

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 20/5326 –**

Vier Jahre Qualifizierungschancengesetz und Folgegesetze – Einführung der neuen Pflichtberatungsangebote der Bundesagentur für Arbeit – Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung

Vorbemerkung der Fragesteller

Am 1. Januar 2019 trat das „Qualifizierungschancengesetz“ (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 arbeitsuchenden 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 QCG 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 deren derzeitigem 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 Fragestellenden wollen erfahren, wie die Bundesregierung nach vier 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

Fragestellenden viele Fragen offen. Nachfolgend liegt der Fokus der Fragestellung auf der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung.

1. a) Wie viele Weiterbildungsberatungen hat die BA bzw. haben die lokalen Agenturen für Arbeit (AfA) in den Jahren 2020, 2021 bzw. 2022 durchgeführt (bitte Anzahl Beratungsfälle pro Jahr, falls möglich auch monatlich, sowie bitte zudem getrennt nach Bundesländern angeben)?
- b) Entsprechen die Anzahl von Beratungen 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?
- c) 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?
- d) Was sind die Ergebnisse der repräsentativen Kundenbefragung durch das Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen der BA hinsichtlich der Qualität und Wirkung der Beratung zum QCG (bitte getrennt für die Jahre 2020, 2021 und soweit bekannt für das Jahr 2022 angeben)?
- e) Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten im Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit, die eine Weiterbildungsberatung durchführen?
Welche Teams oder Mitarbeiter der Agentur für Arbeit außerhalb des Arbeitgeberservices (AGS) führen eine Weiterbildungsberatung durch (bei Mitarbeitern außerhalb des AGS bitte Funktion angeben)?

Die Fragen 1a bis 1e werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Für die Weiterbildungsberatung von arbeitslosen und arbeitssuchenden Menschen erfolgt keine gesonderte Erhebung der Anzahl von Beratungsfällen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) kommt ihrem gesetzlichen Auftrag nach, unterschiedlichen Kundinnen und Kunden Berufsberatung anzubieten und durchzuführen. Der Bedarf richtet sich dabei nach dem Beratungsbedarf der Ratsuchenden (§ 29 SGB III). Bei Beratungsgesprächen in der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung wird im IT-Fachverfahren über den Gesprächstyp „Beratungsvermerk“ dokumentiert, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat. Eine weitere Differenzierung des Gesprächstyps, z. B. nach unterschiedlichen Beratungsanliegen wie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, Möglichkeiten der beruflichen Bildung oder Arbeitsstellensuche, erfolgt nicht. Häufig werden mehrere Anliegen in einem Beratungsgespräch thematisiert.

Da sich unterschiedliche Beratungsanliegen nicht differenziert darstellen lassen, ist es nicht möglich, die Anzahl erfolgter Weiterbildungsberatungen zu erfassen. Daher kann auch kein Abgleich mit Erwartungen erfolgen.

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.

Eine Befragung explizit zur Qualität und Wirkung der Beratung zum Qualifizierungschancengesetz (QCG) erfolgt nicht. Qualität und Wirkung der Beratung werden im Rahmen von regelmäßigen Befragungen der Arbeitgeber erhoben. Dabei erfolgt keine separate Erhebung der Qualität und Wirkung der Qualifizierungsberatung, sondern der Beratung der Arbeitgeber insgesamt (siehe dazu Antwort zu den Fragen 8b und 8c und 9).

Beschäftigte im Arbeitgeberservice (AG-S) führen keine Weiterbildungsberatung durch, sondern die institutionelle Qualifizierungsberatung für Unternehmen. Die Weiterbildungsberatung wird durch Berufsberaterinnen und Berufsberater im Erwerbsleben sowie arbeitnehmerorientierte Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte umgesetzt.

2. a) Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung zur Zusammensetzung der Berufsberatung im Erwerbsleben, wie viele der Beratenen waren zum Zeitpunkt der Beratung
 - aa) arbeitsuchend gemeldet im Bereich SGB III,
 - bb) leistungsbeziehend nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch – SGB II –,
 - cc) Frauen,
 - dd) Menschen mit Migrationshintergrund oder Ausländerinnen und Ausländer,
 - ee) mindestens 45 Jahre alt,
 - ff) alleinerziehend,
 - gg) gering qualifiziert bzw. ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
 - hh) mit abgeschlossener Berufsausbildung,
 - ii) mit abgeschlossenem Studium oder Meister- bzw. Techniker-Abschluss,
 - jj) teilzeitbeschäftigt,
 - kk) befristet beschäftigt,
 - ll) selbständig bzw. freiberuflich beschäftigt oder im Alter von 55 bis 64 Jahren (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)?
- b) Entspricht die soziale Struktur der Beratenen bei der Berufsberatung im Erwerbsleben den Erwartungen der Bundesregierung?
Wo sieht die Bundesregierung ggf. Weiterentwicklungs- oder Korrekturbedarfe?

Die Fragen 2a und 2b werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Aufgrund des erst Ende des Jahres 2022 abgeschlossenen Einführungsprozesses der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) stehen aktuell noch keine belastbaren Daten zur Verfügung, die eine aussagekräftige Beurteilung der Inanspruchnahme der Dienstleistung nach den o. a. soziodemographischen Merkmalen ermöglichen.

Die BBiE steht allen Kundinnen und Kunden der vier Zielgruppen Beschäftigte, Wiedereinsteigende, Arbeitslose und Arbeitsuchende und Ausbildungs- und Studienabsolventinnen und -absolventen mit (erweitertem) Beratungsbedarf mit dem Anliegen der beruflichen Neu- oder Umorientierung offen.

Die individuelle berufliche Weiterentwicklung ist im Hinblick auf die Digitalisierung der Arbeitswelt für viele Menschen unabdingbar. Die BA setzt mit der BBiE einen wichtigen Impuls für die Stärkung der Weiterbildungsberatung.

Eine Beurteilung der Inanspruchnahme der BBiE nach soziodemographischen Merkmalen ist bislang nicht möglich.

3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bundesweit in der Weiterbildungsberatung auf wie vielen Stellen eingesetzt (bitte getrennt für die Jahre 2020, 2021 und, soweit bekannt, für das Jahr 2022 angeben, bitte zusätzlich getrennt nach Bundesländern angeben, bitte zusätzlich durchschnittliche Stellenzahl je AfA und je 1 000 Beschäftigte des Gebiets angeben)?

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist keine Differenzierung innerhalb ihrer Beratungstätigkeit möglich. Die Beratung der Vermittlungskräfte orientiert sich an dem individuellen Unterstützungsbedarf der bzw. des Ratsuchenden. Sofern eine Weiterbildungsberatung der Bedarf ist, führt diese jede Vermittlungsfachkraft durch (keine Spezialisierung).

4. 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 2018, zweites Halbjahr 2018, erstes Halbjahr 2019, zweites Halbjahr 2019, erstes Halbjahr 2020, zweites Halbjahr 2020, erstes Halbjahr 2021, zweites Halbjahr 2021, erstes Halbjahr 2022 angeben)?

Angaben der Statistik der BA zu Eintritten von Teilnehmenden in Förderungen der beruflichen Weiterbildung nach dem Gutscheinverfahren können Sie der nachfolgenden Tabelle A entnehmen.

Tabelle A: Eintritte von Teilnehmenden in Förderungen der beruflichen Weiterbildung nach dem Gutscheinverfahren

Deutschland

Zeitreihe, Datenstand: Januar 2023

Zeitraum	Insgesamt	Darunter: nachträglicher Erwerb Hauptschulabschluss (HSA)
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
Jan bis Jun 2021	129 621	399
Jul bis Dez 2021	132 158	1 069
Jan bis Jun 2022	116 868	582

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

5. a) Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung bundesweite und/oder regionale Kooperationsvereinbarungen zwischen der BA und anderen Weiterbildungsberatungsanbietern?

Falls ja, mit welchen Weiterbildungsanbietern, und was ist der Inhalt der Vereinbarungen?

- b) Welche Inhalte werden nach Kenntnis der Bundesregierung mit den Netzwerkpartnern der Agentur für Arbeit vor Ort geteilt?

In wie vielen Fällen wurden durch die Kooperationen mit Netzwerkpartnern vor Ort i) Menschen erfolgreich in eine versicherungspflichtige Arbeitsstelle vermittelt; ii) Menschen erfolgreich in eine Ausbildungsstelle vermittelt; iii) Fachkräfte gesichert; iv) Menschen zu einem Berufsabschluss geführt?

- c) Nach welchen Kennzahlen bemisst sich der Erfolg einer Zusammenarbeit mit Netzwerken vor Ort?

Gibt es hierzu ein bundeseinheitliches Vorgehen?

Wird nach Kenntnis der Bundesregierung die Zusammenarbeit als erfolgreich angesehen?

Falls ja, an welchen Kriterien bemisst sich diese Einschätzung?

Die Fragen 5a bis 5c werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

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, die hier im Einzelnen nicht abgebildet werden können. Ein Beispiel für eine enge Kooperation in der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung sind die Weiterbildungsagenturen in Sachsen-Anhalt. Netzwerkpartner der BA sind die Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“ und das „Zukunftszentrum Digitale Arbeit“ in Sachsen-Anhalt. Zudem wird mit dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ der Auf- und Ausbau verbindlicher Kooperations- und Vernetzungsstrukturen zwischen Unternehmen, insbesondere Kleine und Mittelständische Unternehmen (KMU), Bildungs- und Beratungseinrichtungen sowie allen weiteren wichtigen Akteuren der Weiterbildungslandschaft zur Etablierung eines Weiterbildungsverbundes gefördert.

Weiterbildungsverbände sind dabei Netzwerke, bei denen mehrere Unternehmen und Akteure der Weiterbildungslandschaft sowie regionale Arbeitsmarktakteure Kooperationen eingehen, sodass Weiterbildungsmaßnahmen ressourceneffizient über Betriebsgrenzen hinaus organisiert und durchgeführt werden können. Im Fokus stehen dabei insbesondere der Austausch unter den Partnern eines Verbundes, die Identifikation der Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben sowie die Beratung zu und Recherche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten bzw. die Konzeption neuer Weiterbildungsmaßnahmen gemäß dem ermittelten Bedarf der Unternehmen.

Die BBiE der BA arbeitet eng und abgestimmt mit ihren Partnerinnen und Partnern vor Ort zusammen, z. B. Kammern, Beratungsstellen, Verbänden, Kommunen, Weiterbildungsträgern und Arbeitgebern. Für Bedarfe, die außerhalb der Leistungen und Kompetenzen der Agenturen für Arbeit liegen, verweist die BBiE an die zuständigen Beratungsstellen bzw. die jeweiligen Expertinnen und Experten. Gemeinsames Ziel aller Akteure ist dabei, die Stabilisierung individueller Erwerbsbiographien und die Fachkräftesicherung von Unternehmen durch den Ausgleich am Arbeitsmarkt zu erreichen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund von Strukturwandel und Transformation. Welche Vermittlung-

gen in Arbeit oder Ausbildung bzw. Qualifizierungen ursächlich den örtlichen Kooperationen zuzurechnen sind, lässt sich nicht ermitteln.

Eine Kennzahl für den Erfolg einer Zusammenarbeit mit Netzwerken existiert nicht.

6. a) Wie viele Mittel hat die BA nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2020 bzw. 2021 für die Weiterbildungsberatung ausgegeben (Personal-, Sach- und Verwaltungskosten)?

Welche Kosten erwartet die BA in den Jahren 2022 sowie 2023?

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

Die Fragen 6a und 6b werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Die Mittel für die Weiterbildungsberatung werden in den Finanzsystemen der BA nicht separat ausgewiesen. Auf die Antwort zu den Fragen 1a bis 1e wird verwiesen.

Die Kosten einer durchschnittlichen Weiterbildungsberatung einer bzw. eines Ratsuchenden liegen in den Finanzsystemen der BA nicht vor.

7. a) Führen nach Kenntnis der Bundesregierung die Teams des AGS jeweils eigenständige Statistiken zu Anzahl, Art, Anfragen, Umsetzung, Stand von Qualifizierungsberatungen (falls ja, bitte für die Jahre 2019, 2020, 2021 und 2022 und nach Art und Anzahl auflisten)?

- b) Wie viele Arbeitsmarktberatungen hat die BA bzw. haben die lokalen AfA nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2019, 2020, 2021 und, soweit monatlich bekannt, im Jahr 2022 durchgeführt (bitte Anzahl Beratungsfälle pro Jahr, falls möglich auch monatlich, sowie zudem getrennt nach Bundesländern angeben)?

In wie vielen Fällen wurde dabei auch eine Qualifizierungsberatung durchgeführt (bitte nach Branchen oder, falls bekannt, nach Wirtschaftsbereichen und absoluten Zahlen für die Jahre 2019, 2020, 2021 und, soweit monatlich bekannt, für das Jahr 2022 auflisten)?

- c) Wie hoch ist der durchschnittliche Zeitaufwand eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin für eine Arbeitsmarktberatung mit Erstgespräch, Vorbereitung für weitere Gespräche, Personalplanung, Strategieentwicklung, Bildungsbedarfsanalyse, Fachkräftesicherung, Demografieanalyse, Branchenanalyse sowie Antragsbearbeitung und Antragsabschluss?
- d) Mit welchen Methoden garantiert die BA die Qualität der teilweise komplexen Beratungstätigkeiten der in Frage 7c genannten Aufgabenbereiche der Beschäftigten im Arbeitgeberservice?

Die Fragen 7a bis 7d werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Die AG-S-Teams führen keine eigenständigen Statistiken zu Qualifizierungsberatungen.

Eine Erhebung von Beratungsfällen erfolgt nicht, daher liegen der Bundesregierung keine Angaben zur Anzahl der erfolgten Arbeitsmarkt- bzw. Qualifizierungsberatungen vor.

Die Arbeitsmarktberatung umfasst die am individuellen Bedarf der Unternehmen ausgerichtete Beratung zu unterschiedlichen Handlungsfeldern. Verschie-

dene Faktoren (z. B. Komplexität des Beratungsbedarfs, betriebliche Situation und bisheriger Informationsstand des Beratungskunden) beeinflussen Umfang und Intensität der Beratung, was im Einzelfall zu unterschiedlichen Beratungsaufwänden führt.

Wird ein Arbeitgeber zu einem konkreten Stellenangebot (z. B. Tätigkeitsbeschreibung, Gehaltsangaben) beraten, geht damit in der Regel ein geringerer zeitlicher Aufwand einher als bei einer umfassenden, tiefergehenden Beratung zur nachhaltigen Sicherung des Personalbedarfs der Zukunft – inklusive Betriebsbesuch im Unternehmen. Die Qualifizierungsberatung – als eines der Themen der Arbeitsmarktberatung – ist besonders aufwändig, da dieser Prozess verschiedene Beratungsmodule und -schritte umfasst.

Die Sicherstellung der Qualität der Beratung erfolgt durch eine Befähigung der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen sowie Anpassungsqualifizierungen. Die Fachaufsicht wird dabei von den Führungskräften ausgeübt. Zudem sichern Regelungen und die Bereitstellung von Arbeitshilfen die Qualität der Beratungstätigkeit.

8. a) Wie viele Qualifizierungsberatungen hat die BA bzw. haben die lokalen AfA nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2020, 2021 bzw. 2022 durchgeführt (bitte Anzahl Beratungsfälle pro Jahr, falls möglich auch monatlich, sowie zudem getrennt nach Bundesländern angeben)?

Es wird auf die Antwort zu den Fragen 7a bis 7d verwiesen.

- b) Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung bezüglich der Qualität der von den AfA geführten Qualifizierungsberatung?

Werden nach Kenntnis der Bundesregierung Daten zur Qualitätsprüfung von Qualifizierungsberatungen durch die BA erhoben?

Falls nein, mit welchen Maßnahmen und Methoden will die Bundesregierung die Qualität der Beratungen nachweislich verbessern?

- c) Hält es die Bundesregierung mit den Zielen des QCG für vereinbar, bezüglich der Struktur der beratenen Arbeitgeber, wie beispielsweise Branche, Größe, Bedürftigkeit, Beratungsanlass, keine Auswertung durch die BA vornehmen zu lassen (vgl. Bundestagsdrucksache 19/31797, S. 3)?

Wie viele „betriebliche Personalentwicklungsstrategien“ (vgl. ebd., S. 4) wurden durch die BA geführt (bitte für die Jahre 2019, 2020, 2021 und, soweit bekannt, für das Jahr 2022 getrennt, sowie, falls möglich, getrennt nach Bundesland angeben)?

Wie viele Qualifizierungen wurden nach einer Qualifizierungsberatung und Personalentwicklungsstrategie auf die Initiative des Arbeitgeberservices hin durchgeführt (bitte für die Jahre 2019, 2020, 2021 und, soweit bekannt, für das Jahr 2022 getrennt angeben)?

Die Fragen 8b und 8c werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Qualität und Wirkung der Beratung werden im Rahmen von regelmäßigen Befragungen der Arbeitgeber erhoben. Dabei erfolgt keine separate Erhebung der Qualität der Qualifizierungsberatung, sondern der Beratung der Arbeitgeber insgesamt. Aufgrund der Entwicklungen am Arbeitsmarkt und der sich daraus ergebenden verändernden Erwartungen und Bedarfe der Arbeitgeber wird Beratung zunehmend komplexer. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, soll

die Arbeitsmarktberatung durch den Einsatz von Beratungsspezialistinnen und Beratungsspezialisten im AG-S weiter professionalisiert werden.

Ziel des QCG ist es, den Beratungsauftrag im Bereich Qualifizierung zu stärken. Das Angebot der Qualifizierungsberatung im Rahmen der Arbeitsmarktberatung steht allen Arbeitgebern gleichermaßen zur Verfügung. Die Nutzung der Beratungsleistung orientiert sich damit am individuellen Bedarf der einzelnen Unternehmen. Eine Auswertung der Inhalte der Einzelberatungsleistungen nach Unternehmenscharakteristika wird nicht vorgenommen.

Es liegen keine Auswertungen dazu vor, wie viele Unternehmen im Rahmen der Beratung eine gemeinsame Entwicklung einer Personalentwicklungsstrategie gewünscht haben.

Die Beratung der Arbeitgeber erfolgt ergebnisoffen. In der Beratung werden gemeinsam mit dem Arbeitgeber u. a. Herausforderungen und Handlungsfelder für das Unternehmen identifiziert, Lösungen erarbeitet und sofern beispielsweise die Weiterbildung der Beschäftigten angestrebt wird, auch entsprechende Fördermöglichkeiten besprochen. Der AG-S ist Begleiter und Lotse in dem Prozess, jedoch kein Umsetzer. Die Umsetzung von Maßnahmen liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber selbst. Um ganzheitlich beraten zu können, bindet der AG-S auf Wunsch des Arbeitgebers die entsprechenden Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner ein bzw. zeigt Unterstützungsangebote außerhalb der BA auf. Der Bundesregierung liegen keine Informationen dazu vor, wie viele Qualifizierungen ausgehend von einer Qualifizierungsberatung anschließend in den beratenen Unternehmen durchgeführt wurden.

9. Wie viele Mittel hat die BA nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2020, 2021 bzw. soweit monatlich bekannt im Jahr 2022 für die Qualifizierungsberatung ausgegeben (Personal-, Sach- und Verwaltungskosten)?

Welche Kosten erwartet die BA für die Jahre 2022 sowie 2023?

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

Was ist das Ergebnis der Kundenbefragungen bezüglich der Qualifizierungsberatungen (bitte für die Jahre 2019, 2020, 2021 und 2022 angeben)?

Die Mittel für die Qualifizierungsberatung werden in den Finanzsystemen der BA nicht separat ausgewiesen. Wie bereits in der Antwort zu Frage 8 ausgeführt, werden keine separaten Ergebnisse für die Qualifizierungsberatung ausgewiesen. Für die Beratung insgesamt ergeben sich folgende Ergebnisse aus den Befragungen der Arbeitgeber (in Schulnoten):

Jahr	2020	2021	2022
Beratung insgesamt	2,2	2,0	2,0
Qualität	2,0	1,8	1,8
Wirkung	2,6	2,3	2,3

Daten für das Jahr 2019 liegen nicht vor.

Für die Jahre 2020 und 2021 ist zu berücksichtigen, dass pandemiebedingt für die Arbeitgeber andere Beratungsthemen im Fokus standen, z. B. insbesondere Beratungen zum Kurzarbeitergeld.