

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/31248 –**

Zwei Jahre Qualifizierungschancen- und Folgegesetze – Einführung der neuen Pflichtberatungsangebote der Qualifizierungsberatung 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 ihres 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 Qualifizierungsberatung.

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

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

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

Die Bundesagentur für Arbeit hat die Qualifizierungsberatung als Dienstleistungsangebot an Unternehmen bereits 2013 flächendeckend eingeführt. Sie ist Teil der der Arbeitsmarktberatung, die die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 34 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) allen Arbeitgebern anbietet, um sie bei der Besetzung ihrer Arbeits- und Ausbildungsstellen zu unterstützen. Seitdem wird das Angebot in allen Agenturen für Arbeit vorgehalten. Das Qualifizierungschancengesetz hat die Qualifizierungsberatung somit nicht neu eingeführt, sondern ihre Bedeutung gestärkt.

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

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

Wo sieht die Bundesregierung ggf. Weiterentwicklungs- oder Korrekturbedarfe?

Wie lange dauert nach Kenntnis der Bundesregierung eine durchschnittliche Beratung, und wie viele einzelne Beratungsgespräche umfasst sie (gerne neben dem Durchschnitt weitere Daten angeben)?

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

Wie lange war nach Kenntnis der Bundesregierung die durchschnittliche Wartezeit für ratsuchende Unternehmen von der Anfrage bis zum Start der Beratung (bitte getrennt angeben für 2019 und 2020, gerne zudem regional oder nach Bundesländern differenzieren)?

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

An welchen Kriterien bemisst die BA und die Bundesregierung, ob eine Qualifizierungsberatung erfolgreich war oder nicht?

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

Auswertungen zur Anzahl, zum Umfang und zur Dauer der Qualifizierungsberatungen sowie zu Wartezeiten liegen der Bundesregierung nicht vor. Da die Qualifizierungsberatung in der Regel im Rahmen der Arbeitsmarktberatung stattfindet, wird diese nicht gesondert erfasst. Ebenfalls nicht erfasst wird, auf welchen Kanälen und in welchen Settings die Beratung stattfindet. Das hängt in

erster Linie vom Wunsch des zu Beratenden sowie vom konkreten Beratungsinhalt ab.

Qualität und Wirkung der Arbeitsmarktberatung werden im Rahmen regelmäßiger Arbeitgeber-Kundenbefragungen erhoben und die Erkenntnisse hieraus für eine Verbesserung der Beratungsdienstleistung genutzt. Hierbei wird Qualifizierungsberatung jedoch nicht gesondert betrachtet.

3. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung zur Zusammensetzung der Beratenenstruktur, u. a. bezüglich
 - a) der Unternehmensgröße (Umsatz, Mitarbeiter),
 - b) der Anzahl durch Qualifizierungsmaßnahmen unter Umständen betroffener Beschäftigter,
 - c) der Branchen der ratsuchenden Unternehmen (bitte die zehn häufigsten Branchen mit Angabe des jeweiligen Prozentwerts aller Beratungsfälle angeben sowie zum Vergleich bitte angeben, wie viel Prozent aller Unternehmen zu dieser Branche gehören),
 - d) des Beratungsanlasses (z. B. wirtschaftlicher Strukturwandel, Digitalisierung, geplanter Beschäftigungsabbau, demographischem Wandel etc.)?

Entspricht die Zusammensetzung der Beratenenstruktur den Erwartungen der Bundesregierung?

Wo sieht die Bundesregierung ggfs. Weiterentwicklungs- oder Korrekturbedarfe?

Wünscht sich die Bundesregierung mehr Qualifizierungsberatung für bestimmte Unternehmen, Branchen oder Anlässe?

Und falls ja, mit welchen Maßnahmen soll die Inanspruchnahme gesteigert werden.

Auswertungen zur Struktur der beratenen Arbeitgeber liegen der Bundesregierung nicht vor. Das Angebot der Qualifizierungsberatung im Rahmen der Arbeitsmarktberatung steht allen Arbeitgebern gleichermaßen zur Verfügung.

Mit der Stärkung des Beratungsauftrages im Bereich Qualifizierung durch das Qualifizierungschancengesetz hat die Bundesregierung deutlich gemacht, dass sie der Beratung zur Aus- und Weiterbildung eine besondere Bedeutung beimisst. Das Qualifizierungschancengesetz hat dazu beigetragen, die Beratungsmöglichkeiten für Unternehmen bei den Agenturen für Arbeit insgesamt bekannter zu machen. Auch die Nationale Weiterbildungsstrategie hat die Qualifizierungsberatung als Thema aufgegriffen und die Bedeutung einer Ausweitung der Dienstleistung für die Betriebe hervorgehoben. Eine quantitative Zielvorgabe existiert nicht, vielmehr muss sich die Entwicklung am Bedarf der Unternehmen orientieren.

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

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

Die Qualifizierungsberatung ist Aufgabe des Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Beratungen durch-

führen, sind in besonderer Weise hierfür ausgewählt und qualifiziert worden und verfügen über eine umfassende Kompetenz in diesem Bereich (vgl. Antwort zu Frage 6). Darüberhinausgehende organisatorische Entscheidungen zur Stärkung des Dienstleistungsangebots werden dezentral getroffen. Eine Übersicht über die verschiedenen aufbauorganisatorischen Lösungen in den Regionen liegt der Bundesregierung nicht vor.

5. Verfügt die BA nach Kenntnis der Bundesregierung über ein bundesweites Qualifizierungsberatungskonzept, das für die Umsetzung in den AfA verpflichtend ist (bitte, falls vorhanden, verfügbar 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“) hinausgeht, also zumindest beinhaltet, dass ein (individueller) Ratschlag erteilt wird?

Und trifft dies nach Kenntnis der Bundesregierung auch für die Qualifizierungsberatung zu?

Falls ein Konzept vorliegt:

- a) In welchem Verhältnis steht die Orientierung an den unternehmerischen Wünschen der Ratsuchenden zu den Erfordernissen des Arbeitsmarkts (etwa verfügbare Arbeitsuchende) und zu den normativen Erwartungen des Gesetzgebers (beispielsweise des Gender-Mainstreamings, vgl. §§ 1, 8 SGB III), 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 für die Beratenden gemessen,
- d) welche spezifischen Methoden werden der Personalstruktur- und Demografieanalyse, in der Bildungsbedarfsanalyse, in der Qualifizierungsplanung sowie der Beratung zur Nachhaltung der Wirkung der Qualifizierungsmaßnahmen nahegelegt bzw. vorgegeben?

Die Qualifizierungsberatung wurde 2013 als bundesweit einheitliches Konzept der Bundesagentur für Arbeit eingeführt. Das Konzept setzt den Rahmen für den Beratungsprozess. Innerhalb dieses Rahmens bestehen individuelle Gestaltungsspielräume, die es ermöglichen, die Beratung auf den individuellen Bedarf eines Unternehmens zuzuschneiden. 2019 wurde das Konzept, aufbauend auf den Erfahrungen in der Praxis, überprüft und aktualisiert.

Entsprechend dem Beratungskonzept verfolgt die Qualifizierungsberatung im Wesentlichen zwei Ziele:

1. die Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Notwendigkeit einer strategisch vorausschauenden Personalentwicklung, und
2. die Hilfe zur Selbsthilfe bei der Planung und Umsetzung einer nachhaltigen Personalentwicklungsstrategie.

Die Beratung geht dabei deutlich über Erteilung von Informationen hinaus.

Sie berücksichtigt

- die individuelle Ausgangssituation des Unternehmens (z. B. Personalstruktur),
- aktuelle Herausforderungen (z. B. hohe Krankenstände, absehbare Altersabgänge u. Ä.),

- betriebliche Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitszeitsystem, Unternehmenskultur), und
- absehbare Entwicklungen (z. B. Umstrukturierungen, Digitalisierung) der Unternehmen, die Auswirkungen auf die Personalsituation vermuten lassen.

Aufbauend darauf können, wenn das Unternehmen es wünscht, gemeinsam betriebliche Personalentwicklungsstrategien entwickelt werden.

Im Mittelpunkt der Beratung steht der Personalbedarf des Unternehmens und die Frage, ob und wieweit dieser Bedarf durch vorausschauende Personalentwicklung der Beschäftigten gedeckt werden kann. Dementsprechend befasst sich ein Modul der Qualifizierungsberatung mit der Erhebung von Entwicklungspotenzialen der Beschäftigten. Dabei wird die Aufmerksamkeit des Arbeitgebers insbesondere auf Beschäftigte gelenkt, die bisher nicht oder wenig an betrieblicher Weiterbildung beteiligt werden. Hierbei handelt es sich z. B. um Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte oder auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung.

Der Erfolg der Beratung wird am Feedback der beratenen Arbeitgeber gemessen (siehe Punkt 2).

Vorgaben zur Nutzung bestimmter methodischer Ansätze existieren nicht. Die Fachkräfte im Arbeitgeber-Service können aus einer Vielzahl am Markt verfügbarer Instrumente und methodischer Materialien die für den jeweiligen Arbeitgeber am besten geeigneten wählen. Dabei werden z. B. ausgewählte Arbeitshilfen, Checklisten und Tools der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) eingesetzt.

6. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bundesweit nach Kenntnis der Bundesregierung in der Qualifizierungsberatung auf wie vielen Stellen eingesetzt (bitte getrennt angeben für 2019 und 2020, bitte zudem angeben, bitte zudem getrennt angeben nach Bundesländern, bitte angeben, wie vielen Stellen das pro 1 000 Unternehmen in Deutschland und wie vielen Stellen das je AfA entspricht)?

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

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

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 Qualifizierungsberatung eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen nach Kenntnis der Bundesregierung über eine abgeschlossene

- a) betriebswirtschaftliche Ausbildung, v. a. mit Schwerpunkt Personalentwicklung,

b) (unternehmens-) beraterische Ausbildung?

Mit der Qualifizierungsberatung sind nicht alle Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte im Arbeitgeber-Service befasst, da es sich nur um eine Teilaufgabe des Beratungsauftrags nach § 34 SGB III handelt. In welchem Umfang die Agenturen Personal für die Aufgabe der Qualifizierungsberatung einsetzen, hängt von der konkreten Nachfragesituation vor Ort ab. Der Anteil der im Arbeitgeber-Service eingesetzten Fachkräfte an allen Vermittlungs- und Beratungsfachkräften (arbeitnehmer- und arbeitgeberorientiert) ist unverändert geblieben und liegt bei ca. 30 Prozent.

In der nachfolgenden Tabelle sind die detaillierten Daten zur Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitgeber-Service differenziert nach Regionaldirektionen dargestellt:

Regionaldirektionsbezirk	2019				2020			
	VZÄ	Stellen Volumen	Durch- schnittliches Volumen pro AfA je RD-Bezirk	Stellen Volumen pro 1000 Beschäftigte	VZÄ	Stellen Volumen	Durch- schnittliches Volumen pro AfA je RD-Bezirk	Stellen Volumen pro 1000 Beschäftigte
Insgesamt	3.739,4	3.874,0	24,8	1.036,0	3.635,5	3.759,0	24,1	1.034,0
Nord	328,6	347,5	26,7	1.057,4	323,2	351,5	27,0	1.087,5
Niedersachsen-Bremen	378,9	384,5	24,0	1.014,7	376,4	384,0	24,0	1.020,3
Nordrhein-Westfalen	797,0	817,0	27,2	1.025,1	770,0	798,5	26,6	1.037,0
Hessen	274,4	272,5	22,7	992,9	257,0	267,5	22,3	1.040,9
Rheinland-Pfalz-Saarland	219,3	222,5	22,3	1.014,5	213,4	217,5	21,8	1.019,4
Baden-Württemberg	433,3	450,5	23,7	1.039,8	431,0	447,0	23,5	1.037,1
Bayern	628,0	645,0	28,0	1.027,1	609,1	636,0	27,7	1.044,2
Berlin-Brandenburg	280,1	298,0	37,3	1.063,8	272,2	283,5	35,4	1.041,6
Sachsen-Anhalt-Thüringen	185,7	230,0	16,4	1.238,3	193,0	195,0	13,9	1.010,4
Sachsen	213,9	206,5	18,8	965,4	190,3	178,5	16,2	937,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Hinweis: Angabe von Vollzeitäquivalenten und SAP-Planstellen Volumen. Berücksichtigt wurden Dauerkräfte, planmäßige Dienstposten und befristete Dienstposten (Berichtsmonate Dezember 2019 und 2020).

Der Rückgang der Stellen vom Jahr 2019 auf das Jahr 2020 liegt in internen Umsteuerungen der Bundesagentur für Arbeit begründet. Im Jahr 2019 wurden innerhalb der Bundesagentur für Arbeit Stellen aus dem Vermittlungsbereich, zu dem auch der Arbeitgeber-Service gehört, in die Lebensbegleitende Berufsberatung vor dem Erwerbsleben umgesteuert.

Grundsätzlich werden für die Einarbeitung von intern weiterentwickelten sowie extern rekrutierten Fachkräften im Bereich Beratung und Vermittlung verschiedene Instrumente der Personalentwicklung (u. a. Trainings, Hospitationsphasen, Selbstlernangebote, Supervision, individuellen Lernbegleitung) in einer aufeinander aufbauenden Reihenfolge eingesetzt. In einem systematischen Einarbeitungsprogramm von ca. zwölf Monaten werden so gezielt die erforderlichen Kompetenzen neu angesehnter Beschäftigter aufgebaut. Im Arbeitgeber-Service liegen die Schwerpunkte in der Einarbeitung auf Vertriebsorientierung, Arbeitsmarktberatung, Netzwerkarbeit sowie Diversity.

Aufbauend auf der Einarbeitung findet im Rahmen einer Professionalisierungsphase die spezifische Weiterbildung zur Qualifizierungsberatung statt. Aufgrund der fachlich inhaltlichen Komplexität und des Umfangs der Thematik wurde die Weiterbildung in zwei Teile aufgeteilt. In Teil I lernen die Teilnehmenden, wie die Qualifizierungsberatung in das Aufgabenportfolio der Bundesagentur für Arbeit eingebettet ist und üben die ersten Prozessschritte der Qualifizierungsberatung (Erstansprache und Erstberatung). Im Anschluss lernen die

Teilnehmenden in Teil II die weiteren Prozessschritte der Qualifizierungsberatung zu planen und durchzuführen (z. B. Personalstruktur- und Demografieanalyse, Bildungsbedarfsanalyse, Nachhaltigkeit und Wirkung von Qualifizierungsmaßnahmen) sowie entsprechende Instrumente und Arbeitsmittel passgenau einzusetzen.

Der Qualifizierungsstand der Fachkräfte wird im Rahmen der fachaufsichtlichen Begleitung der Beratungsarbeit intern durch die jeweilige Führungskraft laufend betrachtet. Werden individuelle Qualifizierungsbedarfe identifiziert, wird diesen Bedarfen durch Schulungs- und Selbstlernangebote, kollegiale Fallberatungen, individuelle Lernbegleitung oder Workshops begegnet.

Formale Voraussetzung für eine Aus- und Weiterbildung zur Fachkraft im Bereich Qualifizierungsberatung ist ein Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation. Ein Gesamtbild zu den Abschlüssen oder zum Qualifizierungsstand der Fachkräfte liegt der Bundesregierung nicht vor.

7. Beraten die Beratenden der Qualifizierungsberatung in den lokalen Agenturen für Arbeit nach Kenntnis der Bundesregierung ausschließlich zu von der BA geförderten bzw. förderfähigen Weiterbildungen und anderen Maßnahmen oder umfassend im Sinne der beratenen Unternehmen, also z. B. auch zu Studiengängen und ggf. möglichen Förderungen des Berufsausbildungsförderungsgesetzes (BAföG), zu Aufstiegsweiterbildungen und anderen Aus- und Weiterbildungen, die über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähig sind, zu Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung im Ausland oder auch zu Möglichkeiten des Personalabbaus ggf. unter Einbindung von Transfergesellschaften?

Die Beratungsfachkräfte beraten umfassend im Sinne der beratenen Unternehmen. Die Informationen zu Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten von Unternehmensmitarbeiterinnen und -mitarbeitern beziehen sich nicht nur auf die von der Bundesagentur für Arbeit angebotenen und geförderten Maßnahmen, sondern auch auf länderspezifische Angebote und Bundesprogramme.

Im Rahmen der Arbeitsmarktberatung berät der Arbeitgeber-Service auch zu Themen wie Fachkräftegewinnung aus dem Ausland oder Unterstützungsmöglichkeiten bei bevorstehendem Personalabbau. Diese Themen gehören jedoch nicht zur Qualifizierungsberatung im engeren Sinne.

8. Inwiefern unterscheidet sich nach Kenntnis der Bundesregierung die kostenfreie Qualifizierungsberatung der BA von anderen, oft kostenpflichtigen, Angeboten zur Personalentwicklung, etwa der Kammern, von Unternehmensberatungsunternehmen, Unternehmen der betrieblichen Weiterbildung oder Transfergesellschaften?

Und inwiefern bietet die BA hier ein ähnliches oder vergleichbares Angebot an, das auch private Beratungsfirmen oder Kammern anbieten?

Haben sich nach Kenntnis der Bundesregierung Kammern oder private (Beratungs-) Unternehmen bei der BA oder der Bundesregierung beschwert, dass hier ein Beratungsangebot der BA geschaffen wurde, das dem eigenen Angebot schade oder schaden könne?

Falls ja, was waren die Befürchtungen, und wie hat die Bundesregierung bzw. die BA nach Kenntnis der Bundesregierung darauf reagiert?

Mit welchen anderen öffentlichen und privaten Beratungsanbietern konkurriert die BA nach Kenntnis der Bundesregierung mit ihrer Qualifizierungsberatung (bitte Überschneidungen in Beratungsangeboten oder Teilen davon jeweils unter Angabe der anderen Anbieter, insbesondere bitte

eingehen auf Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Beratungsangebote zu Bildungsgutscheinen, Anerkennungsberatungsstellen, Studienberatung, sonstigen vergleichbaren Angeboten von oder im Auftrag von Ländern und Kommunen, (Unternehmens-) Beratungsbranche, Transfergesellschaften etc. angeben)?

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

Die Beratung der Bundesagentur für Arbeit beschränkt sich auf eine fachliche und methodische Anleitung im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“. Über die Umsetzung und die Art der Umsetzung möglicher Aktivitäten (z. B. Durchführung von Personalstruktur- oder Kompetenzanalysen, Auswahl eines geeigneten Bildungsanbieters) entscheidet allein der Arbeitgeber. Das ist ein Unterschied der Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit im Vergleich zu Angeboten etwa von Unternehmensberatungen.

Ein weiteres Merkmal der Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit ist deren Neutralität. Sie hat kein wirtschaftliches Interesse an der Umsetzung bestimmter Weiterbildungsmaßnahmen oder an dem „Einkauf“ von Maßnahmen bei bestimmten Bildungsanbietern. Die Bundesagentur für Arbeit richtet sich bei der Beratung allein nach den Wünschen und Bedürfnissen des Arbeitgebers und unterstützt ihn dabei, die bestmögliche Lösung für das Unternehmen zu finden.

Die Bundesagentur für Arbeit konkurriert nicht mit anderen Anbietern. Sie verfolgt stattdessen das Ziel der aktiven Zusammenarbeit mit anderen Beratungsinstitutionen. Regional existieren Netzwerke, die unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Der Informationsaustausch, die Analyse von Bildungsbedarfen und regionalen Entwicklungen sowie die Transparenz bzw. das Ineinandergreifen der Beratungsangebote sind dabei die Ziele der Partner. Kooperationsvereinbarungen sind möglich, diese sind frei vor Ort gestaltbar.

9. Haben nach Kenntnis der Bundesregierung Unternehmen, die von der BA zuvor eine Qualifizierungsberatung beansprucht haben, mehr Fördermittel der BA beantragt und bewilligt bekommen als Unternehmen, die keine Qualifizierungsberatung bekommen haben?

Und falls ja, welche Arten von Fördermitteln wurden vermehrt beantragt (bitte nach Förderarten, jeweils im Vergleich alle Unternehmen, nur beratene Unternehmen beziffern, bitte getrennt nach Jahren angeben)?

Haben nach Kenntnis der Bundesregierung Unternehmen, die 2020 von der BA zuvor eine Qualifizierungsberatung beansprucht haben, mehr Fördermittel der BA für Weiterbildungen während Kurzarbeit beantragt und bewilligt bekommen als Unternehmen, die keine Qualifizierungsberatung bekommen haben?

Und falls ja, wie hoch war die Differenz (bitte jeweils im Vergleich alle Unternehmen, nur beratene Unternehmen beziffern, bitte getrennt nach Monaten in 2020 angeben)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Informationen vor.

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

Welche Kosten erwartet die BA für 2021 sowie 2022?

Wie teuer war nach Kenntnis der Bundesregierung eine durchschnittliche Beratung eines Unternehmens für die BA?

Eine isolierte Betrachtung der Aufwendungen für die Aufgabe Qualifizierungsberatung ist der Bundesagentur für Arbeit nicht möglich.

