



Nr. 2 / Februar 2023 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Leistungen der aktiven Arbeitsförderung stärker nutzen!

Das Wichtigste in Kürze

- Aktive Arbeitsförderung ist ein bedeutender Hebel gegen prekäre Beschäftigung und Langzeitarbeitslosigkeit sowie für mehr Fachkräfte in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Jeder Euro, der investiert wird, um jungen Menschen von der Schule in den Beruf zu helfen, Beschäftigte und Arbeitslose zu qualifizieren oder auf andere Weise individuelle Arbeitsmarktchancen zu erhöhen, ist gut angelegtes Geld.
- Im Jahresdurchschnitt des Jahres 2022 befanden sich dennoch 18 Prozent weniger Menschen in einer von den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern geförderten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme als im Vor-Corona-Jahr 2019. Dabei ist der stetige Rückgang der Anzahl der Teilnehmenden in beiden Rechtskreisen zu beobachten.
- Insbesondere Digitalisierung und Dekarbonisierung führen zur Transformation der Arbeitswelt, die erhebliche Auswirkungen auf die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmer*innen hat.
- Um die Transformation zu bewältigen, muss deutlich mehr als bisher in Weiterbildung investiert werden. Denn seit dem Vor-Corona-Jahr 2019 ist ein kontinuierlicher Rückgang der Anzahl der Teilnehmenden bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung (ohne Beschäftigtenqualifizierung) eingetreten.
- Trotz der deutlichen Ausweitungen der Fördermöglichkeiten in den vergangenen Jahren bei der Beschäftigtenqualifizierung ist es nicht zu dem dringenden notwendigen Schub in der Weiterbildung von Beschäftigten gekommen.
- Mit einem Weiterbildungsgesetz sollen die Regelungen übersichtlicher gestaltet und Bildungs(teil)zeit und Qualifizierungsgeld eingeführt werden. Wir brauchen jedoch auch einen Freistellungsanspruch und die Sicherung des Lebensunterhaltes während einer Qualifizierungsphase. Menschen mit geringem Einkommen dürfen nicht außen vor bleiben. Berufliche Wechsel und Umstiege müssen möglich sein und bis zum Ende gefördert werden. Sonst bleibt der erforderliche „Qualifizierungs-Booster“ aus.
- Für die Umsetzung der aktiven Arbeitsförderung müssen aber die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter auch die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen erhalten. Nur eine solide finanzielle und personelle Ausstattung kann zum Erfolg führen.

Gliederung:

1. Förderleistungen der aktiven Arbeitsförderung
2. Entwicklung der Bestände an Teilnehmer*innen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen
3. Teilnehmer*innen nach Maßnahmengruppen
4. Förderung der beruflichen Weiterbildung
 - a) Förderung der beruflichen Weiterbildung – ohne Beschäftigtenqualifizierung
 - b) Förderung der beruflichen Weiterbildung – Beschäftigtenqualifizierung
5. Fazit
6. DGB fordert Nachbesserungen beim Weiterbildungsgesetz
7. Weiterbildung – Informations- und Beratungsangebote

1. Förderleistungen der aktiven Arbeitsförderung¹

Arbeitsförderung soll dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. Die Leistungen der Arbeitsförderung sind darauf auszurichten, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen, den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu unterstützen und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Dafür steht eine ganze Bandbreite an Förderleistungen der aktiven Arbeitsförderung zur Verfügung. Diese sind unverzichtbar, um die schon bestehenden und zukünftigen Herausforderungen² zu bewältigen.

Abb. 1



¹ s. a. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Leistungen der Arbeitsförderung: [Arbeitsförderung](#)

² Quellen:

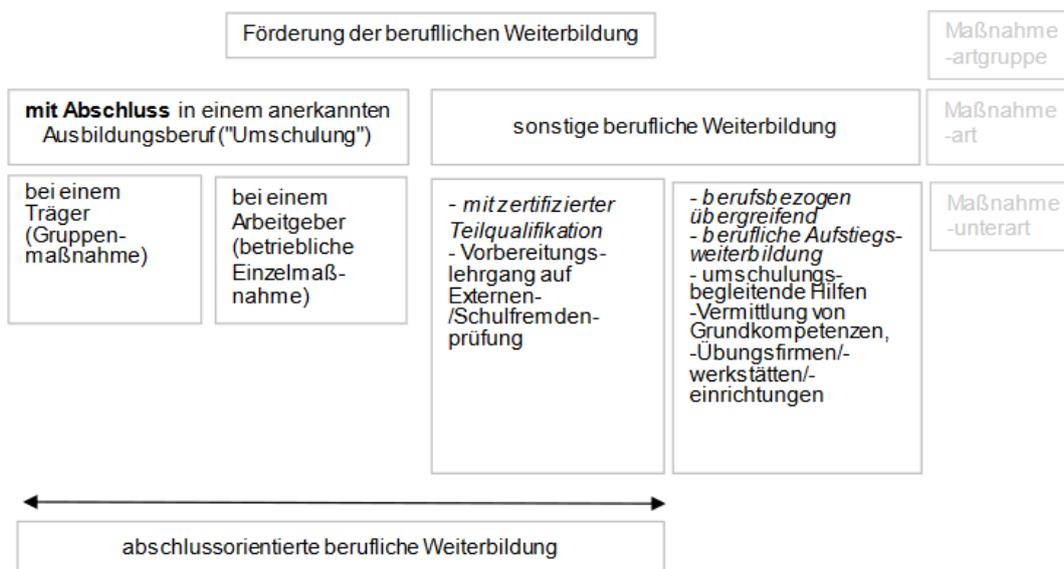
- Forschungsbericht 526/3, 2021: Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“, S. 36: [Forschungsbericht](#)
- Statistisches Bundesamt, atypische Beschäftigungsverhältnisse: [atypische Beschäftigung](#)
- Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, Monatsbericht Januar 2023, S. 15 f.: [Monatsbericht](#)
- Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: [Amtliche Nachrichten](#)
- KOFA Kompakt, 07/2022: „Fachkräftereport September 2022 - Fachkräftelücke geht im dritten Quartal leicht zurück“, S. 2: [KOFA Kompakt](#)
- BMBF, Berufsbildungsbericht 2022, S. 82: [Berufsbildungsbericht](#)

Die Förderleistungen lassen sich in sieben Kategorien/Maßnahmeartgruppen einteilen:

Berufswahl und Berufsausbildung: Dies sind Leistungen zur Förderung der oder bei Aufnahme der Berufsausbildung. In berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen lernen Jugendliche verschiedene Berufe praktisch kennen und erwerben erste berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten. Mit der Einstiegsqualifizierung wird ein betriebliches Langzeitpraktikum angeboten, welches sich an den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe orientiert. Die Berufsausbildung wird mit den Instrumenten außerbetriebliche Berufsausbildung und der weiterentwickelten Assistierte Ausbildung gefördert.

Berufliche Weiterbildung: Die Leistungen der Weiterbildungsförderung richten sich nicht nur an arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer*innen. Auch Arbeitnehmer*innen in einem Beschäftigungsverhältnis können bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen von einer Förderung profitieren. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung gliedert sich wie folgt³:

Abb. 2



Aktivierung und berufliche Eingliederung: Die Maßnahmen können dazu eingesetzt werden, um die Teilnehmenden an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oder an eine selbständige Tätigkeit heranzuführen, Vermittlungshemmnisse festzustellen, zu verringern oder zu beseitigen, in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln, oder die Beschäftigungsaufnahme zu stabilisieren. Ferner können Arbeitgebern die Kosten für eine

³ Quelle: Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben, 2021, S. 8: [Bericht der Bundesregierung](#)

befristete Probebeschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen erstattet werden.

Aufnahme einer Erwerbstätigkeit: Arbeitgeber können Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie Arbeitssuchende einstellen, deren Vermittlung erschwert und die Förderung zu deren beruflicher Eingliederung erforderlich ist. Zudem helfen Instrumente der Gründungsförderung vielen Menschen, die sich aus der Arbeitslosigkeit heraus selbständig machen wollen. Wenn Arbeitgeber durch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung langzeitarbeitslosen Menschen einen neuen Berufsstart eröffnen, können sie einen Teil Ihrer Lohnkosten und ein Coaching finanziert bekommen.

Besondere Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen die Schwierigkeiten beseitigen oder mildern, die auf Grund von gesundheitlichen Einschränkungen die Berufsausbildung oder Berufsausübung erschweren oder unmöglich erscheinen lassen. Die erforderlichen Hilfen sollen dazu beitragen die Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderung entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu bessern oder wiederherzustellen. Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) umfassen z. B.:

- Eignungsfeststellungs- und Diagnoseverfahren
- besondere Zuschüsse für Arbeitgeber bei Einstellung in Ausbildung oder Arbeit
- berufliche Bildungsmaßnahmen (Aus- und Weiterbildung) in besonderen Einrichtungen, die auf die gesundheitliche Situation angemessen eingehen können
- Maßnahmen in der Werkstatt für behinderte Menschen
- Technische Hilfsmittel und Umbauten am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz

Beschäftigung schaffende Maßnahmen: Unternehmen, die Personen sozialversicherungspflichtig einstellen, die mehr als sechs Jahre SGB II-Leistungen erhalten haben, können mit einem Zuschuss zum Gehalt gefördert werden. Ferner stehen Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung, um Langzeitarbeitslose wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Diese Tätigkeiten sollen einerseits die soziale Integration fördern, andererseits aber auch die Beschäftigungsfähigkeit aufrechterhalten.

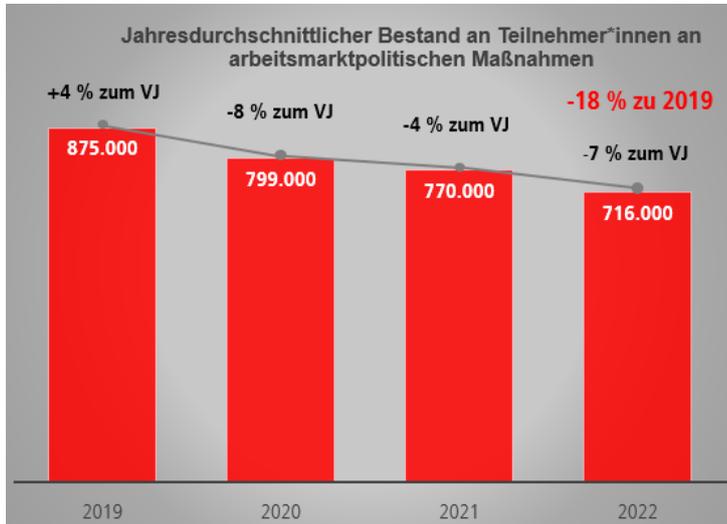
Freie Förderung: Die Freie Förderung bietet flexible Handlungsmöglichkeiten für die individuelle Unterstützung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei deren Eingliederung in Arbeit. Dabei ermöglicht sie, passgenaue Maßnahmen zu entwickeln, die unter Beachtung des Umgehungs- und Aufstockungsverbots die gesetzlichen Basisinstrumente erweitern.

2. Entwicklung der Bestände an Teilnehmer*innen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Im gesamten Jahr 2022 lag die Anzahl der Teilnehmer*innen an einer geförderten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme unter dem Vorjahresniveau. Seit dem Vor-Corona-Jahr 2019

ist ein kontinuierlicher Rückgang der jahresdurchschnittlichen Bestände an Teilnehmer*innen der aktiven Arbeitsförderung zu verzeichnen. Im Jahresdurchschnitt sank der Bestand an geförderten Teilnehmer*innen von 2019 zu 2022 um 18 Prozent.

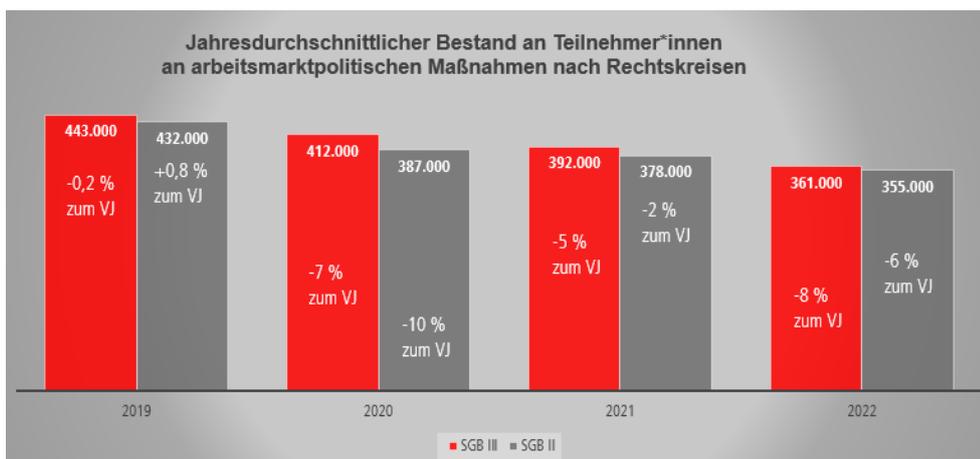
Abb. 3



Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: [Monatsberichte](#)

Das gleiche Bild ergibt sich nach Rechtskreisen (Arbeitslosenversicherung - SGB III - und Grundsicherung für Arbeitsuchende - SGB II), wobei die prozentualen Abweichungen zum Vorjahr Schwankungen aufzeigen: Die stärksten Rückgänge an Teilnehmer*innen zum Vorjahr sind in Jahren 2020 und 2022 zu verzeichnen.

Abb. 4



Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: [Monatsberichte](#)

3. Teilnehmer*innen nach Maßnahmentypen

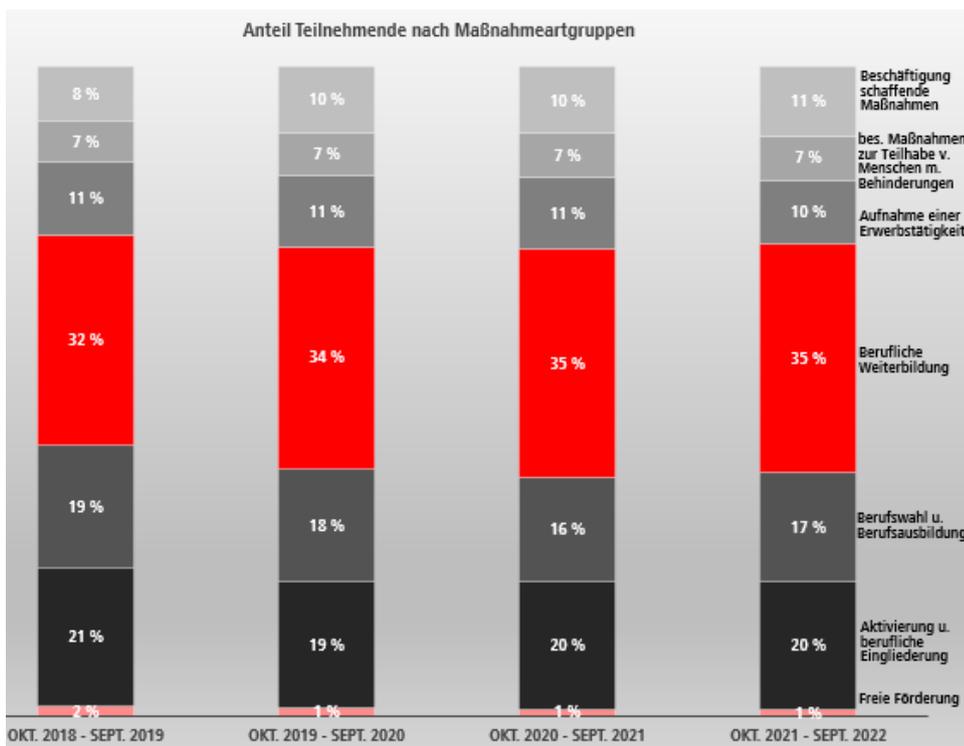
Die Anteile der Teilnehmenden in den jeweiligen Maßnahmentypen haben sich in den letzten vier gleitenden Jahresdurchschnitten (jeweils von Oktober – September) nur marginal verändert – bei den besonderen Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung erfolgte sogar keine Veränderung.

Die höchsten Anteile an allen Teilnehmenden der aktiven Arbeitsförderung liegen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung, den Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie den Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung.

Unabhängig von der Anzahl der Teilnehmenden (s. 4. Förderung der beruflichen Weiterbildung) ist der Anteil von über 30 Prozent bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung nachvollziehbar.

Die Förderung leistet einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Prävention von längerfristiger Arbeitslosigkeit. Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die schnellen technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen erfordern zudem ein ständiges Weiterlernen.

Abb. 5



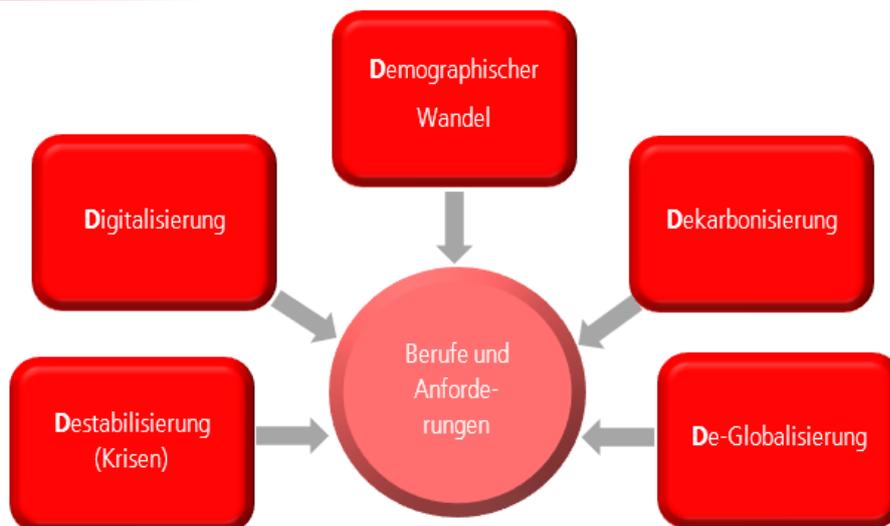
Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: [Arbeitsmarktpolitische Instrumente](#)

4. Förderung der beruflichen Weiterbildung

Der Umbau hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft führt zu einer Transformation der Arbeitswelt. Dieser Wandel hat massive Konsequenzen für die Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten und führt zu einer entsprechenden Nachfrage an geeigneten Fachkräften.

Abb. 6

Herausforderungen für eine transformationsgerechte Arbeitsmarktpolitik



Weiterbildung ist nicht nur für die Beschäftigungssicherung wichtig, sondern auch, um überhaupt die für die Transformation notwendigen Fachkräfte zu qualifizieren und zu sichern. Es werden rund 3,6 Mio. Arbeitsplätze neu entstehen und zugleich rund 5,3 Mio. Arbeitsplätze im Vergleich zu heute wegfallen. Die Ursache für den überproportionalen Wegfall von Arbeitsplätzen (-1,7 Mio.) liegt auch an der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Rückgang der Arbeitskräfte.⁴

Neben Maßnahmen zur Erhöhung des Erwerbspotenzials benachteiligter Gruppen kann diesem Rückgang zum einen durch bessere Arbeitsbedingungen und Löhne entgegen gewirkt werden, denn Fach- und Arbeitskräfte fehlen auch und gerade in einigen Branchen, die für niedrige Arbeitsentgelte und schlechte Arbeitsbedingungen bekannt sind, beispielsweise in der Pflege, in der Gastronomie und im Einzelhandel. Zum anderen erfordert er die Bereitstellung und Wahrnehmung von Aus- und Weiterbildungsangeboten zur Aneignung der am Arbeitsplatz benötigten Kompetenzen. Die Idee ist es, Arbeitnehmer*innen möglichst in den Betrieben zu halten und dort für neue Aufgaben weiterzubilden. Die Unternehmen sind gefordert bei fehlenden Qualifikationen ihre eigenen Mitarbeiter*innen ent-

⁴ Forschungsbericht 526/3, 2021: Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“, S. 36: [Forschungsbericht](#)

sprechend zu qualifizieren, um geforderte Fähigkeiten zu entwickeln. Gezielte Qualifizierung, auch im Falle von Arbeitslosigkeit, ist eine zentrale Stellschraube bei der Bewältigung des Transformationsprozesses.

Die OECD sieht für Deutschland allerdings einen umfassenden Verbesserungsbedarf bei der Weiterbildung.⁵ Es werden ausgerechnet diejenigen oft nur schwer von Weiterbildungsangeboten erreicht, die besonders davon profitieren würden. Dazu gehören Erwachsene in Berufen mit hohem Veränderungs- oder Automatisierungsrisiko, Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen, Geringverdienende und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Sie nehmen seltener Weiterbildungsangebote wahr als Menschen mit höheren Qualifikationen – was die Kluft zwischen den Bildungsgruppen weiter vergrößert. Diese Tendenz gibt es in allen OECD-Ländern. Im Vergleich zu anderen leistungsstarken Mitgliedsländern ist die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland jedoch besonders ungleich verteilt. Dies ist auch in der Transformation verheerend, denn gerade Helferberufe weisen das höchste Substituierbarkeitspotential auf.⁶

Abb. 7



a) Förderung der beruflichen Weiterbildung – ohne Beschäftigtenqualifizierung

Seit dem Vor-Corona-Jahr 2019 ist auch ein kontinuierlicher Rückgang der jahresdurchschnittlichen Bestände an Teilnehmer*innen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung eingetreten. Bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss ist noch einmal von Oktober 2019 bis September 2020 zum Vorjahreszeitraum ein marginaler Anstieg von 38 Teilnehmer*innen zu verzeichnen, bevor ein kontinuierlicher Rückgang ein-

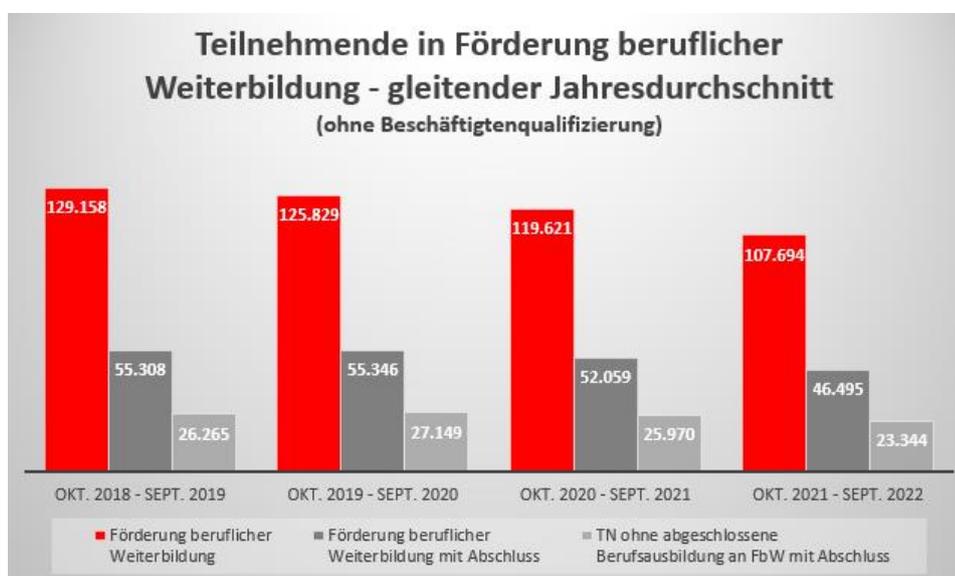
⁵ OECD, 2021: „Continuing Education and Training in Germany“: [OECD](#)

⁶ IAB-Stellungnahme 2/2019: „Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern“, S. 9: [IAB-Stellungnahme](#)

tritt. Ein analoger Verlauf ist auch bei den Teilnehmenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung an einer Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss zu beobachten. Deren Anzahl liegt sogar nur zwischen rund 23.000 und 27.000 Teilnehmenden und erreicht im Zeitraum Oktober 2021 bis September 2022 einen Anteil von rund 50 Prozent.

Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl an Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (im Jahresdurchschnitt 2021 rund 1,4 Mio.), deren stetigem Anstieg (+ 221.662 von 2019 zu 2021) und auch der Erhöhung des Anteils der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung an allen Arbeitslosen (von 52,1 Prozent in 2019 auf 53,7 Prozent in 2021)⁷, muss hier dringend mehr passieren.

Abb. 8



Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung - Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (Monatszahlen): [Förderung der beruflichen Weiterbildung](#)

b) Förderung der beruflichen Weiterbildung - Beschäftigtenqualifizierung

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.

⁷ Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: [Amtliche Nachrichten](#)

Mit dem im Wesentlichen Anfang 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz (QCG) 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. Arbeitnehmer*innen 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 sollte den Herausforderungen in der Fortentwicklung der beruflichen Weiterbildung, insbesondere durch den digitalen Strukturwandel und fortschreitenden Automatisierungsprozessen, Rechnung getragen werden.

Mit dem im Wesentlichen am 29. Mai 2020 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-morgen-Gesetz, AvmG) wurde u. a. die Weiterbildungsförderung nochmals fortentwickelt (Erhöhung Zuschüsse zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt), 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.

Abb. 9



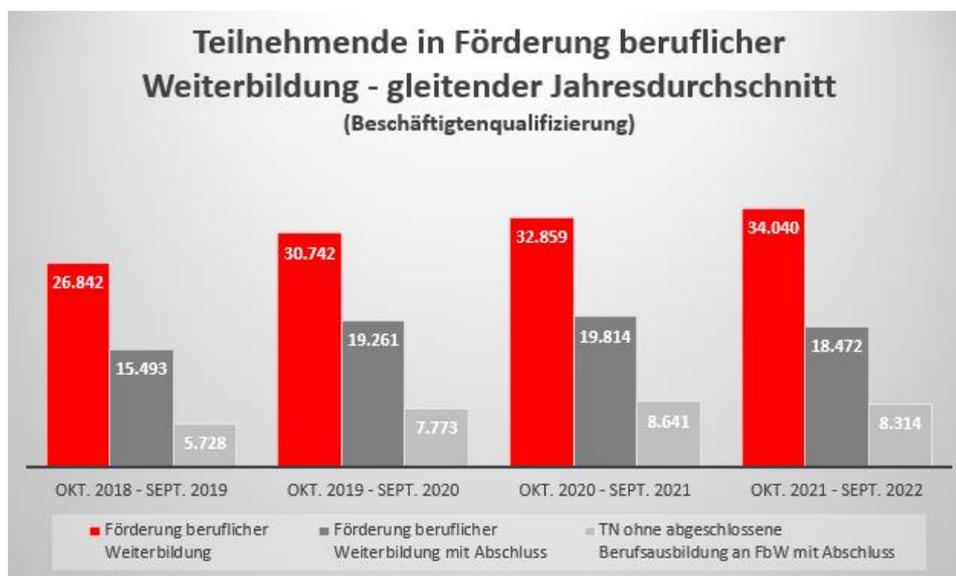
Quelle: BMAS

Mit dem Inkrafttreten des QCG ist zunächst ein nicht nur marginaler Anstieg der Förderfälle zu erkennen (+3.900 bzw. +14,5 Prozent zum ersten Vorjahreszeitraum: Okt. 2018 bis Sept. 2019). Es bleibt zwar ein kontinuierlicher Anstieg, der jedoch von Jahr zu Jahr geringer ausfällt (+2.127 bzw. +6,9 Prozent und +1.181 bzw. +3,6 Prozent zum jeweiligen

Vorjahreszeitraum). Bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss ist zunächst auch ein Anstieg festzustellen (+3.768 bzw. +24,3 Prozent zum ersten Vorjahreszeitraum: Okt. 2018 bis Sept. 2019), der dann aber auch wieder abflacht bzw. sogar sinkt (+553 bzw. +2,9 Prozent und -1.369 bzw. -6,9 Prozent zum jeweiligen Vorjahreszeitraum). Ein gleichartiger Verlauf ist zudem bei den Teilnehmenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung an einer Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss zu beobachten. Zunächst erfolgt ein deutlicher Anstieg (+2.045 bzw. 35,7 Prozent zum ersten Vorjahreszeitraum: Okt. 2018 bis Sept. 2019), der dann bis September 2021 abnimmt (nur noch +868 bzw. +11,2 Prozent zum Vorjahreszeitraum) und bis September 2022 auch wieder sinkt (-327 bzw. -3,8 Prozent zum Vorjahreszeitraum). Der Anteil der Teilnehmer*innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung an einer Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss erreicht in keinem Jahreszeitraum die 50 Prozent. Der höchste Anteil von 45,0 Prozent wurde im Jahreszeitraum Oktober 2021 bis September 2022 erreicht.

Trotz der Verbesserungen der Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigtenqualifizierung ist es nicht zu einem wirklichen und notwendigen Schub an Weiterbildung von Beschäftigten gekommen. Die Anzahl der Förderfälle ist lediglich ein Tropfen auf dem heißen Stein, wenn man bedenkt, dass 4.344.137 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) keinen Berufsabschluss haben und der Anteil dieser Personengruppe an allen SvB in den letzten Jahren stetig gestiegen ist (von 12,3 Prozent in 2019 auf 12,6 Prozent in 2022).⁸

Abb. 10



Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung - Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (Monatszahlen): [Förderung der beruflichen Weiterbildung](#)

⁸ Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: Länderreport über Beschäftigte - Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen und Zeitreihen) [Länderreport über Beschäftigte](#)

5. Fazit

Seit Jahren ist die Anzahl an Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in beiden Rechtskreisen rückläufig. Im Jahresdurchschnitt sank der Bestand an geförderten Teilnehmer*innen von 2019 zu 2022 um 18 Prozent. Gerade im Bereich der für die Bewältigung der Transformation so wichtigen Förderung der beruflichen Weiterbildung (ohne Beschäftigtenqualifizierung) ist ein stetiger Rückgang der Teilnehmenden eingetreten. Und auch die Ausweitung der Fördermöglichkeiten in der Beschäftigtenqualifizierung haben keine nennenswerten Änderungen bei der Zahl der Teilnehmenden mit sich gebracht.

Sicherlich waren die letzten Jahre spürbar von der Pandemie und den Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung geprägt und führten zu Einschränkungen bei den Beratungsgesprächen mit den Kunden der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter und auch zu Schwierigkeiten in der Umsetzung von Fördermaßnahmen durch die Bildungsträger. Aber die Herausforderungen sind enorm und müssen jetzt angegangen werden:

- Die im Koalitionsvertrag (KoaV) vorgesehene stärkere Rolle der Bundesagentur für Arbeit (BA) in der Weiterbildung wird seitens des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften unterstützt. Die Gestaltung der Transformation bedingt nicht nur eine Erhöhung der Anzahl der Teilnehmenden in der Weiterbildungsförderung, sondern auch ein Mehr an Qualifizierungsberatung. Das Dienstleistungsangebot der BA muss jedoch in gleicher Qualität allen und besonders auch benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dafür sind die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.
- Unternehmen müssen Ihren Beschäftigten mehr Weiterbildung ermöglichen. Unternehmen sagen häufig, dass das Tagesgeschäft Vorrang hat. Aber Unternehmen bleiben nur wettbewerbsfähig, wenn ihre Beschäftigten gut qualifiziert und auf die Anforderungen von Morgen vorbereitet sind. Betriebe sagen auch, dass sie sich bisher nicht mit dem Einsatz moderner digitaler Technologien beschäftigt haben oder die Förderinstrumente nicht kennen. Dabei gibt es diverse Informations- und Beratungsangebote (s. 7. Weiterbildung – Informations- und Beratungsangebote).
- Qualifizierung, gute Bezahlung und Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte müssen in allen Weiterbildungssegmenten Standard werden. Deshalb brauchen wir die Entwicklung und Einführung von Mindestqualitätsstandards für Weiterbildungsanbieter*innen, um die Transparenz in der heterogenen deutschen Weiterbildungslandschaft zu erhöhen. Bei der Vergabe von Weiterbildungsmaßnahmen durch die öffentliche Hand muss die Qualität das entscheidende Kriterium sein und nicht der Wettbewerb um den geringsten Preis. Zudem müssen Kriterien und Zertifizierungen für die Qualität neuer digitaler Lehr-Angebote, digitaler Plattformen und weiterer digitaler Anwendungen (inkl. KI-Anwendungen) entwickelt und dabei auch den Anforderungen eines zeitgemäßen Daten- und Verbraucherschutzes gerecht werden.

- Die zahlreichen Berufsmöglichkeiten mit ihren Anforderungen (über 600 Berufe), die komplexe Förderlandschaft in Deutschland, die unüberschaubare Anzahl an Bildungsangeboten (KURSNET der BA für Arbeit: 2,3 Mio. Bildungsangebote) und die vielfältigen Beratungsangebote erschweren die Orientierung sowohl für Arbeitgeber als auch Beschäftigte und Arbeitslose erheblich. Insofern befürworten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich die Entwicklung der Nationalen Online Weiterbildungsplattform (NOW!) und deren Verzahnung mit der Bildungsplattform. Wichtig ist aber, dass diese Ziele mit den notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen hinterlegt werden.
- Aufgabe der Politik ist es, die Förderkulisse so zu gestalten, dass zukunftsorientierte Weiterbildungsbedarfe auch verwirklicht werden können. Dies bedeutet:
 - Beschäftigte müssen die Möglichkeit zur Freistellung haben. Da die Förderung Beschäftigter im Rahmen der Arbeitslosenversicherung bislang maßgeblich vom Arbeitgeber abhängig ist, braucht es eine Erweiterung, die auch das individuelle Recht der Beschäftigten stärkt. Wer auf eigenen Wunsch seine Arbeitszeit reduziert, um seine Beschäftigungsfähigkeit im strukturellen Wandel zu erhalten oder wer sich gar neu orientieren muss/will, sollte nicht auf die Zustimmung seines Arbeitgebers angewiesen sein.
 - Weder die Weiterbildungskosten an sich noch ein nicht auskömmlicher Lebensunterhalt während der Qualifizierung dürfen eine Weiterbildung verhindern.
 - Die Dauer der Förderung muss auch berufliche Wechsel und Umstiege ermöglichen. Denn eine umfassende Strategie der beruflichen Weiterbildung umfasst nicht nur betriebsinterne Weiterbildungen („on the job“), sondern auch Umschulungen für einen Berufswechsel über Branchengrenzen, die zum Abbau des Mismatches künftig verstärkt nötig sein werden.

6. DGB fordert Nachbesserungen beim Weiterbildungsgesetz

Der Koalitionsvertrag hat einen „Schub für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung“ angekündigt. Der vorliegende [Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales - Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit \(Weiterbildungsgesetz\)](#) weist hier erste wichtige Schritte auf:

- **Reform** der bestehenden **Weiterbildungsförderung** von Beschäftigten: Vereinfachung im Wesentlichen durch feste Fördersätze und weniger Förderkombinationen, Verzicht auf die Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel oder auf eine Weiterbildung in einem Engpassberuf.
- Einführung **Qualifizierungsgeld**: Beschäftigte werden zur Qualifizierung freigestellt und erhalten während der Bildungsmaßnahme ein Qualifizierungsgeld – der Höhe nach wie Kurzarbeitergeld. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die Weiterbildung. Es muss ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines

nicht unerheblichen Teils der Belegschaft und eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag bestehen.

- Einführung **Bildungszeit/Bildungsteilzeit und Bildungszeitgeld**: Die Bildungs(teil)zeit wird von den Beschäftigten selbst initiiert. Die (teilweise) Freistellung von der Arbeitszeit bedarf jedoch einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Während der Bildungs(teil)zeit sichert eine Entgeltersatzleistung den Lebensunterhalt. Die Dauer der Bildungszeit ist auf bis zu insgesamt zwölf Monate in Vollzeit beziehungsweise 24 Monate in Teilzeit begrenzt.
- Einführung **„Ausbildungsgarantie“**: Erstreckung außerbetrieblicher Ausbildung auf marktbenachteiligte junge Menschen in „Regionen mit einem schwachen Ausbildungsmarkt“, soweit diese trotz umfassender Bemühungen keine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen konnten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten einige geplante Regelungen aber auch für unzureichend und sehen Nachbesserungsbedarf in der [DGB-Stellungnahme zum Weiterbildungsgesetz](#):

Wesentliche Anforderungen des DGB und der Gewerkschaften an eine Reform:

- Es handelt sich ausschließlich um Ermessensleistungen. Die Instrumente müssen als Anspruchsleistungen im SGB III verankert sein, um die Inanspruchnahme von beruflicher Weiterbildung besser und einfacher zu ermöglichen und damit die Anwendung eines Tarifvertrages nicht von der Förderentscheidung der BA abhängig ist.
- Keine Qualifizierungsmaßnahme darf mehr daran scheitern, dass der Lebensunterhalt nicht gesichert ist.
- Berufliche Neuorientierungen und Umschulungen im Erwerbsleben müssen besser ermöglicht werden - die Förderung muss bis zum Ende einer Qualifizierungsmaßnahme abgesichert sein.
- Die neuen bzw. weiterentwickelten Fördermöglichkeiten müssen aufeinander abgestimmt sein und sich sinnvoll ergänzen. Kein Instrument darf einen „Wettbewerbsnachteil“ im Vergleich zu anderen Instrumenten haben.

Zudem ist der im Gesetzesentwurf avisierte Anstieg von 20 Prozent mehr Förderfällen beim § 82 SGB III sowie jährlich je 10.000 Teilnahmen beim Qualifizierungsgeld und der Bildungszeit ein Tropfen auf dem heißen Stein und kein Qualifizierungs-Booster, den wir so dringend brauchen.

7. Weiterbildung – Informations- und Beratungsangebote

Die transformativen Entwicklungen führen zu einem beruflichen Wandel, indem neue Berufe entstehen und sich Berufsbilder verändern. Dieser Wandel hat massive Konsequenzen für die Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten. Betriebe

und Beschäftigte müssen diese Auswirkungen kennen, damit Qualifizierung auch zukunftsorientiert stattfindet. Dabei brauchen sie unbedingt Unterstützung. Die nachfolgenden Informationen stellen dabei eine Hilfe zur Selbsthilfe dar.

Kompetenz-Kompass: Dabei handelt es sich um ein Projekt des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung im Auftrag des BMAS (im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie - NWS) um Veränderungen von Qualifikations- und Kompetenzanforderungen in drei Branchen zu untersuchen. Damit werden Verschiebungen der Kompetenzanforderungen innerhalb der Berufe und der Branche beschrieben, aber nicht der Mangel oder perspektivische Bedarfe.

- [Kompetenzkompass Maschinenbau \(BMAS/IAB 2021\)](#)
- [Kompetenzkompass IT-Branche \(BMAS/IAB 2021\)](#)
- [Kompetenzkompass Gesundheitswesen \(BMAS/IAB 2021\)](#)

Initiative Neue Qualität der Arbeit:

Checks/Ratgeber und Tools zur strategischen Personalplanung der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA); INQA ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Sozialversicherungsträgern, Gewerkschaften, Stiftungen und Arbeitgebern und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

- [INQA-Checks](#)
- [Strategische Personalplanung](#)
- [INQA-Coaching](#)

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung:

- IAB-Stellungnahme 2/2019: „Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern“ – enthält auch diverse Beispiele zur technologische Entwicklung (S. 6 ff.)

[IAB-Stellungnahme](#)

- IAB-Kurzbericht Nr. 9/2018: „Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035 - Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle.“

[IAB-Kurzbericht](#)

- IAB-Forum, 2020: „Der IAB-Job-Futuromat: Beschäftigungsentwicklung und Fachkräfteengpässe variieren mit dem Substituierbarkeitspotenzial.“

[IAB-Job-Futuromat](#)

Bundesagentur für Arbeit: Qualifizierungsberatung für Unternehmen und Berufsberatung im Erwerbsleben für Arbeitnehmer*innen.

[Qualifizierungsberatung](#)

[Berufsberatung im Erwerbsleben](#)

Weiterbildungsmentoren: Mit den betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen, wie sie in BMBF-geförderten Projekten der Gewerkschaften IG Metall, ver.di, NGG und IG BCE etabliert wurden, ist ein neuartiger Ansatz der direkten Ansprache Beschäftigter geschaffen worden, um sie für Weiterbildungsbedarfe zu sensibilisieren und zur Weiterbildung zu motivieren.

[IG Metall](#)

[ver.di](#)

[IG BCE](#)

[NGG](#)

Deutsche Industrie und Handelskammer: Weiterbildungsberatung für Unternehmen und Beschäftigte - IHKs beraten zu Fragen rund um die Kompetenzentwicklung.

[DIHK](#)

Weiterbildungsverbände:

Das BMAS setzt mit dem Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ eine Vereinbarung der NWS um. Dabei sollen mithilfe regionaler Koordinierungsstellen Kooperations- und Vernetzungsstrukturen u. a. zwischen Unternehmen sowie Bildungs- und Beratungseinrichtungen aufgebaut werden, um die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, insbesondere in KMU, zu erhöhen sowie regionale Wirtschafts- und Innovationsnetzwerke zu stärken.

[Weiterbildungsverbände](#)

Future Skills Report Chemie: 200.000 Stellenausschreibungen in der Chemie- und Pharmaindustrie (neben Deutschland in den Schlüsselmärkten Europa, USA und China) wurden analysiert. Daraus wurden 16 Berufs-/Skillprofile entwickelt, die widerspiegeln sollen, wie sich neue Berufe und die damit verbundenen Skills entwickeln werden. Das sind weder quantifizierte Bedarfe noch eine Anleitung dazu, welche Qualifizierungen konkret gebraucht wird. Stattdessen sind die Ergebnisse als Leitbild hypothetischer Berufsprofile zu verstehen, mit dem einzelne Betriebe ihre Belegschaft und deren Qualifizierungen vergleichen können, um einen Qualifizierungsplan zu entwickeln.

[Future Skills Report Chemie](#)

Transformationsatlas der IG Metall: Der Atlas soll erste Hinweise geben, um in einer vertieften Bearbeitung Handlungsempfehlungen für eine soziale und gerechte Gestaltung der Transformation zu erarbeiten.

[Transformationsatlas](#)

FIT FOR 55* - Expertenpapier der IG Metall zur aktuellen Treibhausgas-Reduktion, Konsequenzen für Technologien, Antriebe und Beschäftigung: Das Expertenpapier enthält umfassende Informationen zu den aktuellen Konsequenzen der verschärften EU-Klimaziele für Antriebe, Technologien und Beschäftigung.

[Expertenpapier](#)

Tools zur strategischen Personalplanung:

Pythia-Tools: Starter-Set für die Branchen Automobilindustrie, Chemie und den öffentlichen Sektor.

[Pythia](#)



Nr. 2 / Februar 2023 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 317

www.dgb.de

Mail: amp@dgb.de

Verantwortlich

Anja Piel, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB

Rückfragen an:

Evelyn Räder, Abteilungsleiterin Arbeitsmarktpolitik

Ina Rodenberg, Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 6 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link:

<http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>