

Facharbeitskreis Nachqualifizierung (FAK NQ) e. V.
Expertise zur berufsabschlussbezogenen Nachqualifizierung



Illustration: istock/exdez

Abschlussbezogene berufliche Weiterbildung: Mehr Differenzierung und Integration.

Stellungnahme und Vorschläge des Facharbeitskreises Nachqualifizierung e. V.
zur weiteren Ausgestaltung der Nationalen Weiterbildungsstrategie

Berlin im Januar 2022

Facharbeitskreis Nachqualifizierung e. V.

Vereinsregister: Amtsgericht Charlottenburg (Berlin), Registernummer: VR 37251 B
Immanuelkirchstr. 29, 10405 Berlin

Sprecher*innen: Christoph Eckhardt, Susanne Neumann, Herbert Rüb

E-Mail: info@berufsabschluss.net; www.berufsabschluss.net

Inhalt

Einleitung	3
Info 1 : Modell der abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung	4
1 Vorrang Weiterbildung vor Vermittlung	6
2 Beratung und Begleitung	9
Info 2: Unser Modell für die Weiterbildungsberatung	10
3 Fachliche Kompetenzfeststellungen als Einstieg	14
4 Teilqualifikationen bis zum Berufsabschluss	18
Info 3: Kleingruppenzuschlag	23
5 Zeitliche und inhaltliche Flexibilisierung von Umschulungen	24
Info 4: Flexibilisierung und Individualisierung abschlussbezogener Weiterbildung	28
6 Finanzielle Absicherung - Förderanreize	29
7 Bundeseinheitliche Standards für modulare Nachqualifizierungen, Teilqualifikationen und Kompetenzfeststellungen	32
Literaturverzeichnis	34
Gesetze und Verordnungen	35
Abbildung 1: Prozessbeschreibung - Wege zum Berufsabschluss	4
Abbildung 2: Funktionen der Beratung vor der Weiterbildung	9
Abbildung 3: Unterschiedliche Funktionen von Teilqualifikationen	19
Abbildung 4: Beispiele zur Individualisierung und Flexibilisierung von abschlussbezogener Weiterbildung	28

Einleitung

Im Strategiepapier vom Juni 2019 haben sich die Partner der *Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS)* „das Ziel gesetzt, die berufliche Teilhabe und Handlungsfähigkeit aller erwerbsfähigen Personen, einschließlich arbeitsloser und arbeitssuchender Personen, zu sichern bzw. zu verbessern. Beschäftigte und Betriebe sollen bedarfsgerecht bei der Bewältigung und Gestaltung des Wandels unterstützt werden. Hierfür sind Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von Anpassungs- bzw. Erhaltungsqualifizierungen sowie Entwicklungs- und Aufstiegsqualifizierungen von besonderer Bedeutung. Genauso wichtig sind auch Umschulungen oder der nachholende Erwerb von Grundkompetenzen oder eines Berufsabschlusses.“¹

Der Facharbeitskreis Nachqualifizierung e. V. setzt sich seit vielen Jahren für die „berufsabschlussbezogene Nachqualifizierung“ ein, damit interessierte an- und ungelernte Erwachsene individuelle und flexible Möglichkeiten zum nachträglichen Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses haben.

Der Facharbeitskreis begrüßt, dass das Thema abschlussorientierte Nachqualifizierung im Handlungsfeld 7 einen großen Stellenwert bekommen hat. Allerdings sind manche Ankündigungen aus dem Strategiepapier (2019) noch nicht weiterverfolgt worden. Es fehlen konkrete Handlungsempfehlungen bzw. ein Aktionsplan zur Umsetzung.

Die nachfolgenden Vorschläge des Facharbeitskreises geben Hinweise für die weitere Fortschreibung und Konkretisierung der Nationalen Weiterbildungsstrategie.

Unsere Vorschläge im Überblick:

- Für Personen, die bisher keinen verwertbaren Berufsabschluss haben, sollte eine zum Berufsabschluss führende berufliche Weiterbildung Vorrang vor der Vermittlung in Arbeit haben. Bestehende Einschränkungen sollten abgebaut werden.
- Zum Berufsabschluss führende Weiterbildungen (Teilqualifikationen, Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf die Externenprüfung) sollten stärker als bisher flexibel und durchlässig sein, sowohl bezogen auf die Maßnahmenangebote als auch bezogen auf die individuelle Teilnahme. Sie sollten unterschiedliche Zielgruppen besser integrieren.
- Für die abschlussbezogenen Weiterbildungen sowie für die Fachlichen Kompetenzfeststellungen sollte es bundesweit einheitliche curriculare Strukturen und Standards geben.
- Eine systematische und abgestimmte Beratung und Begleitung vor, während und nach der Weiterbildung soll die Beteiligung erhöhen und kann so die Motivation zur Weiterbildung bis zur Abschlussprüfung stärken.
- Ein Weiterbildungsgeld soll zu einer spürbaren Verbesserung der finanziellen Situation der arbeitslosen Teilnehmenden führen und die Weiterbildungsbereitschaft deutlich erhöhen.

Der Facharbeitskreis Nachqualifizierung e. V. ist ein bundesweiter Kreis von Fachleuten aus Wissenschaft und Praxis, die bewährte und neue Konzepte, Modelle und Strategien zur abschlussorientierten beruflichen Nachqualifizierung im Rahmen der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung (SGB III und SGB II) entwickeln, umsetzen und verbreiten. Er wendet sich an politische Akteure, um die Weiterentwicklung bestehender Instrumente zu erreichen. Er unterstützt Fachleute aus der Praxis bei der Einführung und Weiterentwicklung von Angeboten zur abschlussorientierten beruflichen Nachqualifizierung.

¹ NWS Umsetzungsbericht 2021, S. 17

Info 1 : Modell der abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung

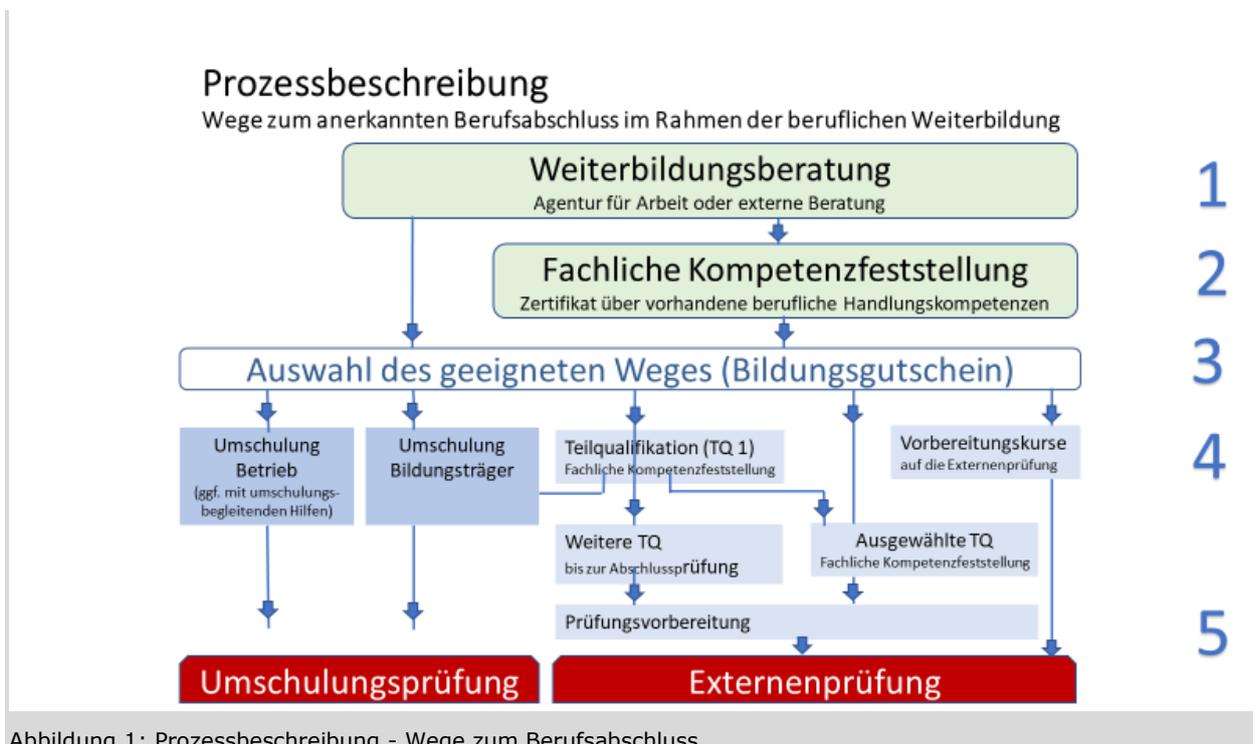


Abbildung 1: Prozessbeschreibung - Wege zum Berufsabschluss

Adressaten

Es gibt unterschiedliche Ausgangspunkte und Motivationslagen, um einen anerkannten Berufsabschluss im Rahmen der beruflichen Weiterbildung anzustreben, und zwar für Erwachsene, die

- bisher noch keine anerkannte Ausbildung abgeschlossen haben.
- nach mehr als vier Jahren als Angelernte eine Beschäftigung in ihrem erlernten Beruf voraussichtlich nicht mehr ausüben können.
- aus gesundheitlichen Gründen einen neuen Beruf anstreben.
- aus Arbeitsmarktgründen einen neuen Beruf anstreben, weil ihr alter Beruf bzw. ihr im Ausland ausgeübter Beruf auf dem Arbeitsmarkt nicht verwertet werden kann.
- nach langjähriger Tätigkeit als Angelernte sich beruflich weiterentwickeln und einen Berufsabschluss erwerben wollen.
- ihre im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen ergänzen möchten, um eine vollständige Gleichwertigkeit oder einen deutschen Berufsabschluss zu erreichen.

- ihre Langzeitarbeitslosigkeit beenden möchten.
- sich beruflich weiterentwickeln oder neu orientieren möchten, weil ihr bisheriger Beruf infolge der digitalen Transformation großen Veränderungen unterworfen ist. Im Grundsatz gibt es im Rahmen der beruflichen Weiterbildung drei Wege zum Berufsabschluss: über eine Umschulung mit integrierter Umschulungsprüfung, über Teilqualifikationen zur Externenprüfung und über einen Vorbereitungskurs auf die Externenprüfung.

Vorrang Weiterbildung vor Vermittlung

Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfes in vielen Branchen und der strukturellen Veränderungen infolge der digitalen Transformation und der Globalisierung sollte der Erwerb eines (neuen) Berufsabschlusses Priorität vor der Vermittlung in Hilfstätigkeiten haben (vgl. Kapitel 1).

Erster Schritt: Weiterbildungsberatung

Sie sollte durch Beratungsfachkräfte für lebensbegleitende Berufsberatung bzw. zur beruflichen

Entwicklungsberatung erfolgen, die mit den Möglichkeiten der abschlussbezogenen Weiterbildung vertraut sind. Dies kann durch spezielle Beratungsangebote der Arbeitsagenturen und Jobcenter oder durch externe regionale Beratungsstellen gewährleistet werden (vgl. Kapitel 2).

Zweiter Schritt: Fachliche Kompetenzfeststellung

Ein erheblicher Teil der Adressaten verfügt bereits über non-formal oder informell erworbene berufliche Kompetenzen im angestrebten Zielberuf. Diese sollten vor Beginn der Qualifizierung durch Fachliche Kompetenzfeststellungen ermittelt und dokumentiert werden. Inhalte und Umfang der erforderlichen Weiterbildung können dadurch erheblich verkürzt werden. Die Ergebnisse sollten bei der Zulassung zur Abschlussprüfung anerkannt werden (vgl. Kapitel 3).

Dritter Schritt: Auswahl des geeigneten Weges (Bildungsgutschein)

Welcher Weg zum Berufsabschluss geeignet ist, ergibt sich aus dem vorhergehenden Beratungsprozess (Interesse, Eignung, Bildungsvoraussetzungen, soziale Lage) und

aus den Ergebnissen der Kompetenzfeststellungen. Dabei sollen verschiedene Möglichkeiten der ergänzenden bzw. integrierten Förderung mit bedacht werden, also zum Beispiel umschulungsbegleitende Hilfen bei betrieblichen Umschulungen, integriertes Fach- und Sprachlernen, integrierte Förderung berufsbezogener Allgemeinbildung (Grundkompetenzen). Inhalte, Dauer und Umfang der Förderung sollten hinsichtlich des Zieles und der Ausgangsvoraussetzungen angemessen sein (vgl. Kapitel 4 und 5).

Vierter Schritt: Weiterbildung zum Berufsabschluss im Rahmen eines flexiblen und differenzierten Angebotes verschiedener Maßnahmen, insbesondere Umschulungen, Teilqualifikationen oder andere zum Berufsabschluss führende modulare Angebote und Vorbereitungslehrgänge auf die Externenprüfung. (Vgl. Kapitel 4 und 5).

Die bisherigen Instrumente werden in Abbildung 1 beschrieben:

Umschulungen sind für alle diejenigen geeignet, die bisher noch keinen Berufsabschluss erreicht haben oder die einen neuen Beruf erlernen wollen und die noch nicht über anrechnungsfähige Teilqualifikationen verfügen. Die Anmeldung zur Abschlussprüfung erfolgt mit der Eintragung des Umschulungsvertrages in das Verzeichnis der zuständigen Kammer. Die

Dauer der Umschulung ist in der Regel auf zwei Drittel der Ausbildungszeit des jeweiligen Berufes begrenzt. Umschulungen können als betriebliche Umschulung, ggf. unterstützt durch umschulungsbegleitende Hilfen, oder in einer Bildungseinrichtung durchgeführt werden.

Mit **Teilqualifikationen** zu einem Berufsabschluss zu gelangen, ist eine Alternative für alle diejenigen, die bereits über berufliche Handlungskompetenzen und berufliche Erfahrungen zu Teilen des Berufsbildes verfügen – sei es aus der bisherigen Berufstätigkeit, aus der Teilnahme an Weiterbildungen, aus einer abgebrochenen Ausbildung oder aus im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Die bereits vorhandenen Kompetenzen werden mithilfe einer fachlichen Kompetenzfeststellung oder auf der Grundlage einer Dokumentenanalyse überprüft. In einem individuellen Qualifizierungsplan werden die noch bis zum Berufsabschluss zu absolvierenden Teile des Berufsbildes (Teilqualifikationen, Module, Bausteine) dokumentiert. Dieser Weg ist auch für diejenigen interessant, die infolge der digitalen Transformation oder der Dekarbonisierung einen neuen Beruf erlernen oder ergänzende Qualifikationen zu ihrem bisherigen Beruf erwerben möchten.

In der Praxis werden Teilqualifikationen eher für An- und Ungelernte eingesetzt, die mit einem oder

zwei TQ-Bausteinen bereits einen neuen Arbeitsplatz finden können. Der idealtypische Weg, nach und nach alle Teilqualifikationen bis zum Berufsabschluss zu absolvieren, ist nicht die Regel. Er wird nur in wenigen Unternehmen oder Modellprojekten praktiziert.

In **Vorbereitungskursen auf die Externenprüfung** können die für die Prüfung wichtigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten wiederholt und vertieft werden. Das (nicht verbindliche) Angebot richtet sich an diejenigen, die die Zulassungsvoraussetzungen zur Externenprüfung erfüllen, weil sie bereits über mehr als die eineinhalbfache Ausbildungszeit in dem angestrebten Beruf tätig waren oder weil sie durch geeignete Zeugnisse oder Zertifikate die erforderlichen beruflichen Handlungskompetenzen nachgewiesen haben (§ 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 Absatz 2 HwO).

Fünfter Schritt: Abschlussprüfung und Übergang in den Arbeitsmarkt

Die Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt, den beruflichen Aufstieg und auf eine bessere Vergütung sind nach bestandener Abschlussprüfung erheblich höher als bei An- und Ungelernten. Der zeitliche und finanzielle Aufwand lohnt sich für die Betroffenen, für die Unternehmen und für das staatliche Sozialsystem.

1 Vorrang Weiterbildung vor Vermittlung

Durch das Weiterbildungsstärkungsgesetz (2016) wurde bereits der hohe Stellenwert der abschlussorientierten beruflichen Weiterbildung insbesondere für die hohe Zahl der SGB II-Leistungsbeziehenden ohne Berufsabschluss deutlich betont. In § 3 Abs. 2 SGB II wurde ergänzt, dass bei Personen ohne Berufsabschluss primär die Möglichkeiten zur Vermittlung in jegliche Art von Ausbildung (betriebliche Ausbildung, schulische Ausbildung, berufliche Weiterbildung, Studium) zu nutzen sind (ohne Altersbegrenzung). Im Arbeit-von-morgen-Gesetz (2020) wurde in beiden Rechtskreisen (SGB III und SGB II) ein Rechtsanspruch auf die Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses eingeführt (siehe Umsetzungsbericht S. 47).

Im Strategiepapier der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) war ein grundsätzlicher Anspruch auf die Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung (Berufsabschluss) nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss – entsprechend der persönlichen Eignung sowie der Arbeitsmarktorientierung“ enthalten. Die angestrebte Modifizierung des Vermittlungsvorrangs im SGB II entsprechend der Regelung im SGB III sollte geprüft werden. Im Umsetzungsbericht ist darauf nicht mehr eingegangen worden.

Aus Sicht des Facharbeitskreises sollte es einen klaren, gesetzlich verankerten Vorrang für abschlussbezogene Weiterbildung vor einer Integration in Arbeit geben, wenn noch kein Berufsabschluss erworben wurde oder wenn die bisherigen beruflichen Qualifikationen – aus unterschiedlichen Gründen – auf dem aktuellen Arbeitsmarkt nicht mehr verwertet werden können.

Die geltenden gesetzlichen Regelungen, insbesondere im § 4 Absatz 2 und § 81 Absatz 2, bieten noch immer zu viele Möglichkeiten, eine *auf den Berufsabschluss zielende* Weiterbildungsförderung zu umgehen. Der Vorrang der Vermittlung in Arbeit (§ 3 Absatz 2 SGB II) besteht weiterhin, auch wenn primär die „Ausnahme“ der Vermittlung in Ausbildung, abschlussbezogenen Weiterbildung oder Studium gewünscht wird. Individuelle Qualifizierungsziele werden wirtschaftlichen Gesichtspunkten und regionalen Arbeitsmarktinteressen untergeordnet.

Statt die Wahrscheinlichkeit des Misslingens prognostizieren zu wollen, sollten die individuellen Entwicklungspotenziale und die zum Erreichen des Berufsabschlusses nötige Intensität der Förderung im Vordergrund stehen. Aus Sicht des Facharbeitskreises erscheint es zum Beispiel wirtschaftlicher, mehr Geld für integrierte Lern- und Sprachförderung bereitzustellen, als Arbeitslosigkeit zu finanzieren.

Ändert sich (durch das geplante Bürgergeld) wirklich mehr als das Etikett?

„Ja, und ich habe in großes Ziel: Ich möchte Menschen in Arbeit bringen, wo immer es geht. Dazu gehört auch, sie dauerhaft aus der Arbeitslosigkeit herauszuführen. Langzeitarbeitslose, die keinen Berufsabschluss haben, sollen deshalb nicht mehr in irgendwelche Arbeit vermittelt werden. Vorrang wird es zukünftig haben, einen Berufsabschluss nachzuholen. Damit wachsen die Chancen, dauerhaft aus der Arbeitslosigkeit zu kommen.“

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil in einem Interview mit der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung am 11.12.2021 zum Thema „Ein Jahr Auszeit vom Job für Weiterbildung“

Hintergrund:

Der propagierte Rechtsanspruch auf Weiterbildung ist im § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB III geregelt: „Der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1. nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist oder auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine ihrem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können,
2. für den angestrebten Beruf geeignet sind,
3. voraussichtlich erfolgreich an der Maßnahme teilnehmen werden und
4. mit dem angestrebten Beruf ihre Beschäftigungschancen verbessern.“

Er ist weiterhin eine „Kann-Leistung“ und hängt stark von der individuellen Einschätzung der Beratungsfachkräfte von Arbeitsagenturen oder Jobcentern ab.

Kritik:

Angesichts der hohen Zahl von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss und des hohen Fachkräftebedarfes sollte das Nachholen eines Berufsabschlusses an erster Stelle der Integrationsstrategie stehen. Dabei gilt es, Vorbehalten und Hemmnissen, die die Betroffenen gegen eine auf den Berufsabschluss bezogene Weiterbildung vorbringen, nachzugehen. Denn viele Vorbehalte könnten durch eine gute Beratung und – vor allem – durch die Bereitstellung der notwendigen Rahmenbedingungen ausgeräumt werden.

Die neu in § 81 Absatz 2 SGB III aufgenommenen Voraussetzungen „höhlen“ den Rechtsanspruch allerdings wieder aus: Der nachträgliche Erwerb des Berufsabschlusses wird nur gefördert, wenn die betroffenen Personen „voraussichtlich erfolgreich an der Maßnahme teilnehmen werden“ (Nr. 3) und „mit dem angestrebten Beruf ihre Beschäftigungschancen verbessern.“(Nr. 4)² Allerdings gibt es dazu keine klaren Kriterien. Die Frage nach dem voraussichtlichen Erfolg kann vor einer Weiterbildung nur schwer vorhergesagt werden. Denn viele Beratungsfachkräfte kennen die Erfolg versprechenden Merkmale des jeweiligen Konzeptes nicht, also zum Beispiel integriertes Fach- und Sprachlernen, integrierte Grundbildung oder sozialpädagogische Begleitung.

Die Ergebnisse des berufspsychologischen Dienstes beschreiben nicht die Entwicklungspotenziale einer Person, sondern formulieren das Delta zum Erfolg. Es ist dann an den Beratungskräften, zu überlegen und zu entscheiden, ob eine Person erfolgreich einen Berufsabschluss

² § 81 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 und 4 SGB III.

erwerben kann bzw. welcher Förderung es bedarf, damit die Person erfolgreich an einer abschlussbezogenen Weiterbildung teilnehmen kann. Bei ihrer Entscheidung müssen sie sich zudem auch am Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit orientieren. Das führt unter Umständen zu einem Entscheidungskonflikt bzw. zu einer Entscheidung zuungunsten der jeweiligen Person.

Zudem wird die Förderung mitunter auf besonders nachgefragte Berufe eingeschränkt. Das steht im Widerspruch zu dem Grundsatz, dass bei An- und Ungelernten bereits vorhandene berufliche Kompetenzen berücksichtigt werden sollen. Mit dem Abschluss, egal in welchem Beruf, verbessern die betroffenen Personen ihre Beschäftigungschancen.

**Vor-
schläge:**

1. Aus Sicht des Facharbeitskreises sollte künftig bei allen Arbeitslosen ohne Berufsabschluss eine Weiterbildung bis zum Berufsabschluss Vorrang vor einer Vermittlung in Hilfstätigkeiten haben.
2. Damit sollten in den Jobcentern und Agenturen auf Weiterbildung spezialisierte Beratungsfachkräfte beauftragt werden. Ergänzend sollten neutrale externe Bildungsberatungsstellen einbezogen oder berufliche Entwicklungsberatung und individuelles Coaching über einen Aktivierungsgutschein gewährt werden.
3. In den Fachlichen Weisungen sollten Beispiele für Positivkriterien aufgeführt werden, wann jemand voraussichtlich erfolgreich teilnehmen wird, zum Beispiel:
 - nach einer bestandenen TQ-Kompetenzfeststellung,
 - mit einer Einschätzung der zuständigen Stelle über vorhandenen Qualifikationen und Berufserfahrung im Zusammenhang mit der Zulassung zur Externenprüfung oder
 - mit der teilweisen / vollständigen Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf.Empfehlungen einer unabhängigen Weiterbildungsberatungsstelle oder Gutachten einer Weiterbildungseinrichtung sollten ebenfalls berücksichtigt werden.
4. Arbeitsagenturen und Jobcenter sollten im Rahmen von Zielvereinbarungen und Anreizsystemen motiviert werden, die abschlussorientierte berufliche Weiterbildung von Menschen ohne einen in Deutschland anerkannten bzw. verwertbaren Berufsabschluss mehr als bisher zu fördern.

„Der Vermittlungsvorrang im SGB II wird abgeschafft. Die Förderung der Weiterbildung und Qualifizierung werden wir stärken. Die Prämienregelung bei abschlussbezogener Weiterbildung werden wir entfristen. Wir fördern vollqualifizierende Ausbildungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung unabhängig von Dauer und Grundkompetenzen, auch im Umgang mit digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien.“ (Koalitionsvertrag: Mehr Fortschritt wagen (2021), S. 76.

2 Beratung und Begleitung

Der flächendeckenden Vernetzung der lebensbegleitenden Weiterbildungsberatung und die Stärkung der Weiterbildungsberatung (Handlungsfeld 3) wird in den Vorschlägen der Nationalen Weiterbildungsstrategie ein hoher Stellenwert eingeräumt. „Aus Sicht aller Beteiligten müssen zukünftig mehr Anstrengungen unternommen werden, um die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten durch Personengruppen mit geringer Weiterbildungsbeteiligung zu verbessern.“³

Die Lebensbegleitende Berufsberatung im Erwerbsleben durch die Bundesagentur für Arbeit dient der Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei berufsbiografischen Entscheidungen und dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Mit der Qualifizierungsberatung durch den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit wird eine umfassende und präventive Beratung für Arbeitgeber zur nachhaltigen Sicherung des Personalbedarfs angestrebt. Die Beratung soll dazu beitragen, den Zugang zur Weiterbildung zu erleichtern.

„Um die Verfügbarkeit der Beratungsangebote zu systematisieren und zu optimieren, ist die stärkere Vernetzung der bestehenden Angebote erforderlich. [...] Die Beratungsangebote unterschiedlicher Akteure sollen nicht in Konkurrenz zueinander stehen, sondern sich ergänzen und gut miteinander verzahnt werden.“⁴

Beratung vor der Weiterbildung

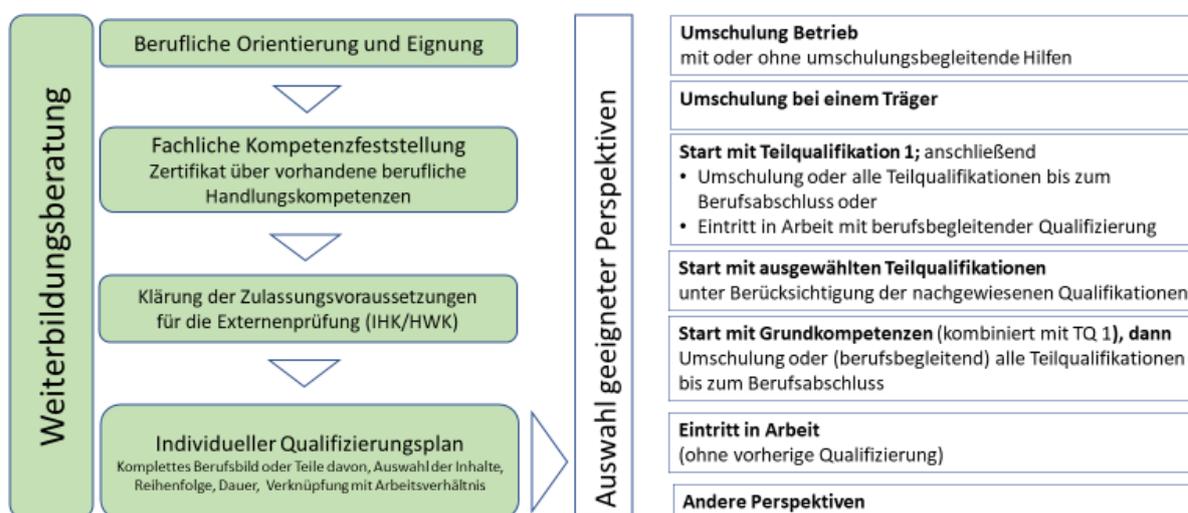


Abbildung 2: Funktionen der Beratung vor der Weiterbildung

³ NWS-Umsetzungsbericht S. 32.

⁴ NWS-Umsetzungsbericht S. 31.

Info 2: Unser Modell für die Weiterbildungsberatung

Aus Sicht des Facharbeitskreises sollte die Weiterbildungsberatung für Menschen, die zum Erwerb eines (neuen) Berufsabschlusses motiviert werden können, u. a. Folgendes leisten:

- Eine Bestandsaufnahme der aktuellen beruflichen Situation: bisherige berufliche Entwicklung, Stärken, Interessen, Chancen und Risiken einer beruflichen Neuorientierung.
- Unterstützung bei der Entwicklung realistischer, also tatsächlich erreichbarer beruflicher Ziele und Begleitung der Umsetzungsstrategie.
- Analyse der Stärken und Schwächen, Einschätzung der Chancen und Risiken.
- Überprüfung der Berufseignung für den angestrebten Beruf und ggf. für Alternativen.
- Dokumentation der schon vorhandenen beruflichen Kompetenzen, der Interessen, Neigungen und besonderen Fähigkeiten.
- Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten zum Ausbau der Stärken und Chancen sowie zur Minderung von Schwächen und Risiken.
- Klärung der Finanzierungsmöglichkeiten und Abstimmung mit den aktuellen und zukünftigen finanziellen Rahmenbedingungen der Ratsuchenden.

Wenn schon umfangreiche berufliche Vorqualifikationen vorhanden sind, sollten sie mithilfe einer Fachlichen Kompetenzfeststellung erfasst und dokumentiert werden. Diese ist Grundlage für den individuellen Qualifizierungsplan und die Ausstellung von Bildungsgutscheinen (vgl. Kapitel 3).

Bei umfangreich vorhandenen beruflichen Vorqualifikationen ist es nützlich, zusammen mit der zuständigen Kammer die Zulassungsvoraussetzungen zur Externenprüfung (oder die Voraussetzungen für die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit dem deutschen Referenzberuf) zu klären. Auf der Grundlage der Empfehlungen der Kammer können der individuelle Qualifizierungsplan entwickelt und die dazu passenden Bildungsgutscheine ausgestellt werden.

Eine begleitende Beratung sollte auch während der Weiterbildung stattfinden, insbesondere wenn sie in verschiedenen Etappen und kombiniert mit einem betrieblichen Arbeitsverhältnis stattfindet. Dabei sollen die erzielten Erfolge gewürdigt und Entscheidungsalternativen geprüft werden. Der individuelle Qualifizierungsplan kann an die bisher erzielten Ergebnisse angepasst werden, zum Beispiel durch ergänzende Fördermaßnahmen oder eine Änderung der Förderinstrumente.

Hintergrund:

Die Notwendigkeit der abschlussorientierten beruflichen Nachqualifizierung ist bereits seit Jahrzehnten bekannt. Der Handlungsbedarf wird auch im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie betont. Trotz gemeinsamer Schnittmengen mit anderen, ebenfalls zentralen Politikfeldern der Arbeitsförderung, fehlt es an einer umfassenden Gesamtstrategie. Stattdessen gibt es für jedes Politikfeld – also für die Fachkräfteentwicklung, die digitalen Transformation, die lebensbegleitende Berufsberatung, die Weiterbildung Beschäftigter, die Integration langzeitarbeitsloser Menschen, die berufliche Integration von Einwanderern sowie für die Entwicklung einer neuen Qualität der Arbeit – jeweils eigenständige Handlungsstrategien und Projektstrukturen, die getrennt voneinander existieren und nicht aufeinander abgestimmt sind. Das spiegelt sich auch in getrennten, auf ihre jeweilige Handlungsstrategie fokussierten Beratungsstrukturen wider.

Das neue Instrument „Lebensbegleitende Berufsberatung“ der Bundesagentur für Arbeit integriert agenturintern unterschiedliche Beratungsanlässe bzw. Zielgruppen: Erwerbstätige vor beruflicher Neu- und Umorientierung und beruflicher Weiterentwicklung, vor dem beruflichen Wiedereinstieg, ohne Berufsausbildung- sowie Arbeitsuchende, Arbeitslose und Studienabsolventen mit Bedarf an beruflicher Orientierung und Beratung. „Ziel der Berufsberatung im Erwerbsleben ist es, Erwerbspersonen über ihre gesamte Bildungs- und Erwerbsbiografie mit beruflicher Beratung und Orientierung zu begleiten und bei einer eigenständigen, tragfähigen Berufswegplanung und -entscheidung zu unterstützen.“⁵

Mit der agenturinternen „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ besteht die Chance einer besseren Verknüpfung der internen Beratungsstrukturen. Eine Zusammenarbeit mit den regionalen Partnerorganisationen (z. B. Kammern, kommunalen Beratungsstellen, Verbänden, Kommunen) wird mit den Zielen eines friktionsfreien Ineinandergreifens und der Vermeidung von Doppelstrukturen angestrebt.⁶

Die Nationale Weiterbildungsstrategie betont, dass es für die Nachqualifizierung Begleit- und Beratungsstrukturen im Rahmen lebensbegleitenden Lernens geben sollte:

„Damit Geringqualifizierte tatsächlich einen Abschluss erreichen, müssen Begleitstrukturen gesichert und berufliche Qualifizierung lebensbegleitend als Lernkultur ausgebaut werden. Dazu braucht es sachgerechte Beratung der Interessentinnen und Interessenten und, wo nötig, zielgruppenspezifisches Mentoring und Coaching bis zum vollqualifizierenden Berufsabschluss.“ (aus: Handlungsempfehlung Weiterbildung, Kapitel 5.7.4 Nr. 1 der Enquete-Kommission, S. 152).

⁵ Bundesagentur für Arbeit (2019), Weisung 20201912024 vom 20.12.2019 – Lebensbegleitende Berufsberatung – Fachliche Umsetzung der Berufsberatung im Erwerbsleben. Seite 2. Quelle: <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146210.pdf> [Download: 10.11.2021].

⁶ Bundesagentur für Arbeit (2021), Weisung 202107012 vom 22.07.2021 – Lebensbegleitende Berufsberatung – Fachliche Umsetzung. Seite 17. Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202107012_ba147119.pdf [Download: 10.11.2021].

Kritik: Bisher gibt es für unterschiedliche Zielgruppen, Programme und gesetzliche Grundlagen jeweils eigenständige Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen, die getrennt voneinander operieren, obwohl sie – zumindest teilweise – die Ziele Berufsabschluss, Arbeitsmarktintegration und berufliche Entwicklung gemeinsam haben. Diese Vielfalt erschwert die Ansprache von Ratsuchenden, führt zu Doppelstrukturen und erschwert Synergien durch gemeinsame Strategien und Angebote.

Die Frage ist allerdings, wie realistisch und wie wirksam solche nur sparsam ausgestatteten „Spezial-Beratungsangebote“ sein können.

Auch die neue „*Lebensbegleitende Berufsberatung*“ erhöht zunächst die Fülle (und Unübersichtlichkeit) der unterschiedlichen Beratungsangebote. Es bleibt abzuwarten, ob sie die angesprochenen Zielgruppen mehr und wirksamer erreicht als die bisherigen Beratungsangebote. Bei arbeitslosen An- und Ungelernten bleiben zudem die Fragen, ob durch diese Beratung mehr Personen in abschlussorientierte Weiterbildungen integriert werden. Auch die Neutralität und Unabhängigkeit dieses Beratungsangebotes gegenüber der Leistungsgewährung gilt es auszuwerten.

**Vor-
schläge:**

1. Arbeitslose ohne Berufsabschluss sollten künftig vorrangig mit dem Ziel einer auf den Berufsabschluss zielenden beruflichen Weiterbildung beraten werden.
Bei Personen mit einer teilweisen Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in nicht reglementierten Berufen sollen Vor- und Nachteile zwischen erneutem Anerkennungsverfahren und nachträglich zu erwerbendem deutschen Berufsabschluss bezogen auf die jeweilige individuelle Situation abgewogen werden.
2. Ergänzend zu den Beratungsangeboten der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter sollten regionale Weiterbildungsberatungnetzwerke gefördert werden, die unabhängig und neutral gegenüber Fördermittelgebern und Bildungsanbietern agieren – im Konsens der regionalen Akteure (Wirtschaft, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsförderung, Kommunen, Bildungseinrichtungen). Sie sollten für alle Bereiche der beruflichen Entwicklung und Integration kompetente Angebote bereithalten können, auch längerfristiges Coaching oder Kompetenzfeststellungen. Zudem soll die Ansprache von Unternehmen, die aufsuchende Beratung und die Unterstützung und Begleitung betrieblicher Transformationsprozesse zu ihrem Aufgabenspektrum gehören.

Bisher getrennt voneinander bestehende Beratungsangebote für Menschen ohne anerkannten Berufsabschluss (z. B. die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen im Netzwerk IQ, spezielle Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen für Langzeitarbeitslose, berufliche

Entwicklungsberatung, Grundbildungen, Alphabetisierungen, Qualifizierung von Eingewanderten und die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen) sollten, im Rahmen regionaler Beratungsverbände, zu einem integrierten Beratungskonzept zusammengeführt werden.

Zumindest sollte die Orientierung auf das Nachholen eines Berufsabschlusses in allen der genannten Beratungsstrategien als fester Bestandteil aufgenommen werden.

3. Innerhalb der Beratungsstrukturen muss es speziell auf die Anforderungen von Personen ohne anerkannten Berufsabschluss ausgerichtete Beratungsangebote geben, mit speziell dafür ausgebildeten Beratungsfachkräften.
4. Aus Gründen der Neutralität sollten Ratsuchende eine zweite Meinung von Beratungs- oder Bildungseinrichtungen einholen können, die auf die abschlussbezogene berufliche Weiterbildung spezialisiert sind – außerhalb der Arbeitsagenturen oder Jobcenter. Diese sollte bei der Förderentscheidung ebenfalls berücksichtigt werden, genauso wie die Einschätzungen zum Beispiel des Berufspsychologischen Dienstes.
5. Eine Prozessbeschreibung zum Erreichen eines anerkannten Berufsabschlusses⁷ (siehe NWS Seiten 44 und 66) sollte die Beratungsangebote, die Anerkennung erworbener beruflicher Handlungskompetenzen und die ergänzenden Qualifizierungsmöglichkeiten aufzeigen – für die Ratsuchenden zur Orientierung, für die Beratungsfachkräfte als Handlungs- und Qualitätsleitfaden.
6. Ein begleitendes Coaching soll die betreffenden Personen unterstützen, geeignete Weiterbildungsangebote zu finden und die Weiterbildung im Einklang zwischen persönlichen Interessen und Anforderungen des Arbeitsplatzes erfolgreich abschließen zu können.
7. Nach dem Erreichen bestimmter Teilschritte sollen die Ratsuchenden aktiv angesprochen werden, um sie bei der Realisierung der nächsten Teilschritte zu unterstützen und ihnen Wege zu öffnen.

⁷ Siehe NWS-Umsetzungsbericht S. 44 und 45.

3 Fachliche Kompetenzfeststellungen als Einstieg

Um den drei Millionen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ohne Berufsabschluss bessere berufliche Perspektiven zu eröffnen, *„hat die NWS sich zum Ziel gesetzt, die Sichtbarkeit und Verwertbarkeit informellen beruflichen Lernens durch standardisierte Validierungsverfahren zu verbessern (...).“* Außer der Externenprüfung gibt es bisher *„keine weiteren gesetzlich verankerten Instrumente, um informell oder nonformal erworbene berufliche Kompetenzen nach bundesweit einheitlichen Verfahren zu bewerten und zu zertifizieren.“* Neben dem Ausbau beruflicher Kompetenzen im Rahmen der Weiterbildung sollen erprobte Validierungsverfahren in die Breite transferiert und Kompetenzzentren aufgebaut werden. (S. 42)

Aus Sicht des Facharbeitskreises ist dies auch für zugewanderte Arbeits- und Fachkräfte hilfreich, die (noch) keinen formalen Berufsabschluss haben bzw. bei denen die Voraussetzungen für eine volle Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf nicht gegeben sind. Für diese Menschen bietet die abschlussbezogene berufliche Weiterbildung die prinzipielle Chance, über den Erwerb von weiteren Teilqualifikationen die Voraussetzungen für die Zulassung zur Externenprüfung bzw. für die Feststellung der vollen Gleichwertigkeit zu erreichen.

Auch bei den künftig an Bedeutung gewinnenden beruflichen Neuorientierungen als Folge der digitalen Transformation werden Fachliche Kompetenzfeststellungen eine wichtige Grundlage sein, um den Weiterbildungsbedarf im erlernten Beruf, für einen neu zu erlernenden Beruf oder für eine Aufstiegsfortbildung zu ermitteln.

Die Fortführung und verbindliche Verankerung des ValiKom-Verfahrens wird im Umsetzungsbericht als eine Maßnahme genannt. Die Voraussetzungen für eine gesetzliche Verankerung sollen geklärt werden. Es soll geprüft werden, ob weitere Berufe und Branchenbereiche jenseits der dualen Berufsausbildung in einen einheitlichen Rahmen einbezogen werden können. Aus der Perspektive der Menschen ohne bzw. ohne verwertbaren formalen Berufsabschluss sollte eine Prozessbeschreibung erarbeitet werden, mit der auch der Weg zur Externenprüfung und damit zum nachträglichen Berufsabschluss geebnet werden kann. Es sollte ein stimmiger Rahmen zwischen Validierung, Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen, Weiterbildungsberatung und Nach-, Anpassungs-, Ausgleichs- sowie Ergänzungsqualifizierungen entwickelt werden.

In der abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung werden Fachliche Kompetenzfeststellungen bisher zur Feststellung der Lernergebnisse eingesetzt, zum Abschluss eines Moduls bzw. einer Teilqualifikation. Das schreiben die Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit zu berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen vor. Als Partner des IHK-Modells CHANCEN NUTZEN! bieten viele Industrie- und Handelskammern Kompetenzfeststellungen zum Abschluss der jeweiligen Teilqualifikationen an. Sie können trägerintern oder in Zusammenarbeit mit einer Kammer durchgeführt werden. Bestandteile der Kompetenzfeststellung sind schriftliche, mündliche und praktische Anteile. Die Aufgaben beziehen sich auf die Inhalte der jeweiligen Teilqualifikation und auf das Niveau des zugrunde liegenden Ausbildungsberufes.

<p>Hintergrund:</p>	<p>Um erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen und anzuerkennen, verweist die NWS im Handlungsfeld 6 u. a. auf das ValiKom-Verfahren. Eine weitere Verbreitung und gesetzliche Verankerung sollen geprüft werden.</p> <p>Mit dem <i>ValiKom-Verfahren</i> können berufsrelevante Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, bewertet und zertifiziert (validiert) werden. Das Verfahren ermöglicht es, beruflich relevante Kompetenzen zu erfassen, zu dokumentieren, zu bewerten und zu zertifizieren. Das Zertifikat dokumentiert, ob die erworbenen Kompetenzen teilweise oder ganz mit den erforderlichen Qualifikationen für einen anerkannten Berufsabschluss übereinstimmen. Herzstück des Verfahrens ist eine Fremdbewertung. Den Teilnehmenden werden für den Referenzberuf typische, praxisorientierte Aufgaben gestellt, anhand derer sie ihr Können zeigen. Dabei werden sie durch die bewertenden Personen beobachtet. Mögliche Instrumente in der Fremdbewertung sind zum Beispiel Arbeitsproben, Fallstudien, Präsentationen, Rollenspiele, Fachgespräche oder auch Probearbeiten im Betrieb. Die Instrumente werden häufig miteinander kombiniert. Als Verwertungsaspekte werden Anerkennung und Wertschätzung vorhandener Kompetenzen gesehen. Damit sind <i>Erwartungen</i> hinsichtlich der weiteren beruflichen Entwicklung oder der besseren Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt verbunden.⁸ Über das ValiKom-Verfahren wird direkt kein Berufsabschluss erreicht.</p> <p>Bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach dem <i>Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)</i> wird die Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit der Berufsqualifikation eines deutschen Referenzberufes festgestellt. Dies geschieht durch eine Analyse der Dokumente, aus denen Inhalt und Dauer der Ausbildung, die Ausbildungsdauer und weitere Kenntnisse und Fähigkeiten hervorgehen. Wenn die erforderlichen Dokumente fehlen, können die beruflichen Fähigkeiten durch eine Qualifikationsanalyse praktisch nachgewiesen werden. Dies kann zum Beispiel durch Fachgespräche, Arbeitsproben oder Probearbeiten in Betrieben geschehen.</p> <p>Mit MYSKILLS (entwickelt von der Bundesagentur für Arbeit und der Bertelsmann-Stiftung) sollen informell und non-formal entwickelte Kompetenzen sichtbar gemacht werden. Das Online-Verfahren zur Selbsteinschätzung richtet sich an Menschen ohne Berufsabschluss und an Menschen, die aus anderen Ländern eingewandert sind, aber keine Nachweise über ihre im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen vorlegen können. Vermittlungsfachkräfte in Arbeitsagenturen und Jobcentern erhalten mithilfe dieses Tests ein differenzierteres Bild über die vorhandenen Kompetenzen.</p>
<p>Kritik:</p>	<p>Die verschiedenen, parallel voneinander existierenden und in der Durchführung aufwendigen Verfahren – Externenprüfung, TQ-</p>

⁸ Quelle: <https://www.validierungsverfahren.de/inhalt/verfahren/ablauf>

	<p>Kompetenzfeststellung, ValiKom und Qualifikationsanalyse, MySkills – erschweren die Transparenz und verringern dadurch die Akzeptanz.</p> <p>Fachliche Kompetenzfeststellungen werden bisher nur zur Überprüfung der Lernergebnisse am Ende einer Teilqualifikation durchgeführt – durch den Bildungsträger oder durch eine Kammer (vgl. das DIHK-Projekt „Chancen nutzen“).⁹ Als Instrumente zur Feststellung der bereits vorhandenen beruflichen Kompetenzen und zur Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs sind sie bisher nicht verankert. Es gibt keine allgemein verbindlichen Standards für solche Kompetenzfeststellungen.</p> <p>Das ValiKom-Verfahren zur Bewertung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen ist bisher nicht mit Teilqualifikationen oder anderen Wegen zum Berufsabschluss konzeptionell verknüpft. Es gibt auch keine verbindlichen Regelungen, wie die Ergebnisse bei der Zulassung zur Externenprüfung berücksichtigt werden.</p> <p>Die MYSKILLS-Kompetenztests erleichtern die passgenaue Vermittlung in Qualifizierung, Probearbeit, Praktikum oder Beschäftigung. Sie beruhen allerdings auf Selbsteinschätzungen. Deshalb eignen sie sich nicht als Nachweise über berufliche Handlungskompetenzen bei der Anmeldung zur Externenprüfung.</p>
--	---

<p>Vorschläge:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fachliche Kompetenzfeststellungen sollten auch vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme als Bestandteile der individuellen Qualifizierungsplanung eingesetzt werden. So kann festgestellt werden, für welche Teilqualifikationen oder Teile des Berufsbildes die erforderlichen Handlungskompetenzen bereits vorhanden sind und welche Teile noch (teilweise oder vollständig) bis zur Zulassung zur Abschlussprüfung oder zur Feststellung der vollen Gleichwertigkeit absolviert werden sollten. 2. Eine gesetzliche Verankerung der Fachlichen Kompetenzfeststellungen nach dem Vorbild von ValiKom im Berufsbildungsgesetz und im SGB III sollte gewährleisten, dass die Zertifikate bei der Anmeldung zur Externenprüfung und bei der Feststellung der vollen Gleichwertigkeit verbindlich anerkannt werden, sowohl bezogen auf die im Vorfeld einer Weiterbildung erzielten Ergebnisse als auch die Ergebnisse nach Abschluss einer Teilqualifikation. Dazu bedarf es bundesweit einheitlicher Standards über die Durchführung des Verfahrens und die Anerkennung der Zertifikate. Eine Qualifizierungsempfehlung als Grundlage für den individuellen Qualifizierungsplan sollte dem Zertifikat beigelegt werden.
---------------------------	---

⁹ <https://teilqualifikation.dihk.de/de>

	<p>Bei einer Verankerung des Verfahrens als Pflichtaufgabe der Kammern sollte es Teil der Prozesse für die Zulassung zur Externprüfung und für die Feststellung ausländischer Berufsqualifikationen sein.</p> <p>3. Fachliche Kompetenzfeststellungen sollten als eigenständige Maßnahmen bei der Zulassung von Teilqualifizierungen nach AZAV verbindlich vorgeschrieben werden, sowohl für die Kompetenzfeststellungen vor Beginn einer Qualifizierung als auch für die Leistungsfeststellungen nach Abschluss einer TQ. Voraussetzung sollte eine Zustimmung der zuständigen Kammer sowohl zu den Inhalten der einzelnen Teilqualifikationen als auch zu den dazu gehörenden Kompetenzfeststellungen sein. Ob die Kompetenzfeststellungen trägerintern, in Zusammenarbeit mit der Kammer oder in Eigenregie durchgeführt werden, kann regional vereinbart werden.</p>
--	--

4 Teilqualifikationen bis zum Berufsabschluss

*„Die Förderung von Nachqualifizierung in Form von TQ soll eng an das Ziel des Erwerbs eines Berufsabschlusses geknüpft werden.“¹⁰ Dieser Anspruch wird schon länger offiziell vertreten, in der Praxis jedoch selten eingelöst. Meist werden Teilqualifikationen zum (Wieder-) Einstieg in eine angelernte Tätigkeit verwendet. Der NWS-Umsetzungsbericht sieht die *„Identifikation und wo nötig Abbau von Hemmnissen zur Erreichung eines anerkannten Berufsabschlusses durch zertifizierte Teilqualifikationen unter Einbeziehung der Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses“ als künftige Aufgaben vor.*¹¹*

Teilqualifikationen haben zwei Funktionen: Die erste Funktion zielt darauf, mit mehreren Teilqualifikationen Schritt für Schritt einen Berufsabschluss zu erreichen. Menschen, die noch keinen Beruf erlernt haben oder deren Beruf infolge des technologischen Wandels nicht mehr benötigt wird, können – nach Abschluss aller Teilqualifikationen und bestandener Abschlussprüfung – ein wesentlich höheres Einkommen erzielen und haben ein deutlich geringeres Arbeitsmarktrisiko im Vergleich zu An- und Ungelernten. Das gilt besonders, wenn der neu erlernte Beruf zu den am Arbeitsmarkt besonders nachgefragten Berufen gehört. Unter diesem Gesichtspunkt sind aufeinanderfolgende Teilqualifikationen für Menschen interessant, die ihren Berufsabschluss über mehrere Etappen und kombiniert mit bzw. integriert in ein Arbeitsverhältnis erwerben möchten. Sie sind auch für Menschen relevant, die bereits über umfangreiche Berufserfahrungen und dabei informell oder non-formal erworbene berufliche Kompetenzen verfügen und nur noch Teile des Berufsbildes absolvieren müssen. Auch Menschen mit nur teilweise als gleichwertig anerkannten ausländischen Berufsqualifikationen können mithilfe von Teilqualifikationen die volle Gleichwertigkeit erreichen oder die Zulassungsvoraussetzungen für die Abschlussprüfung / Externenprüfung im deutschen Referenzberuf erfüllen.

Die zweite Funktion besteht darin, mit einzelnen Teilqualifikationen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern oder – bei Beschäftigten – das Arbeitslosigkeitsrisiko zu mindern. Für Arbeitslose kann dies ein erster Schritt sein, um überhaupt wieder in Arbeit zu kommen und/oder um Eignung und Erfolgsaussichten einer vollständigen Weiterbildung bis zum Berufsabschluss nachzuweisen.

Für Beschäftigte sind Teilqualifikationen in Zukunft ein wichtiges Instrumentarium bei der Bewältigung des Strukturwandels und der digitalen Transformation. Sie können als Anpassungsqualifizierungen genutzt werden, wenn zusätzliche Kompetenzen, auch aus anderen Berufen, erforderlich sind, um den sich verändernden Anforderungen der bisherigen oder der künftigen Berufstätigkeit gerecht zu werden. Mit einzelnen Teilqualifikationen können zusätzliche, die bisherigen beruflichen Kompetenzen ergänzende Qualifikationen erreicht oder – auf der Basis des ursprünglich erlernten Berufes – Qualifikationen aus einem neuen Beruf erworben werden.

¹⁰ NWS-Umsetzungsbericht S. 47.

¹¹ Ebd.



Abbildung 3: Unterschiedliche Funktionen von Teilqualifikationen

Hintergrund:	<p>Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen müssen den Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit entsprechen.¹² Darin sind festgelegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die inhaltliche Ausrichtung am Berufsbild auf der Grundlage der Ausbildungsordnungen, Ausbildungsrahmenpläne und Rahmenlehrpläne für den jeweiligen Beruf. • Die Dauer und Anzahl: Fünf bis acht Teilqualifikationen je Beruf mit einer Dauer von zwei bis sechs Monaten und einem zeitlichen Gesamtumfang, der sich an einer Dauer von etwa zwei Dritteln der Erstausbildungszeit orientiert. • Der Zuschnitt auf betriebliche Einsatzgebiete und die Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. • Kompetenzfeststellungen zum Abschluss der Teilqualifikationen nach Standards, die auch für die Abschlussprüfungen gelten. • Aussagekräftige Zertifikate über die erworbenen Kompetenzen, Berechtigungsnachweise sowie die Praktika (Betriebe, Dauer).
---------------------	---

¹² Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/datei/konstruktionsprinzipien_ba017222.pdf [abgerufen am 7.12.2021]

	<p>Interesse wären, fehlen im Angebot oder können wegen zu geringer Teilnehmendenzahl nicht durchgeführt werden.</p> <p>4. Es fehlen berufsbegleitende und Teilzeit-Teilqualifikationen, um Berufstätigkeit und Weiterqualifizierung bis zum Berufsabschluss miteinander verbinden zu können.</p> <p>5. Während der Teilqualifikationen und anderen Weiterbildungen erhalten die Teilnehmenden lediglich ihr bisheriges Arbeitslosengeld weiter. Das reicht oft nicht aus, um eine Familie versorgen zu können. Die betreffenden Personen befinden sich in einem Zielkonflikt, während einer längeren Weiterbildung „nur“ Arbeitslosengeld zu beziehen oder wieder als Angelernte zu arbeiten, um möglichst schnell wieder den Lohn als Angelernte zu bekommen. (Vgl. Kapitel 6).</p> <p>6. Es gibt keine verbindlichen und einheitlichen Regelungen, dass TQ-Zertifikate bei der Anmeldung zur Externenprüfung als Nachweise über vorhandene berufliche Handlungskompetenzen anerkannt werden müssen. Ob und in welchem zeitlichen Umfang Teilqualifikationen im Hinblick auf die Voraussetzungen für die Anmeldung zur Externenprüfung angerechnet werden, wird von den Kammern unterschiedlich gehandhabt. Es fehlt eine Rechtssicherheit für die Teilnehmenden.</p>
--	---

<p>Vorschläge:</p>	<p>1. Weiterbildungsanbieter sollten verpflichtet werden, für alle Teilqualifikationen eines Berufsbildes ein verbindliches Angebot bereitzuhalten und nicht nur die Maßnahmenzertifizierung vorzuweisen.</p> <p>Dies könnte durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es sollte erlaubt werden, einzelne TQ-Teilnehmende (trotz unterschiedlicher Maßnahmennummer) auch in die entsprechenden Teile einer Umschulung zu integrieren. • Durch einen vereinfachten Kleingruppenzuschlag über die 25-Prozent-Regelung hinaus (zum Beispiel reguläre Gruppengröße von vier Teilnehmenden oder durch einen mit dem Faktor 1,2 multiplizierten Stundensatz¹³) sollten auch Kleinstgruppen zulassungsfähig sein. • Durch Finanzierungsanreize (zum Beispiel in Form von Erfolgsprämien) sollten Weiterbildungsanbieter motiviert werden, möglichst viele Teilnehmende von Teilqualifikationen zur Fortsetzung der Nachqualifizierung bis zum Berufsabschluss (in Form weiterer Teilqualifikationen oder durch den Einstieg in eine Umschulung) zu gewinnen.
---------------------------	--

¹³ Beispiel Thüringen

- | | |
|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none">2. Mit bestandener TQ-Kompetenzfeststellung soll ein Anrecht auf zeitnahe Weiterförderung bis zum Berufsabschluss gesetzlich verankert werden, in Form weiterer Teilqualifikationen oder in Form einer (zeitlich flexiblen) Umschulung.3. Voraussetzung für die Zulassung von TQ-Maßnahmen und Fachliche Kompetenzfeststellungen durch die fachkundigen Stellen (AZAV) sollte künftig eine Bestätigung der nach BBiG bzw. HwO zuständigen Stelle (Kammer) sein, dass der Träger und die jeweilige Maßnahme von der Kammer als zum Berufsabschluss führende Weiterbildungen anerkannt sind.4. Durch Änderungen des § 45 Absatz 2 Satz 2 des Berufsbildungsgesetzes und des § 37 Absatz 2 Satz 3 der Handwerksordnung sollte gewährleistet werden, dass zur Abschlussprüfung <i>zuzulassen ist</i>, wer alle Teilqualifikationen eines Berufes durch Zertifikate über bestandene Kompetenzfeststellungen zu von der nach § 71 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zuständigen Stelle anerkannten Teilqualifikationsmaßnahmen nachweisen kann – unabhängig von der Dauer der Berufserfahrung (Satz 1). Das entspricht der Regelung bei Umschulungen (§ 62 BBiG). Im Ausland erworbene berufliche Kompetenzen sind dabei zu berücksichtigen (§ 45 Absatz 2 BBiG). |
|--|---|

Info 3: Kleingruppenzuschlag

Nach den 2021 gültigen Regelungen werden Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Gruppengröße von zwölf Teilnehmenden kalkuliert. Die Fachkundigen Stellen überprüfen, ob die vom Maßnahme-/ Weiterbildungssträger eingereichten Kosten als angemessen und notwendig im Sinne des Regelwerks angesehen werden können, sowie ob die geplanten Maßnahmen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt werden.

Eine Überschreitung des Bundesdurchschnittskostensatzes um bis zu 25 Prozent kann von der fachkundigen Stelle zugelassen werden. Die besonderen Aufwendungen (im Sinne des § 179 Absatz 2 Satz 1 SGB III) müssen im Konzept begründet und nachgewiesen werden, durch einen notwendigen überdurchschnittlichen Einsatz von Personal, eine besondere räumliche oder technische Ausstattung oder eine besondere inhaltliche Ausgestaltung. Auch eine barrierefreie Ausgestaltung der Maßnahme oder eine begründete geringere Teilnehmerzahl können zu akzeptanzfähigen Kostenüberschreitungen führen.

Eine Überschreitung von mehr als 25 Prozent bedarf der Kostenzustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch den Operativen Service in Halle. Diese bewertet das Prüfergebnis der Fachkundigen Stelle (FKS) anhand der eingereichten Unterlagen, ob ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht und ob die notwendigen überdurchschnittlichen Aufwendungen nachgewiesen wurden. Zur Beurteilung des besonderen arbeitsmarktpolitischen Interesses werden die Fragen herangezogen, ob es an den angebotenen Standorten ausreichend potenzielle Teilnehmende für die angebotene Maßnahme gibt und ob die ausgewiesene Zielgruppe das Potenzial hat, die mit dem Maßnahmenkonzept verfolgten Ziele zu erreichen. Ein weiteres Entscheidungskriterium sind die angestrebten Integrationserfolge. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt muss überwiegend wahrscheinlich erscheinen. „Denn eine Überschreitung der Kosten ist zumindest dann immer noch angemessen und somit zustimmungsfähig, wenn die Maßnahme aufgrund besonders hoher Arbeitsmarkteffizienz zu einer überdurchschnittlichen Wiedereingliederung der Teilnehmer:innen in den Arbeitsmarkt führt.“¹⁴ Auch das Potenzial einer Maßnahme für die nachhaltige Beschäftigungssicherung und die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit zur Bewältigung des Strukturwandels ist zu berücksichtigen.

Bei Weiterbildungen zum Berufsabschluss können besondere Aufwendungen durch einen überdurchschnittlichen Personaleinsatz in Verbindung mit einer besonderen inhaltlichen Ausrichtung begründet sein, zum Beispiel durch integriertes Fach- und Sprachlernen, integrierte berufsbezogene Allgemeinbildung oder begleitende Beratung (sozialpädagogische Betreuung). Auch eine Gruppengröße von weniger als zwölf Teilnehmenden kann zusätzlich begründet werden.¹⁵

¹⁴ Bundesagentur für Arbeit (2021): Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV Fachliche Weisung § 179 Abs. 2 SGB III i.V.m. § 3 Abs. 6 AZAV Kostenzustimmung OS Halle. Stand: 01. Dezember 2021, S. 12. Quelle: https://www.certqua.de/web/we-dokumente/download/akkreditierungs/fw-paragraph-179-kosten-zustimmung_ba147213.pdf?m=1638950581& [abgerufen am 09.12.2021].

¹⁵ Vgl. dazu Facharbeitskreis Nachqualifizierung (2016/2017): Erhöhter Bundesdurchschnittskostensatz für Maßnahmen zur modularen Nachqualifizierung – Begründungen. Quelle: https://berufabschluss.net/wp-content/uploads/2018/03/20160823_begrundungen_bdks_nq6_edit_20170512.pdf [abgerufen am 09.12.2021].

5 Zeitliche und inhaltliche Flexibilisierung von Umschulungen

Im NWS-Strategiepapier war der Prüfauftrag enthalten, ob auf die Verkürzung der Dauer einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung um mindestens ein Drittel in begründeten Einzelfällen verzichtet werden kann.¹⁶ Dies wurde bisher nicht umgesetzt.

Umschulungen sind grundsätzlich nach SGB III bisher auf eine Höchstdauer von zwei Dritteln der regulären Ausbildungszeit begrenzt (§ 179 Absatz 3 und § 180 Absatz 4 SGB III). Diese Höchstdauer wird von zuständigen Stellen (Kammern) als reguläre Gesamtzeit einer Umschulung angesehen. Sie kann in besonderen Ausnahmefällen (im Einzelfall vorhandene besondere Vorkenntnisse und Berufserfahrungen) von den Kammern *auf die Hälfte* der regulären Ausbildungszeit verkürzt werden. Auch Vorschaltmaßnahmen können unter bestimmten Voraussetzungen bis maximal drei Monate auf die Regelumschulungszeit angerechnet werden.¹⁷

Die Regelung im SGB III hatte ihre Berechtigung zu einer Zeit, in der Umschulungen überwiegend für Berufswechler gedacht waren. Die Verkürzung kann durch Berufserfahrungen, vorhandene (Schlüssel-)Kompetenzen, Bildungsvoraussetzungen und hohe Motivation kompensiert werden. Heute gehört aber die überwiegende Zahl der an Umschulungen Teilnehmenden nach der Definition im § 83 zur Zielgruppe der An- und Ungelernten bzw. Geringqualifizierten, die entweder noch nie eine Ausbildung abgeschlossen haben oder deren Ausbildung nach mehr als vier Jahren Tätigkeit als Angelernte nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden kann. Ein großer Teil dieser Zielgruppe verfügt nicht über die Bildungsvoraussetzungen und Vorqualifikationen aus einer früheren Ausbildung, die eine Verkürzung rechtfertigen würden. Flexible Lösungen, die eine Umschulungsdauer der regulären Ausbildungszeit und/oder konzeptionelle Verknüpfungen mit Grundbildungselementen und berufsbezogener Sprachförderung vorsehen, würden aber noch einem weit größeren Personenkreis die Chance auf einen Berufsabschluss eröffnen.

Auf der anderen Seite verfügen viele An- und Ungelernte schon über berufliche Kompetenzen, die im Rahmen von Kompetenzfeststellungen nach BQFG sowie Vali-Kom als teilweise gleichwertig bescheinigt werden können. Sie können die volle Gleichwertigkeit bzw. die vollständige berufliche Handlungskompetenz als Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung bereits innerhalb eines Jahres erreichen. Sie würden innerhalb der Umschulung nur noch die ihnen fehlenden Teile des Berufsbildes durchlaufen.

Der Facharbeitskreis setzt sich für eine Flexibilisierung hinsichtlich der Maßnahmedauer, der individuellen Teilnahmedauer und der Inhalte ein.

¹⁶ Vgl. NWS Strategiepapier (Juni 2019), S. 19.

¹⁷ Siehe zum Beispiel die Richtlinien des Deutschen Industrie- und Handelskammertages für trägergestützte Umschulungen (Stand: März 2018). Quelle: <https://docplayer.org/80306857-Richtlinien-der-industrie-und-handelskammern-fuer-traegergestuetzte-umschulungen.html>. [18.10.2021].

Hintergrund:

Im Mai 2021 hatte knapp die Hälfte der Teilnehmenden an einer beruflichen Weiterbildung mit Abschluss vorher noch keine abgeschlossene Berufsausbildung.¹⁸ Die übrigen haben früher schon mal eine Ausbildung abgeschlossen, können ihn aber nach mehr als vier Jahren Arbeit als Angelernte voraussichtlich nicht mehr ausüben.

69,7 Prozent der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund haben keinen Berufsabschluss (im Sinne von § 81 Absatz 1a SGB III). Es handelt sich zu etwa drei Vierteln um Personen mit eigener Migrationserfahrung.

59,4 Prozent der Langzeitarbeitslosen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Viele von ihnen könnten mit entsprechender Förderung einen Berufsabschluss erreichen.

Kritik:

Die starre Vorgabe des SGB III – Festlegung der Umschulungsdauer auf maximal zwei Drittel der regulären Ausbildungszeit (s. o.) – erschwert einen flexiblen und teilnehmergerechten Einsatz der Instrumente.

§ 180 SGB III Absatz 4 Satz 1 regelt, dass die Dauer einer zum Berufsabschluss führenden Vollzeitmaßnahme angemessen (in Bezug auf die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, § 179 Absatz 1 Nr. 3 SGB III) ist, „wenn sie gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist.“

Eine Verkürzung der Umschulungsmaßnahmen auf *weniger als die Hälfte* der regulären Ausbildungszeit ist derzeit nicht möglich. Sie wäre aber hilfreich für Personen, die schon über umfangreiche berufliche Kompetenzen in dem angestrebten Beruf verfügen, jedoch noch Kompetenzen zu bestimmten Teilen des Berufsbildes erwerben müssen, damit sie zur Abschlussprüfung zugelassen werden können oder – bei neu Eingewanderten – eine Bestätigung über die volle Gleichwertigkeit erhalten können. Die Qualifizierungsbedarfe sind individuell unterschiedlich. Es ist zwar möglich, hierfür zum Beispiel zwölf Monate dauernde Qualifizierungsmaßnahmen zu konzipieren, quasi als erweiterte Prüfungsvorbereitung, und sie mit berufsbezogener Fachsprache Deutsch zu verknüpfen. Das führt aber dazu, dass für die unterschiedlichsten Konstellationen von Lernvoraussetzungen und Lernzielen jeweils eine eigene Maßnahmenzulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) nötig ist. Diese ist für die Bildungsträger mit dem hohen Risiko verbunden, nicht genügend Teilnehmende für die Maßnahmen zu finden, was wiederum das tatsächlich zur Verfügung stehende Angebot verringert.

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit Statistik (2021): Förderung der beruflichen Weiterbildung. Teilnehmende an Maßnahmen. Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20918&topic_f=teilnehmer-massnahmen-fbw. [Download: 16.09.2021].

Eine Verlängerung der Umschulungsdauer ist derzeit nach den Regularien der Industrie- und Handelskammern ebenfalls nicht möglich, es sei denn nach nicht bestandener Prüfung. Dadurch werden aber viele aus den genannten Zielgruppen von einer abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung ausgeschlossen, die aufgrund ihrer Bildungs- und Sprachvoraussetzungen dieses Ziel in einer um ein Drittel der regulären Ausbildungszeit verkürzten Umschulung möglicherweise nicht erreichen können, wohl aber innerhalb der regulären Ausbildungszeit. Das ergibt sich auch aus der Neufassung des § 81 Absatz 2 Satz 1. Die Bedingung für die Förderung, dass „*sie voraussichtlich erfolgreich an der Maßnahme teilnehmen werden*“, ist immer in Bezug auf die Verkürzung nach § 180 Absatz 4 zu verstehen. Besonders bei den neu eingewanderten Menschen bleiben dadurch viele Potenziale für die Fachkräfteentwicklung ungenutzt. Der Rechtsanspruch auf Förderung der berufsabschlussbezogenen Weiterbildung wird auf diese Weise ausgehöhlt. Denn was vorher Ermessensentscheidung ohne strenge Auflagen war, ist jetzt ein gesetzlicher Prüfauftrag unter weitaus strengeren Voraussetzungen.

**Vor-
schläge:**

1. Die Dauer einer Umschulungsmaßnahme sollte künftig flexibler gehandhabt werden können und sowohl Verkürzungen als auch Verlängerungen möglich machen. § 180 Absatz 4 SGB III sollte ergänzt werden:
Die Dauer einer Vollzeitmaßnahme der beruflichen Weiterbildung ist auch dann angemessen, wenn sie durch die Integration von berufsbezogener Allgemeinbildung, berufsbezogener Fachsprache, durch längere Lernzeiten oder größere Praxisanteile der Dauer einer regulären Erstausbildung in dem entsprechenden Beruf entspricht.
2. Die *individuelle* Teilnahme an Umschulungen soll auch durch nachträglichen Einstieg und in verkürzter Form ermöglicht werden, wenn nur noch Teile des Berufsbildes absolviert werden müssen. Dazu sollten Regelungen für eine individuelle Verkürzung und Verlängerung auf dem Verordnungswege oder durch Gesetzesänderungen erlassen werden, angelehnt an § 8 BBiG und § 27c Absatz 2 HwO.

Eine Verkürzung sollte möglich sein, wenn bereits berufliche Handlungskompetenzen des jeweiligen Berufes vorhanden sind und durch fachliche Kompetenzfeststellungen (zum Beispiel ValiKom, Qualifikationsanalysen), durch TQ-Zertifikate oder durch andere geeignete Dokumente (zum Beispiel durch Bescheide über die (teilweise) Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen oder durch Dokumente der zuständigen Stellen über die bis zur Zulassung zur Externenprüfung oder zur vollständigen Gleichwertigkeit

noch zu absolvierenden Teile der Berufsausbildung) nachgewiesen werden können.

Eine Verlängerung sollte möglich sein, wenn sie notwendig ist, um das Ausbildungsziel erreichen zu können, zum Beispiel infolge von Ausfallzeiten, Ausbildungsdefiziten oder -mängeln oder infolge von individuellen Lernvoraussetzungen (längere Lernzeiten zum Beispiel wegen Nachholen von Grundkompetenzen oder Deutsch als Fachsprache).¹⁹

3. Grundlage für die Förderung durch einen Bildungsgutschein sollte künftig ein individueller Qualifizierungsplan sein. Er enthält Aussagen darüber, für welche Teile eines Berufsbildes bereits die erforderliche berufliche Handlungskompetenzen vorhanden sind und welche Teile noch erworben werden sollten, damit die Zulassung zur Externenprüfung oder die volle Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf erreicht werden kann. Bereits nachgewiesene Kompetenzen aus Validierungsverfahren, aus Anerkennungsbescheiden (nach dem Gesetz über die Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen), aus fachlichen Kompetenzfeststellungen sowie bereits absolvierten Teilqualifikationen sind dabei zu berücksichtigen. Empfehlungen aus unabhängigen Weiterbildungsberatungen sind ebenfalls einzubeziehen. Die Finanzierung sollte durch eine Ergänzung der Finanzierungsinstrumente (§§ 81 und 82 SGB III, §§ 44 und 45 SGB III, § 16 SGB II) gewährleistet werden.
4. Bei der Maßnahmenzulassung sollten die Stundenzahlen für die einzelnen Teile (bzw. Teilqualifikationen) einer Umschulung künftig als Richtwerte für das Curriculum gelten, die im Einzelfall, den Voraussetzungen der Teilnehmenden entsprechend, unter- oder überschritten werden können. Eine Unterschreitung kann sich ergeben, wenn die entsprechenden beruflichen Handlungskompetenzen bereits durch geeignete Zeugnisse, Zertifikate oder durch eine fachliche Kompetenzfeststellung nachgewiesen werden können. Eine Überschreitung kann sich ergeben, wenn die fachlichen Inhalte durch integriertes Fach- und Sprachlernen sowie integrierte berufsbezogene Allgemeinbildung erweitert werden oder die individuellen Lernvoraussetzungen dies erfordern. Über eine individuelle Verlängerung sollte, auf Vorschlag der Bildungseinrichtung, die Institution entscheiden, die den Bildungsgutschein ausstellt.

¹⁹ Vgl. § 8 BBiG

Info 4: Flexibilisierung und Individualisierung abschlussbezogener Weiterbildung

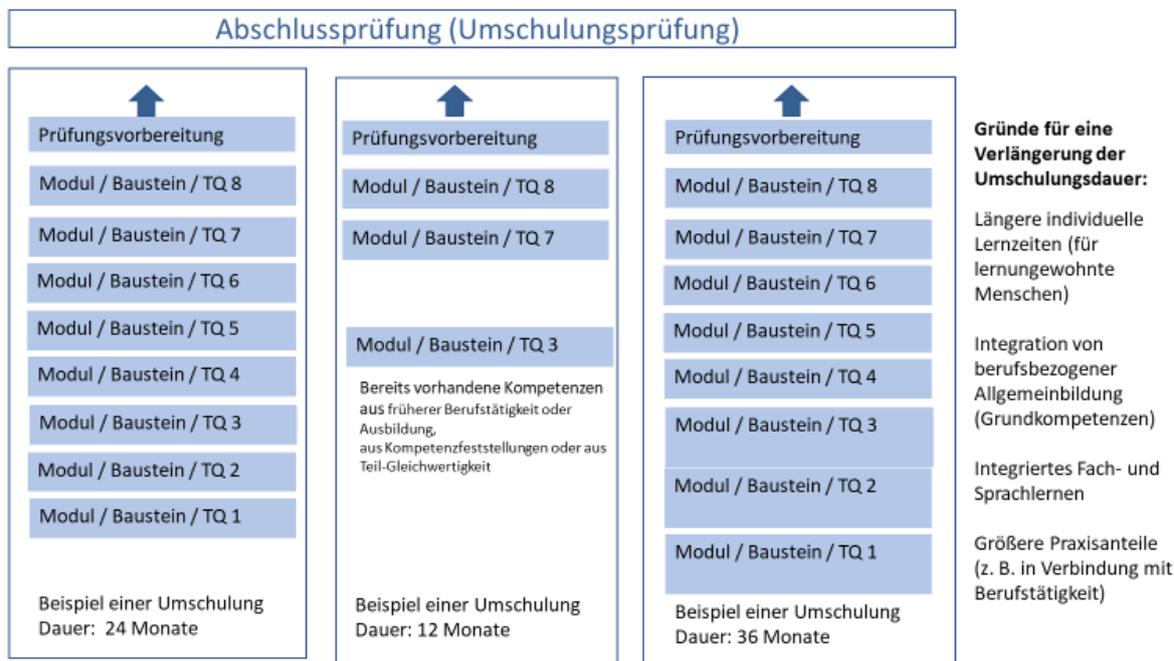


Abbildung 4: Beispiele zur Individualisierung und Flexibilisierung von abschlussbezogener Weiterbildung

In der gleichen Maßnahme werden Personen mit unterschiedlichen Teilnahmeverläufen qualifiziert.

Spalte 1 zeigt das Beispiel einer um ein Drittel der regulären Ausbildungszeit verkürzten Umschulung, die in einzelne Module bzw. Teilqualifikationen untergliedert ist. Es sollte geprüft werden, wie Bildungsgutscheine für Teilqualifikationen auch im Rahmen einer als Modulmaßnahme zugelassenen Umschulung eingelöst werden können.

Das würde die angestrebten Übergänge aus einer Einstiegs-TQ in weiterführende TQs bis zum Berufsabschluss erleichtern. Vor allem würde sichergestellt, dass Weiterbildungsinteressierte, die nur einzelne Teilqualifikationen bis zum Berufsabschluss benötigen, diese im Rahmen einer

bestehenden Umschulung absolvieren können (Spalte 2).

Dies würde auch aus dem Ausland eingewanderten Menschen nutzen, deren ausländische Berufsqualifikationen nur als teilweise gleichwertig mit dem deutschen Referenzberuf bescheinigt werden. Besondere Anpassungsqualifizierungen, wie sie bisher im Rahmen des ESF-Programms Integration durch Qualifizierung gefördert werden, könnten auf diese Weise in ein reguläres Weiterbildungsangebot integriert werden, insbesondere dann, wenn einzelne Teilqualifikationen bzw. die Gesamtdauer der Umschulung verlängert werden, um längere individuelle Lernzeiten, längere Praxisphasen, die Integration von Deutsch als Fachsprache oder berufsbezogener Allgemeinbildung zu ermöglichen (Spalte 3).

6 Finanzielle Absicherung - Förderanreize

Im Umsetzungsbericht verweist das BMAS auf erweiterte Fördermöglichkeiten bei berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen, unter anderem auf Weiterbildungsprämien, die zur Stärkung von Motivation und Durchhaltevermögen führen sollen. Dies greift die bestehende Regelung auf. § 131a Absatz 3 SGB III sieht die Zahlung von Weiterbildungsprämien vor: 1.000 € nach Bestehen einer Zwischenprüfung, 1.500 € nach Bestehen einer Abschlussprüfung.

„Identifikation und wo nötig Abbau von Hemmnissen zur Erreichung eines anerkannten Berufsabschlusses durch zertifizierte TQ unter Einbezug der Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses“ werden im Ausblick als weiteren Handlungsbedarf genannt. „Das BMAS wird hierzu prüfen, ob förderrechtlich zusätzliche finanzielle Anreize für die Nachqualifizierung (im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung insgesamt) ermöglicht werden können. Ziel bleibt die Erhöhung der Motivation und des Durchhaltevermögens bei den besonders relevanten Teilnehmergruppen.“²⁰

Eine wichtige Voraussetzung für die Stärkung von Motivation und Durchhaltevermögen ist eine **kurzfristige und ausreichende finanzielle Absicherung während der Weiterbildung**. Denn: *„Eine kontinuierliche Geldleistung ist besser als eine einmalige Erfolgsprämie am Ende einer Maßnahme dazu geeignet, Leistungsberechtigte dazu zu motivieren und zu befähigen, eine berufliche Weiterbildung über die gesamte Zeit durchzuhalten.“²¹*

Viele An- und Ungelernte können sich eine längerfristige berufliche Weiterbildung finanziell nicht leisten, weil das Familieneinkommen, insbesondere beim ALG-II-Bezug, langfristig nicht ausreicht. *„Die Unsicherheit über finanzielle Erträge und der längere Verzicht auf Einkommen sind für viele potenzielle Teilnehmende wichtige Ausschlusskriterien.“²²* Viele versprechen sich von einer kurzfristigen Arbeitsaufnahme eine unmittelbare Verbesserung ihrer Einkommenssituation gegenüber dem Arbeitslosengeld während der Weiterbildung. Sie bleiben aber im Status „ohne Berufsabschluss“, mit geringerem Lohn im Vergleich zu Fachkräften. Sie sind weiterhin besonders stark von Arbeitslosigkeit bedroht. Wegen des geringeren Lohns in Helferberufen beziehen viele Bedarfsgemeinschaften als „Aufstocker“ weiterhin Arbeitslosengeld II. Für sie erhöht sich das Familieneinkommen nach der Arbeitsaufnahme nur in relativ geringem Umfang.

Nach der Teilnahme an einer Weiterbildung bis zum Berufsabschluss (Umschulung) würde sich ihr Arbeitsmarktrisiko verringern und ihr Einkommen langfristig deutlich erhöhen. Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Bernhard 2016) *„entfalteten Umschulungen im SGB II teilweise doppelt so große positive Effekte wie berufliche Weiterbildungen mit kürzeren Förderdauern. Die Beschäftigtenanteile waren bei Umschulungsteilnehmerinnen und -teilnehmern um bis zu 22 Prozentpunkte höher als bei Personen, die keine Weiterbildung durchlaufen haben. Arbeitslosengeld-II-Empfänger, die an Umschulungen teilnahmen, erzielten einen bis zu 480 Euro höheren durchschnittlichen Brutto-Monatslohn als die Vergleichsgruppe. Bei kürzeren Weiterbildungen betrug dieser Wert maximal 270 Euro.“²³*

²⁰ NWS Umsetzungsbericht S. 47-48).

²¹ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (2020), Seite 8.

²² IAB: Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen 2021/2022, S. 10.

²³ Thomas Kruppe (2020). Finanzierung der Weiterbildung. IAB-Stellungnahme 14/2020, S. 8. Quelle: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn1420.pdf> [15.10.2021]

Hintergrund:

Seit August 2016 bis April 2021 haben insgesamt 60.537 Personen Weiterbildungsprämien in Anspruch genommen: 3.552 Personen zur Zwischenprüfung, 35.750 Personen zur Abschlussprüfung und 21.235 Personen zur Zwischen- und Abschlussprüfung. Im Jahresdurchschnitt wären das ca. 13.500 Personen. Allein im Jahr 2019 sind 75.000 Personen in eine abschlussorientierte berufliche Weiterbildung eingetreten, von 330.600 FbW-Eintritten insgesamt (22,7 Prozent).

„Die etwa 25 Prozent vorzeitigen Austritte aus abschlussorientierten Maßnahmen dürften teilweise auf finanzielle Erwägungen zurückzuführen sein, denn immerhin 36 Prozent der vorzeitigen Abbrecher/-innen sind sechs Monate danach sozialversicherungspflichtig beschäftigt (gegenüber jedoch 64 Prozent der Absolvent/-innen – Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2017d, Tabelle 6, eigene Berechnungen). Unter Arbeitslosen sind finanzielle Erwägungen die wichtigsten Hemmnisse ihrer Weiterbildungsbereitschaft (Osiander 2013).“²⁴

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildungen erhalten weiterhin Arbeitslosengeld, so lange wie die Maßnahme dauert. Arbeitslosengeld I wird noch mindestens für 30 Tage nach Abschluss gezahlt. Die Höhe des Arbeitslosengeldes I beträgt 60 Prozent des Nettoentgeltes, bei Personen mit Kindern 67 Prozent. Die Höhe des Arbeitslosengeldes II (ALG II) richtet sich nach dem Bedarf für den Lebensunterhalt und nach den Kosten für Unterkunft und Heizung.

Kritik:

Während der abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung erhalten die Teilnehmenden weiter ihr Arbeitslosengeld. Mit der Teilnahme tritt also keine finanzielle Verbesserung gegenüber der Arbeitslosigkeit ein.

Zudem reicht die Anspruchsdauer für das Arbeitslosengeld I (SGB III) für eine komplette Umschulung nur dann aus, wenn die Betroffenen vorher mindestens 24 Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren *und* die Umschulung am ersten Tag der Arbeitslosigkeit beginnt (Anspruch auf zwölf Monate Arbeitslosengeld, der sich bei Teilnahme an einer Weiterbildung auf 24 Monate erhöht).

²⁴ Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2018): Solidarische und sozialinvestive Arbeitsmarktpolitik, S. 87. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8005 (Abruf am 14.09.2021). Mit Verweis auf Osiander, Christopher (2013): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering qualifizierter Arbeitsloser. In: Zeitschrift für Sozialreform 59, H. 4, S. 493–513.

2019 waren 18 Prozent (SGB III) bzw. 23 Prozent (SGB II) der Austritte aus einer abschlussorientierten beruflichen Weiterbildung Abbrüche, die nicht aus Gründen einer Arbeitsaufnahme erfolgt sind. Quelle: Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung [...] (2021), S. 17.

Vorschläge: Während der abschlussbezogenen Weiterbildung sollte daher der Bezug von Arbeitslosengeld durch ein deutlich höheres anrechnungsfreies und für beide Rechtskreise einheitliches Weiterbildungsgeld ergänzt werden. Nach einer Weiterbildung soll mindestens ein Anspruch auf drei Monate Arbeitslosengeld bestehen.

Laufende monatliche Zahlungen würden von Beginn einer abschlussorientierten Weiterbildung an zu einer spürbaren Verbesserung der Einkommenssituation im Vergleich zum Arbeitslosengeld führen, über das Existenzminimum hinaus. Die Erhöhung sollte deutlich über der Mehraufwandsentschädigung von einem bis zwei Euro (§ 16d SGB II) für die Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten liegen. Ob das im Koalitionsvertrag genannte Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro monatlich ausreicht, damit „ein wirksamer Anreiz zur Weiterbildung entsteht“, ist zweifelhaft.²⁵ Denn die Teilnahme an abschlussbezogener Weiterbildung sollte auch unter finanziellen Gesichtspunkten eine Alternative zu Hilfstätigkeiten bieten. Eine Erhöhung zum Beispiel um 300 Euro über dem Arbeitslosengeld würde immer noch einen spürbaren Abstand zum künftigen Nettolohn als Fachkraft darstellen.

Zum Vergleich: „Bis 2005 (gab es) das Unterhaltsgeld, das höher war als Arbeitslosengeld oder -hilfe mit ursprünglich 75 Prozent und – bei wiederholten Änderungen des Leistungssatzes – zeitweilig bis zu 90 Prozent des Bemessungsentgelts (Steffen 2016).“²⁶

Dieser Vorschlag steht nicht in Konkurrenz zu der Weiterbildungsprämie nach § 131a Absatz 3 SGB III. Diese erreicht bisher nur eine überschaubare Zahl der Teilnehmenden an abschlussbezogener Weiterbildung (s. o.). Sie hat ihre Berechtigung als zusätzlichen Motivationsanreiz, zum Beispiel um ihren durch einzelne Teilqualifikationen begonnenen Weg zum Berufsabschluss bis zur Abschlussprüfung fortzusetzen.

„Um die Teilnahme an Weiterbildungen attraktiver zu machen, sollten die abschlussbezogenen Prämien für Arbeitslose durch ein erhöhtes monatliches Arbeitslosengeld während der Qualifizierung ergänzt werden. Weiteren Personengruppen, die in Weiterbildungen unterrepräsentiert sind, wie gering qualifizierten Beschäftigten in Helferjobs, könnten abschlussbezogene Weiterbildungen ermöglicht werden, indem sie dann monatliche Zahlungen zum Lebensunterhalt in angemessener Höhe bekämen.“ (IAB: Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen 2021/22, S. 10).

²⁵ Vgl. Mehr Fortschritt wagen. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP
Quelle: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf [abgerufen am 10.12.2021], Seite 68.

²⁶ Vgl. Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2018): Solidarische und sozialinvestive Arbeitsmarktpolitik, S. 88. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8005 (Abruf am 14.09.2021). 1969 wurde das Unterhaltsgeld von 75% des maßgeblichen Nettoarbeitsentgelts angehoben auf 81,25% für die ersten sechs Monate und auf 87,5% für die weitere Dauer der Maßnahme. 1979 erfolgte eine Erhöhung des Uhg für Teilnehmer an FuU-Maßnahmen auf einheitlich 90% des Nettoarbeitsentgelts. Quelle: Steffen, Johannes (2016): Sozialpolitische Chronik, Berlin, S. 10. Quelle: <http://portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/Sozialpolitische-Chronik.pdf> (Abruf am 15.10.2021).

7 Bundeseinheitliche Standards für modulare Nachqualifizierungen, Teilqualifikationen und Kompetenzfeststellungen

Im Berufsbildungsgesetz sind die Voraussetzungen für bundeseinheitliche Fortbildungsabschlüsse für Bachelor- und Master-Professionales geschaffen worden. Für die berufsabschlussbezogene Weiterbildung gelten als Grundlage die Ausbildungsrahmenpläne und Prüfungsregelungen der jeweiligen Ausbildungsverordnungen. Für die Untergliederung in einzelne Module oder Teilqualifikationen gibt es jedoch keine einheitlichen Vorgaben und Standards.

In den Empfehlungen im Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie wird als Ziel „die Entwicklung einer bundeseinheitlichen, standardisierten Struktur für die bedarfsgerechte Entwicklung von TQ auf der Basis der Ausbildungsordnungen“ genannt. *„Ziel ist die Schaffung größerer zeitlicher und räumlicher Flexibilität durch transparente und mit der Option des Berufsabschlusses kompatible TQ-Angebote.“*²⁷

Genauso wie die Ausbildungsrahmenpläne eine bundesweite Vergleichbarkeit der zu erwerbenden beruflichen Kompetenzen (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) ermöglichen, sollten auch die Nachqualifizierungsmodule, Bausteine oder Teilqualifikationen durch einen einheitlichen Zuschnitt bundesweit vergleichbar sein.

Hintergrund: Bisher gibt es verschiedene Modelle und Strukturen der Untergliederung der jeweiligen Berufsbilder in Teilqualifikationen: im Projekt „Chancen nutzen“ der DIHK Service GmbH, im Rahmen des Projekts „ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“, BIBB-TQ, BA-TQ, BIBB-Ausbildungsbauusteine, MySkills. Manche in der Praxis angewandten Modelle sind aufgrund von Neuordnungsverfahren nicht mehr auf dem neuesten Stand. Es gibt eine Vielzahl von Eigenentwicklungen von Trägern, auf der Grundlage der für die AZAV-Maßnahmenzulassung von der Bundesagentur für Arbeit vorgegebenen Konstruktionsprinzipien. Für modulare Maßnahmen außerhalb der TQ-Zertifizierung gibt es keine verbindlichen Standards.

Kritik: Diese Vielfalt unterschiedlicher Zuschnitte und Strukturen erschwert den Vergleich der Angebote für die Weiterbildungsinteressierten sowie die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Anbietern. Im Prinzip kann jeder Anbieter eine eigene Untergliederungsstruktur von Teilqualifikationen oder Bausteinen entwickeln. Selbst bundesweit einheitliche Modelle (s. o.) unterscheiden sich voneinander hinsichtlich ihrer inhaltlichen Struktur und Untergliederung.

Die Vielfalt der unterschiedlichen Modelle erschwert die Anerkennung und Anrechnung bereits vorhandener beruflicher Handlungskompetenzen bei der Zulassung zur Externenprüfung, sodass nach wie vor eine Einzelfallprüfung stattfinden muss. Obwohl ihre berufliche Handlungskompetenzen bereits durch Kompetenzfeststellungen zum Abschluss der Teilqualifizierungen überprüft worden sind und durch Zertifikate nachgewiesen werden können, müssen die Betroffenen diese für die Zulassung zur Externenprüfung noch einmal individuell anerkennen

²⁷ Nationale Weiterbildungsstrategie. Umsetzungsbericht. S. 47-48.

lassen, um sie dann in der Abschlussprüfung ein weiteres Mal nachweisen zu müssen. Im Unterschied dazu erfolgt die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in der Regel auf der Grundlage von Zeugnissen.

Vorschläge: In künftigen Neuordnungsverfahren sollte eine Anlage B: *Rahmenplan für die auf den Berufsabschluss zielende Weiterbildung* vereinbart werden, in denen die Struktur und die Inhalte der einzelnen Module oder Bausteine für die abschlussbezogene Weiterbildung beschrieben werden. Grundlagen sind die Ausbildungsverordnung, der Ausbildungsrahmenplan und der Rahmenlehrplan für die Berufsschulen.

Die darin beschriebenen zu erwerbenden Kompetenzen sollen Grundlagen für die fachlichen Kompetenzfeststellungen nach Abschluss des Moduls bzw. Bausteins sein. Sie dienen auch zur Überprüfung der Zulassungsvoraussetzungen für die Externenprüfung sowie zur Feststellung der Gleichwertigkeit bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Noch fehlende und zu erwerbende Kompetenzen können mithilfe des Rahmenplans für die abschlussbezogene berufliche Weiterbildung präzise bestimmt werden.

Dieser besondere Rahmenplan für die zum Berufsabschluss führende Weiterbildung ist nötig, weil die Lernenden bereits über formell oder informell erworbene Qualifikationen verfügen, auf die in der Weiterbildung aufgebaut werden kann. Diese werden in fachlichen Kompetenzfeststellungen überprüft. Der individuelle Qualifizierungsplan enthält die Module / Bausteine (oder Teile davon), die noch bis zum Berufsabschluss bzw. bis zur vollen Gleichwertigkeit erarbeitet werden sollten. Um die abschlussorientierte Weiterbildung mit einer bestehenden oder geplanten Berufstätigkeit verknüpfen zu können, sollen die Module / Bausteine für die Weiterbildung zum Berufsabschluss – im Unterschied zur Erstausbildung – arbeitsmarktverwertbar strukturiert werden.

Für bestehende Berufsbilder sollte das BIBB übergangsweise entsprechende einheitliche Empfehlungen erarbeiten, zusammen mit den Sozialpartnerorganisationen, den Spitzenorganisationen der zuständigen Stellen, der Bundesagentur für Arbeit sowie Fachleuten aus Wissenschaft und Praxis.

Im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung soll die oben beschriebene Regelung mit aufgenommen werden, vergleichbar mit § 53 BBiG für die Fortbildungsregelungen.

§ 45 Absatz 2 Satz 2 BBiG und § 37 Absatz 2 Satz 2 HwO (Zulassung in besonderen Fällen) sollten präzisiert werden: Wer alle Weiterbildungsbausteine eines Berufes durch Zertifikate über fachliche Kompetenzfeststellungen, Qualifikationsanalysen oder durch anerkannte ausländische Berufsqualifikationen nachweisen kann, *ist* zur Abschlussprüfung zuzulassen (im Unterschied zur jetzigen Kann-Regelung).

Literaturverzeichnis

- AZAV Beirat (2021): Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III. Bekanntmachung vom 21.07.2021. Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014848.pdf [Download: 18.10.2021].
- Bauer, Frank; Fuchs, Philipp; Gellermann, Jan F. C. (2020): Implementationsanalyse des Modellprojekts zur Förderung geringqualifizierter Jugendlicher und Erwachsener – Abschlussbericht. IAB-Forschungsbericht 17/2020, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (I-AB). Nürnberg. Quelle: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1720.pdf> [Download: 18.10.2021].
- Bernhard, Sarah u. a. (2021): Vorschläge zur Reform der Grundsicherung für Arbeitsuchende und weiterer Gesetze zur sozialen Absicherung. IAB-Stellungnahme 5/2021, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg. Quelle: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2021/sn0521.pdf> [Download: 18.10.2021].
- Brücker, Herbert u. a. (2021): Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. IAB-Kurzbericht 2/2021, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Nürnberg. Quelle: <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf> [Download: 18.10.2021].
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV Fachliche Weisung § 179 Abs. 2 SGB III i. V.m. § 3 Abs. 6 AZAV Kostenzustimmung OS Halle. Stand: 01. Dezember 2021, S. 12. Quelle: https://www.certqua.de/web/we-dokumente/download/akkreditierungs/fw-paragraph-179-kostenzustimmung_ba147213.pdf?m=1638950581& [abgerufen am 09.12.2021].
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Fachliche Weisungen (FW) Förderung der beruflichen Weiterbildung Arbeitslose und Beschäftigte (§§ 81 – 87, 111a, 131a SGB III) Zulassung von Trägern und Maßnahmen §§ 177 Abs. 5, 180, 183 SGB III. Gültig ab 18.02.2021. Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014613.pdf [Download: 18.10.2021].
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Fachliche Weisungen Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. §§ 81 ff. SGB III. Gültig ab 08.02.2021. Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba045619.pdf [Download: 18.10.2021].
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik (2021): Förderung der beruflichen Weiterbildung. Teilnehmende an Maßnahmen. Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20918&topic_f=teilnehmer-massnahmen-fbw [Download: 16.09.2021].
- Bundesagentur für Arbeit (2021), Weisung 202107012 vom 22.07.2021 – Lebensbegleitende Berufsberatung – Fachliche Umsetzung. Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202107012_ba147119.pdf [Download: 10.11.2021].
- Bundesagentur für Arbeit (2019): Weisung 201912024 vom 20.12.2019 – Lebensbegleitende Berufsberatung – Fachliche Umsetzung der Berufsberatung im Erwerbsleben. Quelle: <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146210.pdf> [Download: 10.11.2021].
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Quelle: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2021.pdf> [Download: 18.10.2021].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS, Strategiepapier). Quelle: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf;jsessionid=C168B53F19C01BDB3A581B4111B15D5A.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1 [Download: 18.10.2021]. [18.10.2021].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2021): Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS, Umsetzungsbericht). Quelle: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [Download: 18.10.2021].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2021): Themenlabore. Begleitpublikation zum Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Quelle: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805b-themenlabore-begleitpublikation-nationalen-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Download: 18.10.2021].
- Bundesregierung (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN UND FDP 2021 - 2025. Quelle: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf [abgerufen am 10.12.2021].
- Dietrich, Hans u. a. (2020): Zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung. Stellungnahme des IAB zur Verbändeanhörung des

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum 27.2.2020. Quelle: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn0120.pdf> [Download: 18.10.2021].

Deutscher Bundestag (2021): Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben. Drucksache 19/25785 vom 06.01.2021. Quelle: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/257/1925785.pdf>. [Download: 18.10.2021].

Deutscher Bundestag (2021): Bericht der Enquete-Kommission berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950 vom 22.06.2021. Quelle: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf>. [Download: 18.10.2021].

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2018): Richtlinien des Deutschen Industrie- und Handelskammertages für trägergestützte Umschulungen (Stand: März 2018). Quelle: <https://docplayer.org/80306857-Richtlinien-der-industrie-und-handelskammern-fuer-traegergestuetzte-umschulungen.html>. [Download: 18.10.2021]

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (2019): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung von Bildung und beruflicher Weiterbildung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (DV 22/19). Quelle: https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2020/dv-22-19_bildung-berufliche-weiterbildung.pdf. [Download: 18.10.2021].

Facharbeitskreis Nachqualifizierung (2018): Teilqualifikationen – ein Weg zum Berufsabschluss. Schlussfolgerungen des Facharbeitskreises zum Fachgespräch am 25. April 2018. Quelle: https://berufsabschluss.net/wp-content/uploads/2019/02/20181218_Schlussfolgerungen1_Fachgespr%C3%A4ch_Final.pdf. [Download: 18.10.2021].

Facharbeitskreis Nachqualifizierung (2016/2017): Erhöhter Bundesdurchschnittskostensatz für Maßnahmen zur modularen Nachqualifizierung – Begründungen. Quelle: https://berufsabschluss.net/wp-content/uploads/2018/03/20160823_begrundungen_bdks_nq6_edit_20170512.pdf [abgerufen am 09.12.2021].

Gutschow, Katrin (2010): Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen. Bericht an den Hauptausschuss. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 118, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Quelle: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/6258>. [Download: 18.10.2021].

Hans Böckler Stiftung (Hrsg.) (2017): Solidarische und sozialinvestive Arbeitsmarktpolitik. Vorschläge des Arbeitskreises Arbeitsmarktpolitik. Düsseldorf. Quelle: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8005 [Download: 18.10.2018].

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen 2021/2022. Quelle: <https://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/K211209NC4> [Download 04.01.2022].

Klaus, Anton u. a. (2020) Geförderte Weiterbildung Beschäftigter: Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. IAB-Kurzbericht 24/2020, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Quelle: <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb2420.pdf>. [Download: 18.10.2021].

Kruppe, Thomas (2020): Finanzierung der Weiterbildung. IAB-Stellungnahme 14/2020, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Quelle: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn1420.pdf> [Download: 18.10.2021].

Paritätischer Gesamtverband (Hrsg.) (2020): Gegen Armut hilft Geld. Der paritätische Armutsbericht 2020. Berlin. Quelle: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/broschuere_armutsbericht-2020_web.pdf [Download: 18.10.2021].

Steffen, Johannes (2020): Sozialpolitische Chronik. Berlin. Quelle: <http://portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/Sozialpolitische-Chronik.pdf> [Download: 18.10.2021].

Westdeutscher Handwerkskammertag: ValiKom: Berufsrelevante Kompetenzen bewerten und zertifizieren. Webseite: <https://www.validierungsverfahren.de/startseite>. [Download: 18.10.2021]

Gesetze und Verordnungen

Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung vom 4. Mai 2020. Quelle: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/pdf/das-neue-berufsbildungsgesetz-bbiq.pdf?__blob=publicationFile&v=2. [Download: 18.10.2021]

Sozialgesetzbuch II – Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), zuletzt geändert am 20.08.2021. Quelle: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbii/33.html>. [Download: 18.10.2021]

Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung (SGB III), zuletzt geändert am 20. August 2021. Quelle: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/1.html> [Download: 18.10.2021]