

**Interne Revision**

**Revision SGB III**

**Bericht**

gemäß § 386 SGB III

**Weiterbildung von Beschäftigten**



**Bundesagentur für Arbeit**

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Revisionsergebnisse</b> .....	<b>2</b>
2.1	Rahmenbedingungen der Beschäftigtenqualifizierung .....	2
2.1.1	Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen .....	2
2.1.2	Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit .....	2
2.2	Beratung und Förderung .....	3
2.2.1	Zuständigkeiten und Zusammenarbeit der Aufgabenbereiche .....	3
2.2.2	Beratungsqualität .....	4
2.2.3	Förderentscheidungen .....	5
2.3	Fachaufsicht .....	5
Anlage Revisionsumfang und -methode		

## 1 Zusammenfassung

Die Weiterbildung von Beschäftigten erlangt vor dem Hintergrund des technologischen Wandels und des Fachkräftebedarfs zunehmend an Bedeutung. Die BA ist ihrem gesetzlichen Auftrag entsprechend gefordert, Beschäftigte sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit umfassender Beratung und zielführender Förderung zu unterstützen.

Die Interne Revision hat in drei Agenturen für Arbeit (AA) geprüft, inwieweit sie die gesetzlichen Fördermöglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung aktiv, bedarfsorientiert und in hoher Qualität umsetzen. Im Fokus der Revision standen die Beratungsqualität sowie die Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit von Förderentscheidungen. Die Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema „Weiterbildung Beschäftigter“ bezog die Interne Revision ebenso in ihre Prüfung mit ein.

**Inhalte der Prüfung**

Im Wesentlichen hat die Interne Revision Folgendes festgestellt:

**Ergebnisse im Wesentlichen**

- Die geprüften AA reagierten angemessen auf die gesetzlichen Neuerungen. Sie passten ihre internen Prozesse entsprechend an und sorgten für Transparenz über die Änderungen. Die für die Beschäftigtenqualifizierung relevante Gesetzeslage bewerteten sie teilweise als zu komplex und als nicht immer praktikabel.
- Die Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit der geprüften AA war engagiert und geeignet, Fördermöglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung bekannt zu machen und wichtige regionale Arbeitsmarktakteure einzubeziehen. Eine systematische Wirkungsanalyse erfolgte jedoch nicht.
- Die Federführung für die Weiterbildung Beschäftigter lag in den geprüften AA beim Arbeitgeber-Service (AG-S). Die konkrete Ausgestaltung der Aufgabenerledigung war teilweise unterschiedlich. Bei der Zusammenarbeit der Aufgabenbereiche zeigte sich teilweise Verbesserungsbedarf.
- Individuelle Beratungen der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und der Beschäftigten sowie eine aktive Ansprache der Arbeitgeberkundinnen und -kunden zu den Möglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung konnte die Interne Revision aus den geprüften Einzelfällen nur selten erkennen. Die Gespräche beschränkten sich in der Regel auf die Erklärung der Fördermodalitäten.
- Den Förderentscheidungen legten die AA größtenteils korrekte Rechtsgrundlagen zugrunde. Die Ermessensausübung war jedoch oft unzureichend oder aus der Dokumentation nicht nachvollziehbar.
- Die Beschäftigtenqualifizierung bildete keinen eigenen Schwerpunkt der Fachaufsicht. Der Fokus richtete sich in erster Linie auf das Eintrittscontrolling und die Qualität von Förderentscheidungen.

Soweit der festgestellte Verbesserungsbedarf die dezentrale Umsetzungsverantwortung der AA betraf, hat das Revisionsteam den geprüften AA entsprechende Hinweise gegeben.

**Hinweise an AA gegeben**

Empfehlungen mit zentralem Handlungsbedarf sind den jeweiligen Ausführungen unter Ziffer 2 zu entnehmen.

**Zentrale Empfehlungen**

## 2 ReVISIONSERGEBNISSE

### 2.1 Rahmenbedingungen der Beschäftigtenqualifizierung

#### 2.1.1 Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen

Seit 2019 stärkte der Gesetzgeber die Weiterbildungsförderung Beschäftigter sukzessive mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG), dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz und dem Beschäftigungssicherungsgesetz. Die geprüften AA reagierten angemessen auf die Neuerungen. Sie passten ihre internen Prozesse entsprechend an und sorgten für Transparenz über die Änderungen. Ihren Fach- und Führungskräften stellten sie Qualifizierungsangebote (z. B. Mitarbeiterschulungen und Workshops) sowie zahlreiche Arbeitsmittel, zum Teil mit Unterstützung der Regionaldirektionen, zur Verfügung.

**Angemessene  
Reaktion der AA  
auf Änderungen  
der Weiterbil-  
dungsförderung**

Die geprüften AA bewerteten die für die Beschäftigtenqualifizierung relevante Gesetzeslage teilweise als zu komplex und nicht immer praktikabel. Herausforderungen sahen sie vor allem in den zahlreichen und sehr detaillierten gesetzlichen Vorgaben sowie in einer zu geringen Förderflexibilität. Nach Wahrnehmung der AA minderte dies die Attraktivität der Förderung, erschwerte die Akzeptanz bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und erhöhte den Beratungsaufwand im AG-S.

**Komplexe  
Gesetzeslage**

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung werden die Fördermodalitäten vereinfacht (vgl. Ziffer 2.2.3, dritter Absatz).

**Modalitäten  
vereinfacht**

#### 2.1.2 Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit

Die Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit der geprüften AA war geeignet, Fördermöglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung bekannt zu machen und wichtige regionale Arbeitsmarktakteure einzubeziehen. Die AA nutzten lokale Medien (z. B. Presse und Radio), Fachmagazine<sup>1</sup> und eigene AG-S-Newsletter, um die breite Öffentlichkeit und auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber direkt zu erreichen. Die geprüften AA informierten außerdem wichtige Partnerinnen und Partner (z. B. Verwaltungsausschüsse, Wirtschaftsförderung der Kommunen, Kammern, Arbeitgeberverbände) über die Fördermöglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung und führten mit ihnen gemeinsame Aktivitäten durch.<sup>2</sup> Sie beteiligten sich aktiv an regionalen Veranstaltungen ihrer Netzwerkpartnerinnen und -partner oder organisierten eigene Austausch- und Informationsformate (z. B. Arbeitsmarktkonferenzen).

**Engagierte  
Öffentlichkeits-  
und Netzwerk-  
arbeit**

Eine systematische Wirkungsanalyse der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit führten die geprüften AA nicht durch, bewerteten jedoch die Initiativanfragen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Förderung ihrer Beschäftigten als positives Ergebnis ihrer Arbeit. In der Einzelfallprüfung war erkennbar, dass in den meisten Fällen tatsächlich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den Kontakt zur AA herstellten, um eine Förderung zur Beschäftigtenqualifizierung zu erhalten.

<sup>1</sup> Z. B. Deutsche Handwerkszeitung und IHK-Magazin.

<sup>2</sup> Z. B. Workshop mit dem Verwaltungsausschuss einer AA mit dem Ziel, die Wirkung der Beschäftigtenqualifizierung in der Region zu stärken.

## 2.2 Beratung und Förderung

### 2.2.1 Zuständigkeiten und Zusammenarbeit der Aufgabenbereiche

Die Federführung für die Weiterbildung Beschäftigter lag in den drei geprüften AA dem Grunde nach beim AG-S. Die konkrete operative Ausgestaltung – innerhalb des AG-S, aber auch ergänzend dazu – gingen die AA unterschiedlich an:

**Zuständigkeiten teilweise unterschiedlich**

- Zwei der geprüften AA setzten auf Spezialisierung und wiesen die Beratungsaufgaben für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranliegen einzelnen Vermittlungsfachkräften im AG-S oder dem Team Qualifizierungsberatung<sup>3</sup> zu.
- Eine dieser AA implementierte zusätzlich zum Team Qualifizierungsberatung ein Spezialistenteam, um Beschäftigte in Fragen abschlussorientierter Weiterbildung zu beraten.
- In der dritten AA war die jeweils zuständige Vermittlungsfachkraft im AG-S für den gesamten Beratungs- und Förderprozess bei der Weiterbildung Beschäftigter verantwortlich.
- Um das Zusammenwirken der Akteure besser zu verzahnen und Synergien nutzen zu können, ordneten die geprüften AA die mit der Weiterbildung Beschäftigter befassten Organisationseinheiten derselben Bereichsleitung zu, oder sie planten eine entsprechende Zuordnung.
- Die geprüften AA hatten die interne Zusammenarbeit bei der Beschäftigtenqualifizierung formal geregelt und dabei sowohl unterschiedliche Zugangskanäle zum Beratungsangebot (z. B. Eigeninitiative) als auch unterschiedliche Kundenanliegen (z. B. erweiterter Beratungsbedarf) berücksichtigt.

Bei der Zusammenarbeit zwischen einzelnen Aufgabenbereichen zeigte sich Verbesserungsbedarf:

**Verbesserungsbedarf in der Zusammenarbeit**

- Teilweise waren zwischen den Aufgabenbereichen Meinungsverschiedenheiten zu den individuellen Qualifizierungsbedarfen (z. B. zur Notwendigkeit der Qualifizierung der Beschäftigten) zu erkennen.
- In keiner der geprüften AA war eine aktive Rolle der arbeitnehmerorientierten Vermittlung im Beratungsprozess Beschäftigter feststellbar. In einer AA erstellten die arbeitnehmerorientierten Vermittlungsfachkräfte den Bildungsgutschein, trafen die Förderentscheidung jedoch ausschließlich auf Basis der Förderempfehlung des AG-S, ohne selbst Kontakt mit den Beschäftigten gehabt zu haben. Aus Sicht der Internen Revision wäre jedoch eine Beratung der Beschäftigten (z. B. zur Vereinbarkeit der Qualifizierung und der familiären Situation) sinnvoll gewesen. Eine aktuelle Weisung zur Berufsberatung<sup>4</sup> sieht mittlerweile vor, dass die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) bei der Beratung von Beschäftigten, einschließlich Förderentscheidungen, eine aktive Rolle übernehmen soll.

<sup>3</sup> Das Team ist für die Förderberatung zuständig, wenn die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber bereits konkrete Vorstellungen von der Qualifizierung ihrer Beschäftigten haben. Die spezifische Qualifizierungsberatung im Sinne des § 29 Absatz 1 SGB III gehört nicht zu den Aufgaben.

<sup>4</sup> Weisung 202312002 vom 01.12.2023 – Berufsberatung vor dem und im Erwerbsleben.

## 2.2.2 Beratungsqualität

Bei der Beratung im Zusammenhang mit der Weiterbildungsförderung besteht weitgehender Verbesserungsbedarf:

- Eine aktive Ansprache der Arbeitgeberkundinnen und -kunden zu den Möglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung konnte die Interne Revision aus den geprüften Fällen der drei AA weit überwiegend nicht erkennen. Beratungsanlässe wie beispielsweise eine längere Laufzeit von Stellenangeboten oder Kurzarbeit blieben oft ungenutzt. Im Verlauf der Prüfung war eine aktive Arbeitgeberansprache immer weniger ersichtlich: Im Zeitraum von Januar 2019 bis Mai 2020 fand in etwa einem Drittel der geprüften potenziellen Förderfälle<sup>5</sup> eine Beratung zur Beschäftigtenqualifizierung statt. Im Zeitraum von Juni 2020 bis Mai 2021 waren es noch 12 % und im Zeitraum von Juni 2022 bis Januar 2023 nur noch 8 %.
- Anhand der Einzelfallprüfung zeigte sich, dass keine der geprüften AA regelmäßig Qualifizierungsberatungen durchführte, obwohl sie schon länger<sup>6</sup> im SGB III als Beratungsaufgabe verankert sind und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in den Kernfragen der betrieblichen Personalarbeit unterstützen sollen (z. B. durch Personalstrukturanalyse, Ableitung konkreter Bildungsbedarfe des Personals sowie bei der Planung, Umsetzung und Nachhaltung der Wirkung von Qualifizierungsmaßnahmen). In den Interviews sahen die AA dies entweder nicht als ihren geschäftspolitischen Schwerpunkt oder beriefen sich auf ihre noch nicht abgeschlossenen Qualifizierungen.
- Individuelle Beratungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Beschäftigten konnte die Interne Revision aus den geprüften Fällen nur selten erkennen. Die Gespräche beschränkten sich in der Regel auf die Erklärung der Fördermodalitäten. Arbeitgeberspezifische Rahmenbedingungen (z. B. die Bewerber- und Arbeitsmarktlage), die persönliche Situation der Beschäftigten (z. B. familiäre Verpflichtungen, berufliche Bildung, Motivation und Eignung für die Weiterbildung) oder die Verwertbarkeit des Bildungsziels am Arbeitsmarkt wurden im Beratungsprozess kaum nachvollziehbar thematisiert.
- Bei der Beratung von Beschäftigten durch die BBiE fehlten in mehr als der Hälfte der geprüften Fälle beispielsweise Stärkenanalysen oder gemeinsam erarbeitete Lösungsstrategien.
- Die geprüften AA nahmen die Förderung von geringqualifizierten Beschäftigten kaum zum Anlass, zur möglichen Teilnahme an einer abschlussorientierten Maßnahme zu beraten, obwohl dies für die Sicherung der Beschäftigungsperspektive sinnvoll gewesen wäre. Eine Ausnahme bildete das in einer der geprüften AA eigens eingerichtete Spezialistenteam, welches Beschäftigte zu abschlussorientierten Weiterbildungen beriet.

Für die Fach- und Führungskräfte lagen die Ursachen für den Verbesserungsbedarf bei der Beratungsqualität vor allem in folgenden Bereichen:

- Beratung im Zusammenhang mit der Weiterbildung Beschäftigter werde in erster Linie nur als ein Instrument zur Darstellung der Fördervoraussetzungen oder des Förderprozesses gesehen.

**Verbesserungsbedarf**

**Beratungsanlässe oft ungenutzt**

**Qualifizierungsberatung fand nicht statt**

**Kaum individuelle Beratungen**

**Häufig Lücken in der Beratung durch die BBiE**

**Geringqualifizierte zu wenig beachtet**

**Ursachen für den Verbesserungsbedarf**

<sup>5</sup> Nach dem Zufallsprinzip ausgewählte Stellenangebote mit einer Laufzeit über sechs Monaten aus den Bereichen Fertigungsberufe, verarbeitendes Gewerbe/Produktion, Verkehr und Logistik.

<sup>6</sup> Flächeneinführung der Qualifizierungsberatung als Dienstleistung des (gemeinsamen) AG-S für KMU im Rahmen der Arbeitsmarktberatung Ende 2012.

- Vermittlungsfachkräfte verzichteten aus Zeitmangel oder bewusst auf die Dokumentation, wenn beispielsweise die Beratung nicht zur Förderung führte oder Unternehmen kein Interesse an einer Weiterbildung zeigten.
- Bei den Vermittlungsfachkräften bestünden teilweise fachliche Unsicherheiten oder unzureichende Beratungskompetenzen.

Bei den Beratungen zur Förderung der Beschäftigtenqualifizierung kommt es darauf an, die Arbeitsmarktexpertise der BA gezielt einzusetzen. Eine Beratung sollte deshalb sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerperspektive berücksichtigen. Die wesentlichen Beratungsinhalte müssen nachvollziehbar dokumentiert werden.

*Die Anforderungen an die Beratung zur Förderung der Weiterbildung Beschäftigter müssen klar definiert und für alle Beteiligten transparent sein sowie entsprechend umgesetzt werden.*

**Empfehlung 1**

*Es muss sichergestellt werden, dass alle im Beratungskontext relevanten Informationen nachvollziehbar dokumentiert werden. Dabei sollte die Umsetzung des neuen Dokumentationsstandards der Arbeitsmarktberatung nachgehalten werden.*

**Empfehlung 2**

### **2.2.3 Förderentscheidungen**

Nach dem Ergebnis der Einzelfallprüfung legten die AA in fast allen Fällen (168 von 175 geprüften Förderfällen, 96 %) ihrer Förderentscheidung die korrekte Rechtsgrundlage zugrunde. Jedoch bewilligten die geprüften AA die Teilnahme teilweise erst nach Weiterbildungsbeginn und begründeten dies mit kurzfristigen Kundenanfragen oder nicht rechtzeitig eingereichten Unterlagen.

**Bewilligung teilweise erst nachträglich**

Die Ermessensausübung und deren Dokumentation wiesen Mängel auf. Sowohl arbeitnehmer- als auch arbeitgeberbezogene Förderentscheidungen waren für die Interne Revision oft nicht nachvollziehbar oder nicht ausreichend begründet. Die Vermittlungsfachkräfte berücksichtigten die persönliche Situation der Beschäftigten (z. B. die Eignung für die Qualifizierung) nur unzureichend oder wogen die Verwertbarkeit der Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht ab. Zudem bewilligten sie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oft die maximale Förderhöhe, ohne die Gründe zu dokumentieren.

**Ermessensausübung unzureichend**

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurden zum 01. April 2024 Fördergrundsätze festgelegt, die zu einer Vereinfachung bei der Förderentscheidung führen können. Unabhängig davon sind bei der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte weiterhin Ermessensentscheidungen zu treffen.

*Es muss sichergestellt werden, dass jede Förderentscheidung ausreichend begründet und die Ermessensausübung nachvollziehbar dokumentiert wird.*

**Empfehlung 3**

### **2.3 Fachaufsicht**

Die interviewten Führungskräfte gaben an, dass die Qualität der Beratungen im Zusammenhang mit der Weiterbildung von Beschäftigten in ihrer Fachaufsicht keinen gesonderten Schwerpunkt einnimmt. Nach Feststellung der Internen Revision konzentrierte sich die Fachaufsicht in erster Linie auf das Eintrittscontrolling und die Qualität von Förderentscheidungen (z. B. Auswahl der richtigen Rechtsgrundlage). Zwei der geprüften AA werteten laut Interviewaussagen außerdem langlaufende Stellenangebote aus, um festzustellen, ob Beratungen zu

**Beschäftigtenqualifizierung kein Schwerpunkt der Fachaufsicht**

## Interne Revision

Alternativen durchgeführt worden sind und ob die Beratungsqualität ausreichend war. Nur eine der beiden AA setzte hierbei nachweislich die Methode der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung im AG-S ein. Die dritte AA überprüfte nach eigener Aussage durchgeführte Arbeitgeber-Beratungen anhand der Dokumentation in STEP<sup>7</sup>.

Die in der Revision festgestellten Mängel waren den befragten Führungskräften teilweise bekannt. Nach eigenen Angaben haben die AA verschiedene fachaufsichtliche Maßnahmen eingeleitet: Sie griffen festgestellte Mängel in Dienstbesprechungen oder Workshops auf und stellten bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote oder Arbeitsmittel zur Verfügung (z. B. eine verpflichtende Qualifizierung zur Vertriebsorientierung, einen Leitfaden zum Beratungsgespräch oder Arbeitshilfen zur Ermessensausübung).

**Maßnahmen  
eingeleitet**

Eine systematische Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen war im Rahmen der Prüfung nicht ersichtlich. Die Nachhaltigkeit des Erfolgs vor allem über das Eintrittscontrolling greift nach Auffassung der Internen Revision zu kurz, weil damit die qualitativen Aspekte im Umgang mit der Beschäftigtenqualifizierung nicht betrachtet werden.

**Nachhaltung  
zu kurz gegriffen**

*Es sollte darauf hingewirkt werden, dass die AA die Weiterbildung von Beschäftigten risikoorientiert in die Fachaufsicht einbeziehen und dabei sowohl die Arbeitgeber- als auch die Beschäftigtenperspektive ganzheitlich berücksichtigen.*

**Empfehlung 4**

Diese Prüfung wurde in Übereinstimmung mit den Internationalen Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision durchgeführt.

---

<sup>7</sup> Stammdatenerfassungs- und -pflegesystem.

## Revisionsumfang und -methode

Der Vorstand hat die Interne Revision beauftragt, eine Revision zum Thema „Weiterbildung von Beschäftigten“ durchzuführen.

Die Prüfung bezog sich auf drei AA aus unterschiedlichen Regionaldirektionsbezirken sowie auf folgende Betrachtungszeiträume:

Tranche 1:

- 01.01.2019 bis 31.05.2020: Umsetzung der Neuerungen des QCG,
- 01.06.2020 bis 07.05.2021: Umsetzung der Neuerungen des QCG, des Arbeit-von-morgen-Gesetzes und des Beschäftigungssicherungsgesetzes während der Corona-Pandemie.

Tranche 2:

- 01.06.2022 bis 31.01.2023: Umsetzung gesetzlicher Regelungen zur Beschäftigtenqualifizierung sowie Neuausrichtung AG-S und Re-Design-Prozess BBiE.

Die Einzelfallprüfung umfasste 360 Datensätze: 20 potenzielle Förderfälle<sup>1</sup> in den folgenden Branchen: Fertigungsberufe; Verarbeitendes Gewerbe/Produktion; Verkehr, Logistik und Handel sowie 20 realisierte Förderfälle pro Betrachtungszeitraum und AA.

Im Rahmen der Prüfung wurden außerdem zentrale und dezentrale Regelungen sowie Arbeitsmittel zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten ausgewertet. Ergänzend wurden Erkenntnisse aus Fragebögen sowie Interviews mit ausgewählten Fach- und Führungskräften berücksichtigt.

Nicht im Revisionsumfang enthalten waren Funktionalitäten der genutzten IT-Verfahren und datenschutzrechtliche Aspekte.

**Revisionszeitraum:** Mai bis Dezember 2021 und Februar bis Mai 2023

---

<sup>1</sup> Stellenangebote mit einer Laufzeit über sechs Monaten.