

Nachqualifizierung bis zum Berufsabschluss

Der Facharbeitskreis Nachqualifizierung e.V. (FAK NQ) setzt sich für die „berufsabschlussorientierte Nachqualifizierung“ ein, damit interessierte Erwachsene individuellere Möglichkeiten haben, einen Berufsabschluss zu erwerben. Die Qualifizierungsangebote sollen die vorhandenen beruflichen Erfahrungen auf dem Weg zu diesem Berufsabschluss qualitativ (Kompetenzen nutzen) und quantitativ (Dauer anpassen) berücksichtigen. Dies gilt sowohl für Arbeitnehmende wie auch für Arbeitssuchende bzw. Arbeitslose. Der Facharbeitskreis Nachqualifizierung unterstützt das Anliegen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom 18.03.2018, die Möglichkeiten für eine abschlussorientierte Nachqualifizierung zu verbessern. (<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf>)

„Unter abschlussorientierter Qualifizierung von Erwachsenen werden Weiterbildungsangebote verstanden, die entweder direkt oder in systematischen, aufeinander aufbauenden Teilschritten auf den Erwerb von Berufsabschlüssen vorbereiten. Sie kann durch unterschiedliche, individuell gestaltete Qualifizierungsformate umgesetzt werden. In der Praxis sind folgende Wege gängig:

- Umschulungen
- Vorbereitungskurse zur Externenprüfung
- Modulare Nachqualifizierung (z.B. über Vermittlung von Ausbildungsbausteinen oder Teilqualifikationen).“

Quelle: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf>

Der Facharbeitskreis befasst sich vorrangig mit Konzepten und (Finanzierungs-) Strategien zu berufsabschlussorientierten Weiterbildungen für Beschäftigte wie Arbeitslose (§ 81 SGB III) sowie mit Weiterbildungen zu neuen Technologien und zur Bewältigung des Strukturwandels (§ 82 SGB III). Im Vordergrund stehen Bemühungen, an- und ungelerneten Erwachsenen (überwiegend ab 25 Jahren) bessere Möglichkeiten zu schaffen, einen Berufsabschluss im Rahmen der beruflichen Weiterbildung zu erreichen.

Bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Hintergrund

Dafür sprechen wirtschafts-, bildungs-, und arbeitsmarktpolitische Aspekte. Aber auch unter finanz- bzw. sozialpolitischen Gesichtspunkten ist eine Förderung der beruflichen Nachqualifizierung erforderlich. Fachkräftemangel, Wegfall von Hilfstätigkeiten, Veränderungen bei den Qualifikationsanforderungen und Arbeitsprozessen im Zuge der Digitalisierung und Globalisierung sind der Hintergrund, vor dem sich gegenwärtig ein tiefgreifender Wandel von Wirtschaft und Beschäftigung vollzieht. Er betrifft auch und insbesondere Personen ohne anerkannte formale Qualifikationen.

„In vielen Branchen gibt es einen erheblichen Bedarf an ausgebildeten Fachkräften. Der Fachkräftemangel ist bereits bei vielen Unternehmen „spürbar“ und hat sich „zu einem Risiko für die deutsche Wirtschaft“ entwickelt (Regierungsentwurf zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2019). Gleichzeitig gibt es erhebliche Qualifizierungsreserven bei Langzeitarbeitslosen, Einwanderern oder bisher nicht erwerbstätigen Menschen.

- Der technische und wirtschaftliche Struktur- und Branchenwandel, insbesondere die digitale Transformation, beschleunigt sich stetig. Bis 2035 werden rund 1,4 Millionen Arbeitsplätze nicht mehr vorhanden sein und rund 1,4 Million Arbeitsplätze neu entstehen (IAB-Studie 2016).
- Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die in Berufen mit hohem Ersetzungspotenzial arbeiten, hat sich von 15% (2013) auf 25% (2016) erhöht (IAB-Studie 2016).

- Bis 2030 werden sich mehr als 35 Prozent aller Berufe grundlegend wandeln (OECD Beschäftigungsausblick 2019).
- Die Arbeitslosenquote bei Menschen ohne Berufsabschluss verharrt in den letzten zehn Jahren relativ konstant bei rund 19 Prozent.
- 87 Prozent der Unternehmen über alle Branchen und Größenklassen hinweg sehen die Notwendigkeit von mehr Weiterbildung (IHK-Unternehmensbarometer zur Digitalisierung 2017).
- Geringqualifizierte Beschäftigte nehmen weiterhin unterproportional an Weiterbildungen teil, obwohl diese im hohen Maße darauf angewiesen wären. Menschen ohne Berufsabschluss beteiligen sich nur zu 18 Prozent an betrieblichen Weiterbildungen und nur zu 7% an individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen (Education Adult Survey 2016).
- Menschen mit Migrationshintergrund verfügen verhältnismäßig oft über keinen Berufsabschluss und nehmen verhältnismäßig selten an betrieblichen und individuell berufsbezogenen Weiterbildungen teil (Education Adult Survey 2016).

Berufsabschlussorientierte Weiterbildung bzw. Nachqualifizierung:

Der Facharbeitskreis versteht unter „berufsabschlussorientierter Nachqualifizierung“ die Qualifizierung von Erwachsenen zu einem anerkannten Berufsabschluss – außerhalb der Erstausbildung - unter Berücksichtigung vorhandener fachlicher Kompetenzen und beruflicher Erfahrungen.

Die „berufsabschlussorientierte Nachqualifizierung“ hat stets und möglichst direkt den anerkannten Berufsabschluss zum Ziel.

Sie endet mit einer Abschlussprüfung, entweder als sogenannte „Externenprüfung“ nach BBiG § 45 Abs 2 und HwO 37 Abs. 2 (*Zulassung in besonderen Fällen*)¹ oder als Umschulungsprüfung nach § 62 BBiG. Sie unterliegt den gleichen Anforderungen und Bedingungen wie in der Erstausbildung.

Berufsbildungsgesetz (BBiG): § 45 Zulassung in besonderen Fällen

(1) Auszubildende können nach Anhörung der Auszubildenden und der Berufsschule vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen.

(2) Zur Abschlussprüfung ist auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungsdauer vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf. Vom Nachweis der Mindestzeit nach Satz 1 kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind dabei zu berücksichtigen.

(3) Soldaten oder Soldatinnen auf Zeit und ehemalige Soldaten oder Soldatinnen sind nach Absatz 2 Satz 3 zur Abschlussprüfung zuzulassen, wenn das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle bescheinigt, dass der Bewerber oder die Bewerberin berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, welche die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

Quelle: Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005, zuletzt geändert am 12.12.2019.

https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_45.html [23.03.2020]

Positionen des Facharbeitskreises

Der Facharbeitskreis vertritt die Position, dass die berufsabschlussorientierte Nachqualifizierung in ihrer Bedeutung bildungs- und arbeitsmarktpolitisch den üblichen Wegen im Rahmen der Erstausbildung gleichgestellt und fester Bestandteil des Berufsbildungssystems werden sollte. Er tritt für die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf den nachträglichen Erwerb

¹ bzw. nach vergleichbaren Regelungen für andere bundes- oder landesrechtlich geregelte Berufe.

eines anerkannten Berufsabschlusses im SGB II und III ein. Dieses Positionspapier dient dazu, dieses Verständnis transparent darzustellen und den Anspruch an Qualität und eindeutigen „JA“...zum Berufsabschluss zu verankern.

Die „berufsabschlussorientierte Nachqualifizierung“ kann erheblich mehr zur Behebung des Fachkräftebedarfs und zur beruflichen Qualifizierung beitragen, wenn

- Personen ohne verwertbaren Berufsabschluss (nach der Definition des § 81 Absatz 2 SGB III) ein Recht auf Weiterbildung zum Erwerb eines (neuen) Berufsabschlusses haben.
- die berufsabschlussorientierte Weiterbildung finanziell erheblich intensiviert und auf Zielgruppen und Personen ausgeweitet wird, die dazu bislang noch zu wenige Zugänge haben (zum Beispiel Langzeitarbeitslose, Einwanderer).
- Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kammern und die Bundesagentur für Arbeit bzw. die Jobcenter sich auf einheitliche Rahmenbedingungen zur Finanzierung und zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen verständigen.
- Handlungsspielräume für regionale Lösungen und Strategien vorhanden sind.
- eine qualitativ hochwertige ergebnisoffene und neutrale Weiterbildungsberatung in den Arbeitsagenturen und Jobcentern *sowie* in den regionalen Bildungsberatungsstrukturen geschaffen bzw. sichergestellt wird.
- die Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen gezielt zum Berufsabschluss führen.
- die Fördermöglichkeiten individualisiert und zeitlich flexibilisiert werden (Qualifizierungsumfang und Qualifizierungszeit ausgerichtet an den vorliegenden individuellen Berufserfahrungen und dem Lern- und Unterstützungsbedarf).
- formale und finanzielle Hürden abgebaut werden, damit Qualifizierungsanbieter hochwertige und zielgruppengerechte Angebote mit weniger administrativem und finanziellem Aufwand etablieren können.
- an- und ungelernte Beschäftigte und Arbeitslose Anreize und Motivation erhalten, einen Weg zum Berufsabschluss zu beginnen und mit Erfolg abzuschließen – zum Beispiel durch personelle und materielle Ausstattung der Bildungsangebote und durch eine bessere als die gegenwärtige individuelle Finanzierung der Teilnehmenden, aber auch durch ein auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenes didaktisch-methodisches Konzept.

§ 81 SGB III Grundsatz

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist,
2. die Agentur für Arbeit sie vor Beginn der Teilnahme beraten hat und
3. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

Als Weiterbildung gilt die Zeit vom ersten Tag bis zum letzten Tag der Maßnahme mit Unterrichtsveranstaltungen, es sei denn, die Maßnahme ist vorzeitig beendet worden.

(1a) Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch, wenn durch den Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird und sie nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist.

(2) Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wegen fehlenden Berufsabschlusses, wenn sie

1. über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können, oder
2. nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne einen solchen Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind, können nur gefördert werden,

wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in ihrer Person liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist oder die Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird. Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kindererziehung und der Pflege einer pflegebedürftigen Person mit mindestens Pflegegrad 2 stehen Zeiten einer Beschäftigung nach Satz 1 Nummer 1 gleich.

(...)

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015582.pdf Stand: 13.März 2020

Standards für eine berufsabschlussorientierte Nachqualifizierung

Aus der langjährigen Praxis der berufsabschlussorientierten Nachqualifizierung – von der BIBB-Modellversuchsreihe 1995-2000 über das BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ 2008 bis 2013 hin zu einer Vielzahl von bundes-, landes- und/oder ESF-geförderten Einzelprojekten – haben sich aus Sicht des Facharbeitskreises folgende Standards bewährt:

1. Individuelle Beratung vor- und während der Nachqualifizierung (Begleitung des Lernens, Planen, Strukturieren und Organisieren des Qualifizierungsweges).
2. Sozialpädagogische Begleitung des beruflichen und sozialen Lern- und Entwicklungsprozesses.
3. Fachliche Kompetenzfeststellung (berufsfachliche, methodische, soziale, personale sowie digitale Kompetenzen) zu Beginn der Qualifizierung als Grundlage einer individuellen Qualifizierungsplanung und der Planung und Gestaltung der Qualifizierungsangebote.
4. Individuelle und flexible Qualifizierungsverläufe mit möglichst schnellem Eintritt in ein Arbeitsverhältnis und berufsbegleitenden Weiterbildungsangeboten bis zum Berufsabschluss.
5. Qualifizierung in Modulen, d. h. Aufteilung der Ausbildungsinhalte in arbeitsmarkt-orientierte Qualifikationseinheiten mit jeweils abgegrenzten berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die einzeln geprüft und zertifiziert werden können (z. B. Ausbildungsbausteine, Teilqualifikationen, Qualifizierungsbausteine für die Nachqualifizierung). Die Module müssen in ihrer Gesamtheit das vollständige Berufsbild abbilden.
6. Kompetenzfeststellungen nach Abschluss einer Qualifizierungseinheit (Module, Teilqualifikationen, Ausbildungsbausteine) mit Zertifikaten über die erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen.
7. Anerkennung der Zertifikate durch die zuständigen Stellen (Kammern) als Nachweise beruflicher Handlungskompetenzen bei der Zulassung zur Abschlussprüfung (Externenprüfung), um eine Zulassung auch früher als nach der eineinhalbfachen Ausbildungsdauer zu ermöglichen (§ 45 Abs 2 BBiG und 37 Abs. 2 HwO),
8. Individuelle Lernortkombination zwischen Betrieb, Bildungseinrichtung oder Berufsschule,
9. handlungsorientiertes Lernen analog zu Arbeits- und Geschäftsprozessen mit hohen betrieblichen Anteilen.

Deshalb setzen wir uns dafür ein:

Für alle Menschen ohne Berufsabschluss (im Sinne des § 81 SGB III) muss alles getan werden, dass sie einen anerkannten Berufsabschluss erreichen können.

Wir unterstützen die Forderung nach einem grundsätzlichen, *allerdings uneingeschränkten* Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung durch Agenturen für Arbeit und Jobcenter.

Eine auf den Berufsabschluss zielende Weiterbildung muss Vorrang gegenüber der Vermittlung in Arbeit haben.

Wenn berufsabschlussbezogene (Teil-) Qualifizierungen begonnen worden sind, soll den Teilnehmenden vorrangig die Chance eröffnet werden, alle Qualifizierungseinheiten bis zum Berufsabschluss zu absolvieren.

Um den Rechtsanspruch auf berufsabschlussbezogene Nachqualifizierung erfüllen zu können, müssen Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter mehr Mittel zur Förderung der beruflichen Weiterbildung bereitstellen.

Damit die Nachqualifizierungsangebote den besonderen Anforderungen an- und ungelerner Teilnehmender an Weiterbildung gerecht werden können, müssen die Möglichkeiten zur Durchsetzung erhöhter Maßnahmenkosten verbessert werden, z. B. für zusätzliches Personal, für längeren Verbleib in der Maßnahme, für integriertes Fach- und Sprachlernen oder für die Integration berufsbezogener Allgemeinbildung.

Eine gegenüber Weiterbildungsanbietern neutrale und gegenüber Geldgebern unabhängige Weiterbildungsberatung in der Region soll an Weiterbildung Interessierte unterstützen, individuelle Lösungen zu verwirklichen. Sie kann bei der Ermittlung von Bedarfen sowie bei der Entwicklung regionaler, die Standardlösungen ergänzender Angebote mitwirken und eine Moderationsrolle zwischen Weiterbildungsinteressierten, Anbietern und Geldgebern einnehmen.

Durch ein anrechnungsfreies Weiterbildungsgeld zusätzlich zum Arbeitslosengeld (in beiden Rechtskreisen SGB II und SGB III) sollte auch für an Weiterbildung teilnehmende Menschen eine spürbare Verbesserung der Einkommenssituation im Vergleich zur Arbeitslosigkeit erreicht werden. Damit würde ein Anreiz zur Aufnahme einer abschlussbezogenen Weiterbildung und zum Durchhalten eines längeren Weiterbildungszeitraums bis zum Berufsabschluss geschaffen.

Die Zulassung zur Abschlussprüfung für Teilnehmende von berufsabschlussfähigen Teilqualifikationen sollte bundesweit einheitlich geregelt werden. Nach § 45 Absatz 2 Satz 3 kann auf den Nachweis einer eineinhalbfachen Dauer der Erstausbildung im angestrebten Beruf ganz oder teilweise verzichtet werden, „wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt.“ Wenn für alle Teilqualifikationen eines Berufes Zertifikate vorliegen, ist die erworbene berufliche Handlungskompetenz vergleichbar mit der von Absolventen einer Umschulung mit maximaler Dauer von zwei Dritteln der regulären Ausbildungszeit. Eine größere Rechtssicherheit, z. B. durch Verträge mit den zuständigen Stellen, kann die Motivation zur Fortsetzung der abschlussbezogenen beruflichen Qualifizierung erhöhen.

Auszüge aus der BIBB-Hauptausschussempfehlung vom 15. März 2018 zu

„Abschlussorientierter Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“

„Ziel ist es, den Qualifizierungsbedarf sowie bereits vorhandene Kompetenzen und Lernvoraussetzungen zu identifizieren, Hindernisse sichtbar zu machen und einen individuellen Bildungsplan mit den Interessierten zu entwickeln, auf dessen Basis dann die Entscheidung für ein Lernangebot und gegebenenfalls für entsprechende Unterstützungsleistungen erfolgen kann.

Zusätzlich ist eine prozessbegleitende Beratung bis hin zum Coaching von zentraler Bedeutung. Die Intensität dieser Beratung ist abhängig vom jeweiligen Bedarf.“

Quelle: BIBB Hauptausschussempfehlung, ebd. S. 2

„Bei der Entscheidung für das passende Lernangebot ist zwischen Ort und Träger zu differenzieren. Derzeit lassen sich vier gängige Maßnahmentypen der abschlussorientierten Qualifizierung (Umschulungen im Betrieb, trägergestützte Umschulungen, Kurse zur Prüfungsvorbereitung und modulare Nachqualifizierungen) unterscheiden. Welche dieser Maßnahmentypen als Lernangebot in Frage kommen, muss mit dem Qualifikationsbedarf der Teilnehmerinnen/Teilnehmer abgeglichen werden, da sie auch jeweils unterschiedliche Unterstützungsleistungen und Maßnahmesettings nach sich ziehen. Bei Teilqualifizierungen ist zudem zu klären, wie der schrittweise Erwerb eines Berufsabschlusses für die Teilnehmerinnen/Teilnehmer, auch über einen längeren Zeitraum, ermöglicht werden kann.

- Lernprozessbegleitung und Coaching der Teilnehmerinnen/Teilnehmer sollte Standard bei allen abschlussorientierten Qualifizierungen sein, die je nach Bedarf in abgestufter Intensität eingesetzt werden kann.
- Unterstützungsleistungen des SGB III und des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch, wie z. B. umschulungsbegleitende Hilfen oder Förderleistungen zum Erwerb von Grundkompetenzen (z. B. Lese-, Schreib-, Mathe- und IT-Kompetenzen), sind konsequent zu nutzen.
- Flexible Lernzeiten und Lernorte sollten je nach Bedarf ermöglicht werden. Insbesondere bei Alleinerziehenden oder Teilnehmerinnen/Teilnehmer mit zu pflegenden Angehörigen sind flexible Lernzeiten ein wichtiger Faktor, um die abschlussorientierte Qualifizierung weiter zu verfolgen.
- Bereits beruflich erworbene Kompetenzen sollten, falls möglich, auf die Dauer des Qualifizierungsprozesses angerechnet werden.
- Bei abschlussorientierten Qualifizierungen außerhalb des Betriebs sind ausreichende betriebliche Qualifizierungsphasen sicherzustellen.

Quelle: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf> [18.03.2020]