prozentwert der genannten Gruppe an der Erwerbsbevölkerung ist)?

Entspricht die Zusammensetzung der Beratenenstruktur den Erwartungen der Bundesregierung?

Wo sieht die Bundesregierung ggf. Weiterentwicklungs- oder Korrekturbedarfe?

Wünscht sich die Bundesregierung mehr Weiterbildungsberatungen für besonders am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen wie etwa gering Qualifizierte, Teilzeit- und befristet Beschäftigte oder Alleinerziehende?

Falls ja, mit welchen Maßnahmen soll die Inanspruchnahme gesteigert werden?

Auswertungen zur Struktur der Beratenen liegen der Bundesregierung nicht vor.

Die individuelle berufliche Weiterentwicklung ist im Hinblick auf die Digitalisierung der Arbeitswelt für viele Menschen unabdingbar. Die BA setzt mit der Berufsberatung im Erwerbsleben einen wichtigen Impuls für die Stärkung der Weiterbildungsberatung. Mit dem neuen Dienstleistungsangebot sollen besonders diejenigen angesprochen werden, die aus arbeitsmarktpolitischer Sicht den größten Bedarf an beruflicher Orientierung und Beratung haben können. Zielgruppen sind daher insbesondere Erwerbstätige mit niedriger Qualifikation, Erwerbstätige vor einer beruflichen Neu- bzw. Umorientierung oder vor einem beruflichen Wiedereinstieg. Daneben richtet sich das Angebot an Arbeitslose mit beruflichen Vorerfahrungen und erweitertem beruflichen Beratungs- und Orientierungsbedarf.

4. Verfügt die BA nach Kenntnis der Bundesregierung über ein bundesweites Weiterbildungsberatungskonzept, das für die Umsetzung in den AfA verpflichtend ist (bitte, falls vorhanden, verfügbare Quelle angeben)?

Teilt die Bundesregierung, und nach Kenntnis der Bundesregierung die BA, die Ansicht, dass Beratung (im engeren Sinn) zwingend über das Erteilen von Informationen („Service“) hinaus geht, also zumindest beinhaltet, dass ein (individueller, persönlicher) Ratschlag erteilt wird?

Trifft dies nach Kenntnis der Bundesregierung auch für die Weiterbildungsberatung zu?

Orientiert sich das Konzept eher an der Pilotierung Weiterbildungsberatung (WBB, vgl. IAB-Forschungsbericht 1/2017) oder eher an der im März 2017 an drei Standorten gestarteten Pilotierung der „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ (LBB, vgl. z. B. www.iab-forum.de/projekt-ich-lebensbegleitende-berufsberatung-in-der-erprobung/), und warum ist das so?

Falls ein Konzept vorliegt:

- a) in welchem Verhältnis steht die Orientierung an den individuellen Wünschen der Ratsuchenden zu den Erfordernissen des Arbeitsmarkts (personenbezogene vs. instrumentelle Zielsetzung), und wie wird das in den Beratungen thematisiert,
- b) welche Zielgruppen werden durch welche spezifischen Beratungsmodule oder Methoden besonders adressiert,

- c) an welchen Indikatoren wird der Erfolg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemessen,
- d) welche Methoden werden in der Informationsberatung, der Kompetenzentwicklungsberatung, der Lernberatung bzw. der Laufbahnberatung den Beratenden nahegelegt bzw. vorgegeben?

Die Umsetzung der Berufsberatung im Erwerbsleben ist für alle Dienststellen verbindlich im „Leitfaden Lebensbegleitende Berufsberatung“ geregelt. Der Leitfaden definiert Inhalte und Aufgaben des neuen Beratungsangebotes und wurde mit der Weisung 201912024 vom 20. Dezember 2019 – Lebensbegleitende Berufsberatung – Fachliche Umsetzung der Berufsberatung im Erwerbsleben (Link: <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146210.pdf>) veröffentlicht.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung, dass eine Beratung über das Erteilen von Informationen hinausgeht. Beratung ist eine Kommunikations- und Interaktionsform, in der Beraterinnen und Berater und Ratsuchende mit verschiedenen Rollen und Aufgaben gemeinsam an den Lösungen von Problemlagen arbeiten. Dies trifft in der BA sowohl für die Weiterbildungsberatung als auch für alle anderen Beratungsangebote zu.

Das Konzept der Berufsberatung im Erwerbsleben ist ein Ergebnis der Pilotierung der „Lebensbegleitenden Berufsberatung“. Hierbei sind auch Erfahrungen und Erkenntnisse aus den beiden vorhergehenden Projekten zur Wiedereinstiegsberatung und Weiterbildungsberatung eingeflossen. Mit Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung („Berufsberatung vor dem Erwerbsleben“ und „Berufsberatung im Erwerbsleben“) stellt sich die BA den vielfältigen Herausforderungen und Veränderungen in der Berufswelt, indem sie den Menschen berufliche Orientierung und Beratung entlang der gesamten Erwerbsbiografie bietet.

Im Zentrum der Lebensbegleitenden Berufsberatung steht die individuelle Berufsberatung. Verbindliche Arbeitsgrundlage für Beratungsgespräche in der BA ist die Beratungskonzeption der BA (BeKo). Das Beratungsgespräch richtet sich nach der Struktur, den Methoden und den Qualitätsstandards der Beratungskonzeption. Diese sieht entsprechend § 31 SGB III vor, dass in der beruflichen Beratung die individuelle Neigung, Eignung, beruflichen Fähigkeiten und Leistungsfähigkeit der zu beratenden Person sowie die aktuellen und zu erwartenden Beschäftigungsmöglichkeiten berücksichtigt werden, um daraus gemeinsam Lösungsstrategien für die berufliche (Weiter-)Entwicklung zu entwickeln. Die Beratungskonzeption bietet zwei Beratungsformate für die unterschiedlichen Bedarfe im jeweiligen Einzelfall: Die „Orientierungs- und Entscheidungsberatung“, um junge Menschen und Erwachsene in Fragen der Berufswahl und bei der Entwicklung individueller beruflicher Perspektiven zu unterstützen, und die „Integrationsbegleitende Beratung“, die den Integrationsprozess von Ausbildung- und Arbeitsuchenden bei der Vermittlung begleitet.

Den Beraterinnen und Beratern in der BA steht eine Vielzahl an Beratungsmethoden und -techniken zur Verfügung, die bedarfsgerecht im Beratungsgespräch eingesetzt werden. Die Beratungskonzeption ist offen für die Nutzung und Integration verschiedener Ansätze und Methoden. Aus verschiedenen theoretischen Bezügen können Elemente für die Gestaltung des Prozesses, z. B. im Hinblick auf die Fokussierung bestimmter Aspekte der Situation und der Problemlagen, zur Diagnose und Identifikation von Ressourcen und Potenzialen, zur Reflexion und Unterstützung oder zur Entwicklung von Lösungsansätzen mit den Ratsuchenden, gewonnen werden.

Der Erfolg der Beratung wird mit einer regelmäßigen Kundenbefragung gemessen (vgl. Antwort zu Frage 2). Die Beratenden werden zu verschiedenen Zeit-

punkten nach dem Beratungsgespräch zu ihrer Zufriedenheit und der wahrgenommenen Wirkung der Beratung befragt.

5. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung in den lokalen AfA jeweils eigene „Spezial“-Abteilungen für die Weiterbildungsberatung, in denen besonders aus- und/oder weitergebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abseits des Arbeitsvermittlungsgeschäfts eingesetzt werden?

Falls nein, welche anderen Modelle der Umsetzung gibt es, und wie häufig sind die jeweiligen Modelle?

Falls nein, warum haben sich Bundesregierung und BA gegen die Empfehlung aus der Pilotierung zur Weiterbildungsberatung (vgl. IAB-Forschungsbericht 1/2017, S. 74 ff.) entschieden, die Weiterbildungsberatung als spezialisierte und eigenständige Aufgabe einer ergebnisoffenen Beratung mit höherem Autonomiegrad innerhalb der AfA zu gestalten?

Das Angebot der Berufsberatung im Erwerbsleben steht seit 1. Januar 2021 zusätzlich zum allgemeinen Beratungsangebot in der Arbeitsvermittlung zur Verfügung. Die neue Dienstleistung wird, in Anlehnung an die 34 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelten Arbeitsmarktregionen, in agenturübergreifenden Verbänden eingeführt. Durch die agenturübergreifende Aufstellung der Beratungsteams soll sichergestellt werden, dass Beratungsleistungen dort erbracht werden können, wo es arbeitsmarktlich sinnvoll ist und dementsprechend das Angebot bei Bedarf konzentriert und fokussiert werden kann. Das Dienstleistungsangebot der Berufsberatung im Erwerbsleben wird aus dem jeweiligen Verbund für alle Agenturen für Arbeit im Verbund bereitgestellt.

6. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bundesweit in der Weiterbildungsberatung auf wie vielen Stellen eingesetzt (bitte getrennt für 2019 und 2020 angeben, bitte zusätzlich getrennt nach Bundesländern angeben, bitte zusätzlich durchschnittliche Stellenzahl je AfA und je 1.000 Beschäftigte des Gebiets angeben)?

Welche Kenntnisse und formalen Qualifikationen der Beratenden werden für eine derart qualifizierte Beratung bei der BA nach Kenntnis der Bundesregierung zwingend vorausgesetzt, und wie schult die BA ggf. die Mitarbeitenden hierzu weiter?

Welche besonderen oder weiteren Kompetenzen (Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Methoden, insbesondere Analyse- und Beratungstechniken, soziale und reflexive Kompetenzen etc.) benötigt nach Ansicht der Bundesregierung eine qualifizierte Mitarbeiterin bzw. ein qualifizierter Mitarbeiter in der Weiterbildungsberatung über die Kenntnisse einer Arbeitsvermittlerin bzw. eines Arbeitsvermittlers hinaus?

Orientiert sich die BA nach Kenntnis der Bundesregierung hinsichtlich des Kompetenzprofils der eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem bestimmten Kompetenzprofil für Beratende, etwa dem des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und dem der Forschungsgruppe Beratungsqualität (verfügbar über www.elgpn.eu/elgpndb/files/server/files/51)?

Falls nein, sieht die Bundesregierung einen Handlungsbedarf, damit die eingesetzten Beraterinnen und Berater angemessen auf ihre Aufgaben vorbereitet werden können?

Verfügen nach Kenntnis der Bundesregierung die von den AfA eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatsächlich über diese Qualifikationen?

Falls nein oder unbekannt, welche Maßnahmen zur Befähigung ergreift die BA nach Kenntnis der Bundesregierung?

Wie viele der in der Weiterbildungsberatung eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen nach Kenntnis der Bundesregierung über eine abgeschlossene

- a) pädagogische,
- b) beraterische bzw. Coaching-Ausbildung?

Das Stellenvolumen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Beratung bei der BA betrug im Jahr 2019 bundesweit insgesamt 9.284,5 Stellen (Ø 59,5 Stellen pro Agentur für Arbeit) und im Jahr 2020 bundesweit insgesamt 9.372 Stellen (Ø 60,1 Stellen pro Agentur für Arbeit).

Bei dieser Auswertung werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beratungsaufgaben (Dauer- und befristete Beschäftigte; Führungskräfte ausgeschlossen) aus den Organisationsbereichen des Arbeitgeber-Service, der allgemeinen Vermittlung und der Berufsberatung im Erwerbsleben berücksichtigt, da der allgemeine Beratungsauftrag der §§ 29 ff. SGB III auch schon vor Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes die Weiterbildungsberatung einbezog (vgl. auch die Antwort zu Frage 1). Die detaillierten Daten für die Jahre 2019 und 2020 sind in der nachfolgenden Tabelle, differenziert nach Regionaldirektionen, dargestellt:

Regionaldirektionsbezirk	2019				2020			
	VZÄ	Stellen Volumen	Durch- schnittliches Volumen pro Stellen pro AfA	Stellen Volumen pro 1000 Beschäftigte je RD-Bezirk	VZÄ	Stellen Volumen	Durch- schnittliches Volumen pro Stellen pro AfA	Stellen Volumen pro 1000 Beschäftigte je RD-Bezirk
Insgesamt*	8.888,2	9.284,5	59,5	1.044,6	9.091,3	9.372,0	60,1	1.030,9
Nord	803,9	840,0	64,6	1.044,9	816,7	866,5	66,7	1.061,0
Niedersachsen-Bremen	919,0	936,5	58,5	1.019,1	952,5	966,0	60,4	1.014,2
Nordrhein-Westfalen	1.889,1	1.941,5	64,7	1.027,7	1.943,3	1.995,0	66,5	1.026,6
Hessen	629,8	631,5	52,6	1.002,6	626,4	656,0	54,7	1.047,2
Rheinland-Pfalz-Saarland	517,1	532,0	53,2	1.028,9	528,9	551,0	55,1	1.041,7
Baden-Württemberg	1.037,7	1.075,0	56,6	1.035,9	1.063,6	1.105,5	58,2	1.039,4
Bayern	1.459,7	1.542,5	67,1	1.056,7	1.497,3	1.565,0	68,0	1.045,2
Berlin-Brandenburg	643,1	693,0	86,6	1.077,6	692,9	697,0	87,1	1.005,9
Sachsen-Anhalt-Thüringen	484,2	587,0	41,9	1.212,2	495,3	513,0	36,6	1.035,8
Sachsen	504,6	505,5	46,0	1.001,8	474,3	457,0	41,5	963,5

*Bei den VZÄ als auch beim Stellen Volumen wurden die Organisationsbereiche Allgemeine Vermittlung, Arbeitgeber-Service und Berufsberatung im Erwerbsleben berücksichtigt.

POE 3

Quelle: ERP-AFO (OM001: Organisationsstrukturdaten; Ladestand 23.05.2021); erstellt am 26.05.2021

Grundsätzlich werden für die Einarbeitung von intern weiterentwickelten sowie extern rekrutierten Fachkräften im Bereich der Beratung und Vermittlung verschiedene Instrumente der Personalentwicklung (u. a. Seminare, Hospitationsphasen, Selbstlernangebote, Workshops) in einer aufeinander aufbauenden Reihenfolge eingesetzt. In einem systematischen und standardisierten Gesamtprozess („Einarbeitungsprogramm“) von ca. zwölf Monaten werden so gezielt die erforderlichen Kompetenzen neu angesetzter Beschäftigter aufgebaut und entwickelt. Mit der im Jahr 2009 eingeführten BA-Beratungskonzeption als Bestandteil der Einarbeitung verfügt die BA über einen fachwissenschaftlich fundierten Referenzrahmen für Beratung. Das Einarbeitungsprogramm enthält daneben auch Qualifizierungsmodule auf weiteren für die Beratung relevanten Gebieten (z. B.: Bildungskunde, Berufskunde, Studienkunde, Arbeitsmarktentwicklung, Zukunft der Erwerbsarbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung etc.).

Darüber hinaus steht bei individuellem Qualifizierungsbedarf ein breites Angebot an nachfrageorientierten Bildungsmaßnahmen zusätzlich zur Verfügung. Die Qualifizierung ist als blended learning Prozess aufgebaut. Sie besteht u. a. aus Präsenzveranstaltungen, Selbstlernen am Arbeitsplatz mit digital unterstützten Selbstlernmedien, Supervision, individueller Lernbegleitung, Kompetenzentwicklung in der täglichen Arbeit. Den Rahmen bilden die fachaufsichtliche Begleitung durch die jeweilige Führungskraft sowie regelmäßige Mitarbeitergespräche.

Mit der Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung stärkt die BA ihre beraterischen Dienstleistungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aufbauend auf der Beratungskonzeption der BA wird die Beratungskompetenz weiter professionalisiert und ein einheitlich hohes Niveau sichergestellt.

Die Berufsberatung im Erwerbsleben wird von Berufsberaterinnen und Berufsberatern wahrgenommen. Diese bringen eine mindestens zweijährige Berufserfahrung im Bereich Markt und Integration mit und verfügen über Wissen und Kompetenzen, insbesondere auf den Gebieten Berufskunde, professionelle Beratung sowie Ausbildungs- und Arbeitsmarktkunde.

Dem voraus geht eine fachspezifische Qualifizierung und Einarbeitung sowie die Teilnahmen an einer fachübergreifenden Beratungsqualifizierung („Zertifikatsprogramm professionelle Beratung“), welche von der Hochschule der BA konzipiert und durchgeführt wird. Inhalte des Zertifikatsprogramms sind u. a. die aktuellen Entwicklungen in der Berufs- und Arbeitswelt, die Einbindung von Netzwerkpartnern und Dritten in den Beratungsprozess, die Gestaltung von dynamischen Beratungsprozessen, die Reflexion der eigenen Haltung als Beraterin bzw. Berater sowie die Optimierung des Selbstmanagements.

Der Bundesregierung liegen keine Auswertungen vor, wie viele der in der Weiterbildungsberatung eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine abgeschlossene pädagogische, beraterische oder Coaching-Ausbildung verfügen.

7. Beraten die Beratenden der Weiterbildungsberatung in den lokalen Agenturen für Arbeit ausschließlich zu von der BA geförderten bzw. förderfähigen Weiterbildungen oder umfassend im Sinne der Beratenen, also z. B. auch zu Studiengängen und ggf. möglichen Förderungen des Berufsausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) oder zu Aufstiegsweiterbildungen und anderen Aus- und Weiterbildungen, die über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähig sind?

Beraten die Beraterinnen und Berater nach Kenntnis der Bundesregierung auch über mögliche (Teil-)Anerkennung ausländischer Ausbildungs- und Studienabschlüsse?

Die Beratung in der BA stellt auf den individuellen Bedarf der Ratsuchenden bzw. des Ratsuchenden ab. Die Beraterinnen und Berater arbeiten gemeinsam mit der Ratsuchenden oder dem Ratsuchenden an einer Lösung. Dabei werden alle geeigneten Optionen und Angebote in den Beratungsprozess einbezogen. Bei Fördermöglichkeiten außerhalb des Anwendungsbereiches des SGB III erfolgt eine Verweisberatung an den zuständigen Leistungsträger. Verweisberatung meint, dass die Beraterin bzw. der Berater die jeweilige Beratungs- bzw. Fördermöglichkeit darstellt und die Ratsuchende bzw. der Ratsuchende unter Angabe der Kontaktdaten an den zuständigen Leistungsträger vermittelt wird.

Nach § 30 Nummer 1 SGB III umfasst die Berufsberatung auch die Erteilung von Auskunft und Rat zu Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

8. Wie viele Bildungsgutscheine oder sonstige Förderzusagen bezüglich des Nachholens von Haupt- oder vergleichbaren Schulabschlüssen hat die BA nach Kenntnis der Bundesregierung bewilligt bzw. wie viele wurden eingelöst (bitte Förderzahlen für die Zeiträume erstes Halbjahr 2017, zweites Halbjahr 2017, erstes Halbjahr 2018, zweites Halbjahr 2018, erstes Halbjahr 2019, zweites Halbjahr 2019, erstes Halbjahr 2020, zweites Halbjahr 2020 angeben)?

Beraten nach Kenntnis der Bundesregierung die lokalen Agenturen für Arbeit in der Weiterbildungsberatung aktiv auf das Nachholen eines Haupt- oder gleichwertigen Schulabschlusses hin?

Werden Ratsuchende ohne Hauptschulabschluss von den Beratenden stets aktiv auf den Rechtsanspruch auf Förderung, der seit Ende Mai 2020 besteht, hingewiesen?

Mithilfe welcher Weisungen oder Ähnlichem sichern die BA und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dass die Beratenden vollständig und proaktiv informiert werden?

Nach Angaben der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfolgten im ersten Halbjahr 2020 349 Eintritte und im zweiten Halbjahr 2020 1.193 Eintritte in mit Bildungsgutscheinen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen, die das Nachholen eines Haupt- oder vergleichbaren Schulabschlusses zum Ziel haben. Die Eintrittszahlen der vorausgegangenen Zeiträume können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Eintritte von Teilnehmenden in berufliche Weiterbildung nach dem Gutscheinvorgang (= eingelöste Bildungsgutscheine)

Deutschland

Zeitreihe, Datenstand: Mai 2021

Berichtsmonat	Insgesamt	darunter	
		mit Erwerb Hauptschulabschluss	
	1	2	
Jan bis Jun 2017	153.765	1.653	
Jul bis Dez 2017	152.636	2.047	
Jan bis Jun 2018	134.909	1.263	
Jul bis Dez 2018	165.111	2.224	
Jan bis Jun 2019	155.758	943	
Jul bis Dez 2019	170.464	1.258	
Jan bis Jun 2020	121.139	349	
Jul bis Dez 2020	148.433	1.193	

Erstellungsdatum: 26. Mai 2021, Zentraler Statistik-Service, Auftragsnummer 316909

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Zahl der insgesamt ausgehändigten Bildungsgutscheine oder sonstigen Förderzusagen für den Erwerb eines Hauptschulabschlusses werden von der Bundesagentur für Arbeit statistisch nicht erfasst. Die Beratungskonzeption der BA sowie der „Leitfaden Lebensbegleitende Berufsberatung“ bilden die Grundlage einer umfassenden und neutralen Beratung durch die BA. Ist das Nachholen eines (Haupt-)Schulabschlusses eine Option für die berufliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gehen die Berufsberaterinnen und Berufsberater in der Beratung bedarfsorientiert darauf ein und erläutern die entsprechenden Fördermöglichkeiten.

9. Mit welchen anderen öffentlichen und privaten Beratungsanbietern konkurriert die BA nach Kenntnis der Bundesregierung mit ihrer Weiterbildungsberatung (bitte Überschneidungen in Beratungsangeboten oder Teilen davon angeben, jeweils unter Angabe der anderen Anbieter, insbesondere bitte auf Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Beratungsangebote zu Bildungsgutscheinen, Anerkennungsberatungsstellen, Studienberatung, sonstige vergleichbare Angebote von oder im Auftrag von Ländern und Kommunen etc. eingehen)?

Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung bundesweite und/oder regionale Kooperationsvereinbarung zwischen der BA und anderen Weiterbildungsberatungsanbietern, und falls ja, mit wem, und was sind die jeweils wichtigsten Punkte der Vereinbarungen?

Die BA will mit der Lebensbegleitende Berufsberatung kein Konkurrenzangebot zu den existierenden Angeboten ihrer Partnerinnen und Partner schaffen, sondern diese sinnvoll ergänzen. Die vielfältigen Angebote aller Partnerinnen und Partner im Umfeld der beruflichen Orientierung und Beratung (insbesondere Kammern, Anerkennungs- und Studienberatungsstellen) sollen gut ineinandergreifen, um gemeinsam ein gutes und abgestimmtes Beratungsangebot vorzuhalten.

Die Agenturen für Arbeit stimmen dazu ihr Angebot mit den Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern vor Ort ab. Gemeinsames Ziel aller Akteure ist der Ausgleich am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die Fachkräftesicherung und die Reduzierung des Anteils der Menschen ohne Berufsabschluss.

Aufgrund der Vielzahl der Anbieter und der Heterogenität der Weiterbildungslandschaft im Bund und in den Ländern existieren zahlreiche bundesweite, regionale und lokale Vereinbarungen zur Kooperation in der Weiterbildung.

10. Wie viele Mittel hat die BA nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2019 bzw. 2020 für die Weiterbildungsberatung ausgegeben (Personal-, Sach- und Verwaltungskosten)?

Welche Kosten erwartet die BA in den Jahren 2021 sowie 2022?

Wie teuer war eine durchschnittliche Weiterbildungsberatung einer bzw. eines Ratsuchenden für die BA?

Für das Jahr 2019 ist eine Auswertung für den Bereich der Berufsberatung im Erwerbsleben nicht möglich, da das Fachkonzept erst zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist. Die Personal- und Sachkosten wurden für das Jahr 2020 auf Datenbasis des Dezember 2020 und für das Jahr 2021 auf Datenbasis des April 2021 berechnet.

Die Kosten für das Jahr 2022 wurden vorbehaltlich des weiteren Verlaufs des Haushaltsverfahrens 2022 ergänzt (voraussichtlich zusätzliche 125 Stellen). Die jeweiligen Daten können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden:

Personalkosten (inkl. Sachkosten) für LBB i.E.

Jahr	Datenbasis	VZÄ	Durchschnitts- kostensatz TE III ¹⁾	Sachkosten- pauschale eines Arbeitsplatzes	Gesamt
2020	Dez 20	343,4	102.635,77 €	23.724,13 €	43.390.144,81 €
2021	Apr 21	406,4	103.970,03 €	24.222,33 €	52.102.970,70 €
2022	²⁾	531,4	106.361,35 €	24.682,56 €	69.642.453,84 €

¹⁾ Durchschnittlichen Personalkostensätze einschließlich:

- Sonstige Bezüge
- Kalk. Versorgungszuschlag
- Personalgemeinkosten (indirekter Stellenzuschlag, einschl. Personal- und Sachkosten für die Aus- und Fortbildung des eigenen Personals)

²⁾ Für die Ermittlung der Kosten für 2022 wurden die Vollzeitäquivalente des Monats April 2021 zuzüglich der für den Personalhaushalt 2022 vorgesehenen weiteren 125 Stellen berücksichtigt.
Dies steht unter dem Vorbehalt des weiteren Verlaufs des Haushaltsverfahrens 2022.

Der Bundesregierung liegen noch keine belastbaren Daten zu den Kosten der Berufsberatung im Erwerbsleben vor, da das Dienstleistungsangebot pandemiebedingt erst seit dem 1. Januar 2021 zur Verfügung steht und entsprechende Abbildungsmöglichkeiten dieser Dienstleistung sich noch in der Entwicklung befinden.

