

Von: YYY

Gesendet: Mittwoch, 7. Januar 2026 09:02

An: XXX@bundestag.de

Betreff: Rückblick Arbeitstreffen XXX / YYY - Weiterbildung Hamburg e.V. vom 09.12.2025

Lieber XXX,

ich hoffe Sie sind gut in das neue Jahr gestartet, für das ich Ihnen jede Menge Gesundheit, Zufriedenheit sowie viel Gelassenheit und Erfolg wünsche.

Zunächst möchte ich mich nochmals ausdrücklich für den konstruktiven und vertrauensvollen Austausch am 09.12.2025 ... bedanken. Wie zugesagt übersende ich Ihnen nachfolgend eine Zusammenfassung der besprochenen Punkte nebst einigen Hintergrundinformationen und Erläuterungen. Aus diesem Grund ist die Email zwar ausführlicher geworden, beleuchtet aber dennoch nicht alle Facetten dieses komplexen Themas und wir stehen für weitere Gespräche und Informationen gerne bereit.

Aufgrund Ihrer vielfältigen Berichterstellerrollen sind Sie für uns ein zentraler Ansprechpartner für BMAS, Bundesagentur für Arbeit, Verwaltungsdigitalisierung, Bürokratieabbau sowie zu den relevanten Regelungen des SGB III. Für zukunftsfähige Lösungen bedarf es einer ganzheitlichen Betrachtung und Weiterentwicklung der Arbeitsförderung, der geförderten Weiterbildung sowie der Trägerlandschaft.

Auf der Agenda am 09. Dezember standen:

- Neuordnung AZAV (dabei u.a. SGB-III-Beirat, BDKS)
- FernUSG
- Statusfeststellungsverfahren
- Kommunikation mit der Agentur für Arbeit
- Bundestariftreuegesetz
- Umsetzung Beschäftigtenqualifizierung
- Orientierungsrahmen AEZ

Die Neuordnung der AZAV findet sich im Koalitionsvertrag. Die AZAV ist einer der Schlüssel für eine nachhaltige Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt, wobei die AZAV in die Jahre gekommen ist. Insbesondere die Empfehlungen des SGB-III-Beirates haben aus dem eigentlich schlanken Gesetz im Zusammenwirken mit der DAkkS über die Jahre ein Bürokratiemonster werden lassen. Die ehemalige Geschäftsführerin von Weiterbildung Hessen e.V., AAA, formulierte schon vor Jahren zudem treffend: Bei der AZAV geht es nicht um Qualität, sondern die AZAV ist ein Instrument der Marktregulierung.

Eine Reihe von Bildungsträgern hat für die Träger- und Maßnahmenzulassung mehrere Fachkundige Stellen (FKS) beauftragt. Irritierend ist, dass das Gesetz und die zugehörige Verordnung von den FKS unterschiedlich ausgelegt werden. Was bei der einen als Maßnahme (problemlos) zugelassen wird, scheitert bei einer anderen. Meistens berufen sich die FKS bei Ablehnungen auf Vorgaben des SGB-III-Beirates oder der DAkkS, können aber diese Vorgaben nicht schriftlich belegen. In der Regel heißt es, dass es bei den regelmäßigen Überwachungs-Audits der DAkkS entsprechende Hinweise (auf Abweichungen) gegeben habe. Wenn Bildungseinrichtungen dann hartnäckig bei den FKS nachfragen, auf welcher rechtlichen Grundlage eine Beanstandung der DAkkS basiert, wird diese oftmals zurückgenommen. Dies spricht nicht wirklich für eine professionelle Umsetzung der Vorgaben der AZAV durch die DAkkS.

Gleiches gilt für die Empfehlungen des SGB-III-Beirates, der nach Aussage eines Vertreters des Beirates durch BMAS und DAkkS gerne instrumentalisiert wird. Der SGB-III-Beirat gibt Umsetzungsempfehlungen für die FKS; jedoch haben die entsandten Vertreter mit Masse keinerlei praktische Expertise in Aus-, Fort- und Weiterbildung – wenig praxistaugliche Empfehlungen sind die Folge. Im Rahmen der Neuordnung der AZAV müssen die Rolle und die Aufgaben des Beirates sowie daran orientiert die Kompetenzen der Vertreter der Stakeholder definiert werden.

Um die Hintergründe einiger Empfehlungen zu verstehen, hat Weiterbildung Hamburg e.V. den Beirat vor wenigen Jahren gebeten, diese zu erläutern, die Tagesordnungen, Tischvorlagen und Protokolle zu veröffentlichen sowie die Hintergründe u.a. mit Verweis auf das Informationsfreiheitsgesetz bzw. das Transparenzgesetz transparent zu machen. Dies wurde vom SGB-III-Beirat schriftlich abgelehnt, da die beiden Gesetze beim SGB-III-Beirat keine Anwendung finden würden. Eine sehr fragwürdige Position, die selbst dem Kommunikationskonzept der Zentrale der BA vom Dezember 2017 widerspricht und durch ein rechtliches Gutachten (als Anlage beigefügt) widerlegt wurde. Die Arbeit des SGB-III-Beirates ist in dieser Hinsicht nicht vertrauensbildend und lässt damit auch grundsätzliche Zweifel an Sinn- und Zweckmäßigkeit der Empfehlungen aufkommen.

Weiterbildung Hamburg e.V. hat auch zu Prüfumfang und -tiefe bei AZAV-Träger und – Maßnahmenzulassungen rechtliche Stellungnahmen eingeholt, die ein deutliches Übermaß der FKS bei Audits und AZAV-Zulassungen attestieren. Forderungen nach Dokumenten fehlen häufig die rechtliche Grundlage. Die entsprechenden Gutachten habe ich dieser E-Mail ebenfalls beigefügt.

Auch wenn für die Bildungsverbände derzeit nicht absehbar ist, was die Koalition hinter einer Neuordnung versteht (minimalinvasiv oder eventuell etwas ganz Neues), muss dieses Verfahren mit einer zentralen Datenbank zeitgemäß digitalisiert werden. Die Bildungsträger müssen eine Vielzahl von Nachweisen, zum Teil mehrfach, erbringen und natürlich auch bei Änderungen aktualisieren. Hier empfiehlt sich eine zentrale Datenbank, in der der Träger seine Unterlagen (u.a. finanzielle Leistungsfähigkeit, Führungszeugnis, Mietverträge, Arbeitsverträge, Zulassungen von IHK etc.) hochlädt und

diese dann von den unterschiedlichen FKS und ggf. der Arbeitsagentur sowie der DAkKS eingesehen werden können.

An dieser Stelle zwei konkrete Hinweise bzw. Beispiele: Die FKS beklagen, dass sie kaum noch Auditoren gewinnen können. Hintergrund ist u.a., dass die Auditoren früher Dokumente eingesehen, geprüft und die Konformität bestätigt haben. Inzwischen verlangt die DAkKS aber, dass alles in Kopie den Auditberichten beizufügen ist. Die Auditoren möchten jedoch nicht als hochbezahlte Kopierer arbeiten.

Die FKS wollen diese Unterlagen z.T. auch gar nicht haben, insbesondere keine ungeschwärzten Arbeitsverträge, auf die die DAkKS jedoch (ohne bekannte Rechtsgrundlage) besteht. Eine Reihe von Datenschutzbeschwerden gegen die DAkKS blieben folgenlos, da Deutschland in Europa das einzige Land ist, in dem keine Bußgelder bei Verstößen gegen die DSGVO gegen Behörden verhängt werden dürfen.

Mit der AZAV ist das Thema Bundesdurchschnittskostensätze (BDKS) untrennbar verbunden. Bis vor einigen Jahren wurden diese wie ein Staatsgeheimnis behandelt. Nach jahrelanger Kritik der Bildungsverbände wurden sie schließlich jährlich veröffentlicht, inzwischen werden sie leider nur noch zweijährlich erhoben und veröffentlicht. Dies wird den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Herausforderungen (Energiekrise, Corona, Lohnsteigerungen, Mietpreissteigerungen etc.) nicht gerecht.

Bei einer ganzen Reihe von Berufsgruppen ist der BDKS somit nicht auskömmlich und lässt nur minderwertige Qualifizierungsmaßnahmen zu. In bestimmten Regionen, aber auch bei sehr speziellen Weiterbildungen, können Träger gar keine Maßnahmen anbieten, was selbst die örtlichen Arbeitsagenturen und Jobcenter beklagen.

Unserer Auffassung nach bedarf es zudem für die Beschäftigtenqualifizierung eines separaten BDKS.

Zum FernUSG schließen wir uns dem Vorschlag des Normenkontrollrates an. Das FernUSG ist aus der Zeit gefallen, diente dem Verbraucherschutz, was nun ausreichend an anderen Stellen geregelt wurde, und hat den Sprung in die digitale Welt verpasst. Zudem werden deutsche Anbieter gegenüber internationalen Plattformen benachteiligt, die nicht unter das FernUSG fallen.

Die Bildungsträger benötigen dringend eine gesetzliche und transparente Regelung hinsichtlich des Statusfeststellungsverfahrens für den Einsatz von Honorarprofessoren. Dabei gilt es u.a. zu berücksichtigen, dass einige Dozenten ihre Freiheit schätzen und kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis anstreben. Experten werden oft nur wenige Stunden oder Tage benötigt. Hier sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu basteln, läuft der Entbürokratisierung entgegen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass sich mit dem Agieren der DRV die Kosten für geförderte Weiterbildungen deutlich erhöhen werden.

Das aktuelle Moratorium ist nur bedingt hilfreich, da es nur für neue Honorarverträge gilt und alte bzw. vor 2025 geschlossene Honorarverträge nicht berücksichtigt.

Hinsichtlich der Kommunikation zwischen Bildungsträgern und Agentur für Arbeit hatte ich Ihnen bereits eine separate E-Mail zukommen lassen.

Ebenso habe ich Ihnen zu den Stichworten Bundestariftreuegesetz sowie Branchentarifvertrag eine separate E-Mail mit der Position sowie den Risiken einiger Bildungsverbände zugesendet, auf die ich an dieser Stelle nur noch einmal verweise.

Die Beschäftigtenqualifizierung (BQ) ist einer der Schlüssel zur Bewältigung der Transformation, die man u.a. mit den vier „D“ – demografischer Wandel, Digitalisierung, Dekarbonisierung sowie Deglobalisierung – verbindet.

Schon mit dem Sonderförderprogramm WeGebAU wollte die Bundesregierung die Wirtschaft bei den oben genannten Herausforderungen unterstützen. Dieser Plan hat im Qualifizierungschancengesetz (QCG) seine Fortsetzung gefunden, welches durch die Bundesagentur für Arbeit umgesetzt werden soll.

Hier gibt es erhebliche Mängel, wie sie auch dem Bericht der Internen Revision der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterbildung Beschäftigter zu entnehmen sind, dessen öffentlich zugängliche Version ich als Anlage beigefügt habe. Von diesem Bericht soll es zwei weitere Versionen (VS-NfD und VS-Vertraulich) geben, die aber selbst das MdB-Büro von ZZZ nicht erhalten hat.

Aus der praktischen Erfahrung der QCG-Beratungsoffensive der Freien und Hansestadt Hamburg sind die häufigsten Beschwerden von Unternehmen und Bildungseinrichtungen:

- Keine einheitlichen Antragsverfahren. Die BA hat zwar einen Formularsatz veröffentlicht, der aber nicht von allen Arbeitsagenturen genutzt wird.
- Lange Bearbeitungszeiten, z.T. bis vier Monate.
- Falschberatung – hierzu gehören u.a. pauschale Behauptungen, dass eine Förderung nicht möglich sei. Oft wurde erst nach mehrfachem Insistieren oder Einschaltung der Regionaldirektion oder des Kundenreaktionsmanagements eingeräumt, dass doch eine Förderung möglich sei. Keine Verweisberatung, wenn z.B. nach § 81 gefragt wurde, eine Förderung nach § 82 jedoch möglich gewesen wäre.
- Falschberechnung des AEZ
- Kein Bescheid über die Förderhöhe des AEZ vor Beginn einer Qualifizierung, sodass der Arbeitgeber nicht abschätzen kann, welche Personal- bzw. Gehaltskosten erstattet werden und wie hoch der Eigenanteil ist.
- Einforderung der Arbeitsverträge ohne Rechtsgrundlage

- Ermessensfehlerhafte Einschaltung des Berufspsychologischen Service (BPS), obwohl die Fachlichen Weisungen der BA dies für abschlussorientierte Maßnahmen wie Teilqualifikationen nicht regelhaft vorsehen (Verschwendung von Steuergeldern).
- Mangelndes Wissen über die unterschiedlichen Wege zum Berufsabschluss, sodass falsche Qualifizierungen vorgeschlagen werden.
- Ausübung von Ermessen, wo das SGB kein Ermessen vorsieht.

Insgesamt wird das Verfahren als zu bürokratisch angesehen, und viele Unternehmen, insbesondere KMU, hätten eine Förderung nicht erhalten, wenn keine Beratung und Begleitung der Antragstellung durch Externe (Beratungsprojekte oder Bildungsträger) erfolgt wäre.

Nach Angaben der BA beim Trägertreffen im April 2025 in Nürnberg gab es 2024 lediglich ca. 68.000 Förderfälle bundesweit. Bei ca. 35 Mio. sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen in Deutschland haben 0,19 % der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer das Förderinstrument genutzt. Dies zeigt, dass es hier deutlich Luft nach oben gibt.

Neben der o.g. Bürokratie bremst seit Kurzem ein Orientierungsrahmen für die Förderhöhe des AEZ bei berufsabschlussbezogenen und -abschlussorientierten Maßnahmen nach § 81 SGB III Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus.

War bislang bei Maßnahmen zur Erlangung eines Berufsabschlusses ein AEZ von bis zu 100 % möglich, wird dies durch eine neue Vorgabe aus dem BMAS und der BA deutlich reduziert – siehe Anlage.

Sowohl im Rahmen einer regionalen QCG-Austauschrunde am 16.10.2025 in Hamburg als auch beim Fachtag des Hamburger Fachkräftenetzwerkes am 11.12.2025 haben Arbeitgebervertreter und Gewerkschaften übereinstimmend ihre große Sorge geäußert, dass eine generelle Absenkung des AEZ – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen – dazu führen wird, dass geplante berufsabschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahmen nicht mehr umgesetzt werden. Diese Befürchtung bestätigt sich inzwischen durch sehr konkrete Rückmeldungen von Bildungsträgern: Unternehmen ziehen sich bereits jetzt aus geplanten Weiterbildungen zurück oder stellen entsprechende Überlegungen ein.

Zur Verdeutlichung der Dimension: Bei einer beispielsweise zweijährigen Umschulung eines beschäftigten Mitarbeiters muss der Arbeitgeber – bei reduzierter AEZ-Förderung – mindestens ein volles Jahresgehalt aus eigenen Mitteln tragen. Diese finanzielle Belastung ist für viele Unternehmen, gerade im Mittelstand, schlicht nicht leistbar. Die Folge ist absehbar: weniger Qualifizierung, weniger Berufsabschlüsse und letztlich eine weitere Verschärfung des Fachkräftemangels.

Schon vorher irritierten die Unternehmen deutliche Abweichungen bei der Höhe des AEZ. So gewährten die Arbeitsagenturen im Bereich der Regionaldirektion Nord regelmäßig 100 %, im Osten, u.a. Leipzig, wurden lediglich 25 % AEZ für Mitarbeiter angeboten, die einen Berufsabschluss erwerben wollten. Damit wurden gerade in den östlichen Bundesländern die Mitarbeiter eindeutig benachteiligt, und sie konnten sich nicht auf den Grundsatz der Selbstbindung der Verwaltung gem. Art. 3 GG verlassen. Das durch die örtlichen Arbeitsagenturen vorgebrachte Argument, dass die Mitnahmeeffekte der Unternehmen berücksichtigt werden müssten, greift nicht durch. Mitnahmeeffekte gibt es ggf. bei einer Förderung nach § 82 SGB III, jedoch nicht bei berufsabschlussbezogenen Maßnahmen gem. § 81 SGB III. Hier gewinnt der Arbeitgeber zwar eine Fachkraft, die aber in der Regel höher zu entlohnen und wesentlich mobiler am Arbeitsmarkt ist – also eher ein Nachteil für den Arbeitgeber.

Aus unserer Sicht konterkarieren diese Vorgehensweisen unmittelbar die von der Bundesregierung formulierten Ziele zur Fachkräftesicherung und Weiterbildung. Auch die nationalen Weiterbildungsziele sowie die internationalen Verpflichtungen, u.a. gegenüber der OECD zur Erhöhung der Weiterbildungsquote bis 2030, sind unter diesen Rahmenbedingungen kaum erreichbar.

Wünsche / Forderungen:

BPS ⇒ Die AA hat bei der Einschaltung des BPS, insb. bei TQ, die aktuelle Weisungslage zu beachten

- AEZ im Kontext § 81 SGB III
  - Rücknahme der ermessenslenkenden Weisung von Ende 2025, die die Intention des Gesetzgebers konterkariert
  - Die AA hat bei Folgeanträgen im Rahmen der berufsabschlussbezogenen Beschäftigtenqualifizierung nach § 81 SGB III den Art. 3 GG und die Selbstbindung der Verwaltung zu berücksichtigen
- AZAV ist ein wesentlicher Faktor für die erfolgreiche Integration von Arbeitslosen in Arbeit
  - Die Neuordnung der AZAV gehört zeitnah auf die Vorhabenliste der Koalition
  - Einrichtung einer ersten Arbeitsgruppe, gerne unter Beteiligung von Weiterbildung Hamburg
  - Prüfung der Gutachten von Weiterbildung Hamburg zur AZAV, BDKS sowie zur Transparenz des SGB-III-Beirates durch den Wissenschaftlichen Dienst des Bundestages

- Das FernUSG hat durch das Urteil des BGH (un-)mittelbare Auswirkungen auf AZAV-zugelassene Maßnahmen – FKS wollen sich exkulpieren und erhöhen den Prüfaufwand im Zulassungsverfahren und bei Wiederholungs-Audits
  - Das FernUSG ist zeitnah abzuschaffen, alternativ
  - AZAV-zugelassene Maßnahmen umgehend aus dem FernUSG herauszunehmen
- Zwei- bzw. mehrjährige Haushalte für AA und JC
- Aussetzen des Bundestariftreuegesetzes bzw. befristete Ausnahme für (AZAV-zugelassene) Bildungseinrichtungen

Für Rückfragen oder einen vertiefenden Austausch stehe ich Ihnen und Ihrem Büro sehr gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

YYY

Vorstand

Weiterbildung Hamburg e.V.