

Dokumentation



**Paritätische Arbeitstagung
„Gestärkt durch Bildung auf dem Weg nach oben – Wirksame Ansätze in der
Fort- und Weiterbildung“ am 2. Juni 2022
in Frankfurt am Main**



Begrüßung und Einführung

Tina Hofmann, Referentin für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik beim Paritätischen Gesamtverband

Zusammenfassung:

Die Bundesregierung will die Berufliche Weiterbildung stärken und dafür schon bald neue Gesetze auf den Weg bringen. So soll mit dem geplanten „Bürgergeld“ ein Paradigmenwechsel in der Grundsicherung für Arbeitsuchende vollzogen werden: Der Vermittlungsvorrang soll abgeschafft werden. Die möglichst zügige Vermittlung von Leistungsberechtigten in Helfertätigkeiten würde zurückgestellt zugunsten von nachhaltig wirkenden Qualifizierungen. Arbeitnehmer*innen, die ergänzend zu ihrem Arbeitslohn Leistungen des neuen Bürgergeldes beziehen, könnten neue Angebote der Fort- und Weiterbildung von den Arbeitsagenturen erhalten. Weiterbildung im digitalen und technologischen Wandel soll für Arbeitnehmer*innen breiter angelegt und intensiver staatlich gefördert werden. Erste Ankündigungen zur Einführung einer neuen „Bildungszeit“ hat Bundesarbeitsminister Heil bereits gemacht. Zwischen politischem Anspruch, gesetzlichem Rahmen und Praxis klafft gerade in der öffentlich geförderten Weiterbildung eine Lücke. Vor diesem Hintergrund steht bei dieser Tagung die Frage im Mittelpunkt, wie neue politische Impulse und aktuelle Herausforderungen in der Praxis aufgegriffen werden können, damit die Förderung bei Arbeitnehmer*innen und Arbeitsuchenden tatsächlich ankommt. Bestehende wirksame Ansätze in der Fort- und Weiterbildung sollen bekannt gemacht und

verbreitet werden. Dazu werden in den Workshops dieser Tagung einige Beispiele aus der Praxis paritätischer Mitgliedsorganisationen vorgestellt. Ein besonderer Fokus wird auf Personengruppen gelegt, die bislang in der Fort- und Weiterbildung benachteiligt sind bzw. aktuell besonderer Unterstützung bedürfen: Erwerbslose, gering qualifizierte Arbeitnehmer*innen und Menschen mit Fluchthintergrund. Denn für den Paritätischen ist es entscheidend, dass diese Personengruppen vom geplanten Ausbau der Fort- und Weiterbildung profitieren.



Weiterbildungsbeteiligung und Wirkungen der öffentlichen Weiterbildungsförderung gering qualifizierter Arbeitnehmer*innen und Erwerbsloser – Erkenntnisse aus der Forschung des IAB

Dr. Julia Lang, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Leiterin der Arbeitsgruppe „Weiterbildung“

Zusammenfassende Thesen:

- Die Fördermöglichkeiten der öffentlich geförderten Weiterbildung für Beschäftigte wurden zuletzt erweitert (so etwa durch das „Qualifizierungschancengesetz“), jedoch hat dies nicht zu einem sprunghaften Anstieg der Fort- und Weiterbildungen oder zu einer systematischen Veränderung der erreichten Zielgruppen geführt. Es gab in den letzten Jahren aber einen kontinuierlichen, leichten Aufwuchs der Fort- und Weiterbildungen. Zuletzt wurde rund 1 von 1000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer öffentlich geförderten Weiterbildung erreicht. Hinderungsgründe sind seitens der Betriebe v. a. eine geringe Bekanntheit der Fördermöglichkeiten und das Fehlen passender Weiterbildungsangebote, bei Beschäftigten finanzielle Unsicherheiten.
- Betrachtet man die Zugänge in geförderte Weiterbildung in Relation zum jahresdurchschnittlichen Bestand an Arbeitslosen, so nahm in 2019 ca. jede/r 8. Arbeitslose an einer Weiterbildung teil (Unterschiede SGB II und III: Anteil SGB II 8 Prozent, SGB III über 20 Prozent). An berufsabschlussbezogenen Fort- und Weiterbildungen konnte nach den so berechneten Förderquoten knapp jede/r vierzigste Arbeitslose partizipieren (im SGB II 1,7 Prozent, im SGB III 4,1 Prozent). Diese Förderquoten beziehen sich auf den jahresdurchschnittlichen Bestand und berücksichtigen deshalb nicht Zu- und Abgänge aus Arbeitslosigkeit. Deshalb muss man sie mit Vorsicht interpretieren.
- An den Angeboten abschlussorientierter Weiterbildung haben Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bzw. Geringqualifizierte einen großen Anteil. Langzeitarbeitslose werden jedoch nur in geringem Umfang erreicht.
- Öffentlich geförderte Weiterbildung erzielt gute Arbeitsmarkteffekte auch bei Personengruppen, die bislang hiervon nur unterproportional erreicht wurden (u. a. Arbeitslose): das Arbeitslosigkeitsrisiko wird reduziert und das Einkommen mit hoher Wahrscheinlichkeit gesteigert.
- In Tätigkeitsfeld Altenpflege unterstützen Umschulungen eine längerfristige Beschäftigung.
- Es lohnt sich insgesamt, hemmende Faktoren für die Weiterbildungsbeteiligung zu reduzieren; dazu kann u. a. das angekündigte Weiterbildungsgeld einen Beitrag leisten.



Bildung und Weiterbildung im SGB II stärken – Empfehlungen aus Sicht der Förderpraxis

Ulrich Nehring, Geschäftsführer des Jobcenters Hildesheim

Zusammenfassende Thesen:

- Nach einer aktuellen Kundenbefragung des Jobcenters Hildesheim unter 1.450 Kund*innen hat sich gezeigt, dass eine große Zahl (116 von 187 antwortenden Kund*innen) sich vorstellen kann, in Zukunft an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen und sich mit dem Thema auch schon befasst hat.
- Die faktische Beteiligung an Fort- und Weiterbildungen ist -gemessen an diesem Interesse - aber deutlich geringer.
- Herr Nehring analysiert die Hintergründe und Hindernisse wie auch die Möglichkeiten einer Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitslosen vor dem Hintergrund der „Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung von Bildung und beruflicher Weiterbildung in der Grundsicherung“. Er selbst hat als Experte an der Erstellung dieser Empfehlungen mitgewirkt.
- Betreuungsschlüssel und notwendiges Spezialwissen der Beratungskräfte zu beruflicher Weiterbildung sind in der Tradition des SGB II nicht in dem Umfang aufgebaut worden, wie dies für einen „Weiterbildungsschub“ hilfreich wäre. Beratungskompetenzen müssen ausgebaut werden. Es geht in der Beratung darum, Kompetenzen und Ressourcen zu identifizieren - „die Diamanten zu finden“. Mit VerBIS kommt in der Praxis eine Vermittlungssoftware zum Einsatz, die Handlungsbedarfe abfragt.
- Das Jobcenter Hildesheim hat sich sozialräumlich aufgestellt, um den Bedarfen der Kund*innen besser zu begegnen. Dieser Ansatz hat sich grundlegend bewährt.
- Betriebliche Einzelumschulungen erzielen in der Arbeitsförderung sehr gute Integrationserfolge und haben daher auch einen hohen Stellenwert erlangt, stoßen aber bei einem nennenswerten Teil der Kund*innen im SGB II an ihre Grenzen. Sie sollten verstärkt um sozialpädagogisch begleitete Gruppenmaßnahmen bei Trägern ergänzt werden. Es sollten außerdem modulare Teilqualifikationen ausgebaut werden, auch vor dem Hintergrund, dass bei 25,4 Prozent der Arbeitslosen im SGB II kein Schulabschluss vorhanden ist.
- Eine stärkere Vernetzung des Jobcenters mit den Maßnahmenträgern und ihre Vernetzung untereinander wären hilfreich, etwa um die Bildungszielplanung rechtzeitiger und passgenauer auf den Weg zu bringen und benötigte Förderketten aufzubauen. Die Bildungsträger müssten dafür aber vorhandenes „Fressnapfdenken“ überwinden.
- Ein größeres Potenzial für Fort- und Weiterbildung wird in der Praxis bei vielen Migrant*innen gesehen. Hier müssten Prozesse kultureller Aneignung mitgedacht werden. Demgegenüber stößt die Beschäftigtenqualifizierung im SGB II nach

bisherigen Praxiserkenntnissen an ihre Grenzen; das Interesse von Arbeitgebern und Beschäftigten ist gering.

- Ein best-practice-Beispiel aus der Region ist die gemeinsam zwischen Jobcenter und Stadt Hildesheim finanzierte Ausbildung zur/zum sozialpädagogischen Assistent*in.
- Fortbildungen für diese und andere nicht ärztliche Heilberufe (z. B. Logopäd*in) könnten wesentlich leichter auf den Weg gebracht werden, wenn auch nicht verkürzbare Umschulungen zukünftig durchgängig förderfähig wären und entsprechende Regelungen auf der Bundesebene getroffen würden.

Parallele Workshops mit Praxisbeispielen



Projekt „InSole – In Sozialräumen lernen“

Nadja Gerner, Referentin im Paritätische Nordrhein-Westfalen

Zusammenfassende Thesen aus Vortrag und Diskussion:

- Viele Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten finden keinen Zugang zu Angeboten für Alphabetisierung und Grundbildung.
- Es gilt Zugangswege zu diesen Menschen zu entwickeln und zu erproben.
- Ein guter Weg: Kooperationen von Weiterbildungseinrichtungen mit sozialräumlichen Partnern.
- Ziel: Durch einen sozialraumorientierten Ansatz der Zusammenarbeit von Weiterbildungseinrichtungen mit Trägern der Quartiersarbeit werden Erwachsene mit Lese- und Schreibschwierigkeiten erkannt, angesprochen und unterstützt. Es geht auch darum, Interessierte an weiterführende Lernangebote der Volkshochschule heranzuführen.
- Wie? Träger der Quartiersarbeit und Volkshochschulen arbeiten zusammen und setzen gemeinsam niedrigschwellige Grundbildungsangebote um. Im Verbundprojekt „InSole“ – In Sozialräumen lernen“ werden die sozialraumbezogenen Angebotsstrukturen der Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Nordrhein-Westfalen genutzt, um das Interesse der Menschen für Grundbildung zu wecken und um ihre Bereitschaft zur Teilnahme an weiterführenden Lernangeboten zur Erweiterung von Lese- und Schreibkompetenzen zu erhöhen. Außerdem können mit Unterstützung der Quartiersarbeit im Sozialraum tätige Fachkräfte erreicht, sensibilisiert und auch aktiviert werden, um Menschen mit Grundbildungsbedarfen zu erkennen, anzusprechen und zur Teilnahme an einem niedrigschwelligen Lernangebot zu motivieren. In Kooperation mit den Volkshochschulen werden niedrigschwellige Lernangebote im Sozialraum eingerichtet und Brücken in die Regelkurse geschaffen.

Informationen, Erkenntnisse und Feststellungen aus der Diskussion im Workshop:
Die Erfahrungen aus dem Projekt zeigen, dass

- niedrigschwellige Angebote funktionieren (Teilnehmer*innen kommen pünktlich, bleiben bis zum Ende...)

- es viele Themen aus den unterschiedlichsten Lebensbereichen gibt, mit denen die Zielgruppe gut erreicht wird (z. B. Gesundheits-, Verbraucher- oder Erziehungsthemen, angedockt an Familienzentren)
- es nicht an Informationen, Materialien oder Konzepten mangelt, wie niedrigschwellige Lernangebote realisiert werden können, dass es aber zu wenig bedarfsgerechte Angebote gibt und die Zielgruppe nicht ausreichend erreicht wird.
- es einer stärkeren Vernetzung im Sozialraum bedarf.
- Hinweis auf Materialien, die (zum größten Teil kostenfrei) genutzt werden können, siehe die Präsentation
- Es wurde deutlich, dass den Teilnehmer*innen nicht bekannt ist, dass Volkshochschulen zum Teil angehalten und größtenteils auch gewillt sind, in den Sozialraum zu gehen und soziale Einrichtungen in die Prozesse einzubeziehen. Auch dass es in vielen Bundesländern sog. (Landes – oder/und ESF-finanzierte) Grundbildungszentren gibt, war den meisten Teilnehmer*innen (oder allen?) neu.
- Die Träger sind die Experten und haben den Kontakt zur Zielgruppe. Wenn die Träger als Experten und mit Kontakten für die Zielgruppe als Türöffner fungieren und den Grundbildungszentren bzw. Volkshochschulen den Zugang zur Zielgruppe verschaffen, dürfen ihnen dafür keine zusätzlichen Kosten oder nicht refinanzierter Aufwand entstehen.
- Interessant könnten Angebote sein, die Grundbildung mit anderen Unterstützungsangeboten im Alltag verknüpfen.
- Die Zielgruppen werden auch ohne Kinderbetreuung erreicht. Flankierende Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden aber für sehr sinnvoll erachtet, um die Zielgruppe noch besser einbinden zu können.
- Es könnte hilfreich sein, Projekterkenntnisse/Materialien für eine Weiterbildungsberatung in Jobcentern zu nutzen: Träger nutzen die Materialien und sensibilisieren/schulen Mitarbeiter*innen in den Jobcentern.
- Wie kann eine Umsetzung im ländlichen Bereich erfolgen, dort wo es kein Quartiersmanagement gibt? (Grundproblem: bezahlbarer Wohnraum, aber keine Bildungsangebote)
- Beim Begriff der „arbeitsorientierten Grundbildung“ (AoG) gem. § 81 Abs. 3a SGB III, wonach Arbeitnehmer*innen zum Erwerb von Grundkompetenzen durch Übernahme von Weiterbildungskosten gefördert werden können, stellt sich die Frage, wie diese Fördermöglichkeit genutzt werden könnte. Gibt es Spielräume für die vom Projekt verfolgten Ziele?
- Es wird angeregt, dass der Paritätische interessierte Träger zusammenbringt, um sich zu den eigenen Aktivitäten, Erfahrungen, Überlegungen auszutauschen.



Qualifizierungszentrum für Zugewanderte Quaz.Ruhr

Werner Fuhrmann, Mitglied der Geschäftsführung, QBS Gewerkstatt gGmbH, Bochum

Zusammenfassende Thesen aus Vortrag und Diskussion:

- Das Sprach- und Qualifizierungszentrum für Zugewanderte in Bochum-Langendreer, kurz „Quaz.Ruhr“ ist 2017 als Modellprojekt mit dem Ziel gestartet, Angebote zur Integration von Zugewanderten in Gesellschaft und Arbeitsmarkt unter einem Dach zu bündeln. Im Kern sind dies breit gefächerte Sprachkurse, Arbeitserprobungen und Qualifizierungen in unterschiedlichen Berufsfeldern auf Praxisflächen des Trägerverbundes, aber auch betriebliche Erprobungen und Praktika in Unternehmen, Bewerbungstraining und Jobcoaching, sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung bei der gesellschaftlichen Integration. Mittlerweile aus dem Stadium eines Modellprojekts in ein beständiges Angebot herausgewachsen, werden die Förderungen vom Trägerverbund Mittleres Ruhrgebiet umgesetzt (QBS Werkstatte gGmbH, Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH, HAZ Arbeit + Zukunft e. V. und die Volkshochschule Witten). Beteiligt sind die Agenturen für Arbeit in Bochum und Hagen und die Jobcenter Bochum, Dortmund, Herne und Ennepe-Ruhr. Das Land Nordrhein-Westfalen und die EU leisten ebenfalls finanzielle Unterstützung.
- Die Teilnehmenden absolvieren beim Einstieg in das Quaz.Ruhr und vor Einmündung in das dort bereitgestellte Sprachförderangebot einen Sprachtest. Die meisten Teilnehmenden starteten zuletzt mit dem Sprachniveau A 1-A 2. Es gibt zugleich einen nennenswerten Anteil an Analphabeten. Ein wesentlicher Vorteil des Quaz.Ruhr ist das ausdifferenzierte, durchlässige und auch gegenüber den Regelangeboten des BAMF flexibilisierte Sprachkursangebot (Niveau Alpha bis B2).
- Zu den erzielten Vermittlungserfolgen, siehe s. 9 der Präsentation
- Während der Pandemie zum Einsatz gekommene alternative Lernformen, auch in digitaler Form, haben sich für die Zielgruppe als nicht geeignet erwiesen; zu häufig seien der Kontakt abgerissen und das Sprachniveau gesunken.
- Gleichzeitig gibt es die aktuelle Herausforderung sinkender Teilnehmer*innenzahlen; mit zuletzt durchschnittlich 214 Teilnehmer*innen wird das Niveau der Vorjahre deutlich unterschritten. Die Auslastung liegt aktuell bei rund 64,75 Prozent. Vor 2 Jahren hatte das Quaz.Ruhr noch wesentlich mehr Bedeutung und Unterstützung als heute. Vor dem Hintergrund einer womöglich zukünftig zu erwartenden angespannteren Haushaltssituation der Arbeitsagenturen und Jobcenter und der Beobachtung, dass die Anzahl der neu ankommenden Geflüchteten aus der Ukraine bislang nicht die Größenordnungen erreicht hat, die angenommen wurde, geht es mittlerweile um die Frage, ob eine solche Einrichtung und in welcher Form noch gebraucht wird. Es ist zudem erkennbar, dass die Jobcenter nunmehr in das Regelsprachkursangebot des BAMF vermitteln.
- Eine aussichtsreiche Entwicklung ist das „Modellprojekt Pflege - Fachkräfteentwicklung im Quaz.Ruhr“. Darin werden Teilnehmer*innen mit Zuwanderungshintergrund auf eine Qualifizierungsmaßnahme mit dem Ziel des Erwerbs des Hauptschulabschlusses und Ausbildungsabschluss zur Pflegefachassistenz (als erstem Schritt eines qualifizierten Pflegeberufes) vorbereitet. Die Teilnehmer*innen erhalten bereits mit Beginn ihrer Weiterbildung einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz in einem Helferberuf und

werden berufsbegleitend zum Berufsabschluss geführt. Nach ersten Praxiserfahrungen gibt es ein hohes Interesse potentieller Teilnehmer*innen und keine Abbrüche in der Qualifizierungsmaßnahme. Arbeitgeber aus der Pflegebranche, die längerfristig einen hohen Fachkräftebedarf decken müssen, haben ein notwendiges Eigeninteresse an einem solchen Modell.



Qualifizierungen im Berufsfeld Metall für Personen mit erhöhtem Förderbedarf

Sascha Eberhardt, Geschäftsführer der Gemeinnützigen Gesellschaft für Integration, Beschäftigung und Ausbildung (GIBA), Rottenburg

Zusammenfassende Thesen aus Vortrag und Diskussion:

- Die gemeinnützige Gesellschaft für Integration, Beschäftigung und Ausbildung kümmert sich seit mehr als 40 Jahren erfolgreich um die Ausbildung und Qualifizierung von jungen Menschen in Metallberufen.
- Das Rottenburger Ausbildungszentrum GIBA fungiert auch als Meisterbetrieb mit eigener Produktionsstätte. In dem Feedback der Workshopteilnehmer*innen wird entsprechend zurückgemeldet, dass dies sozusagen das Gegenteil eines „Industriemuseums“, sondern ein marktgängiger, infrastrukturell gut ausgestatteter Ausbildungsort sei.
- Die GIBA ist in einer besonders engen Verzahnung mit der örtlichen Wirtschaft und der IHK tätig. So bietet die GIBA nicht nur von der Arbeitsverwaltung geförderte Umschulungen und außerbetriebliche Ausbildungen an, sondern führt im Auftrag von Unternehmen Ausbildungsmodule und Auftragsfertigung durch.
- Die GIBA arbeitet mit derzeit 12 fest angestellten Mitarbeiter*innen, nicht aber mit Honorarkräften.
- Als ein Schlüssel zur erfolgreichen Qualifizierung der Teilnehmer*innen wird eine eigens konzipierte Eingangsphase des Bildungsträgers betont. „Für Metallberufe muss man etwas auf dem Kasten haben, wir sind keine Sammelstelle für Bildungsgutscheine“ fasst Herr Eberhardt den Ansatz kurz zusammen.
- Unabhängig von der jeweiligen Maßnahme steht für jede/n Teilnehmer*in ein Angebot an Lernhilfen, Sozialarbeit, Förderplanung und ggf. Sprachförderung bereit.
- In den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen halten 80 Prozent der Teilnehmenden bis zur Prüfung durch; 90 Prozent bekommen dann einen Arbeitsplatz.
- Als aktuelle Herausforderungen des Bildungsträgers werden die Bewältigung der Corona-Pandemie mit ihren Folgewirkungen für die Bildungsarbeit und die Teilnehmer*innengewinnung in Abstimmung mit den örtlichen Bedarfsträger genannt. Die Förderbedarfe junger Menschen seien gestiegen (Sprachkompetenzen, gesundheitliche und oft psychische Beeinträchtigungen).
- In der Diskussion der Workshopteilnehmer*innen wird danach gefragt, wie veränderte Förderbedarfe aufgefangen werden können? Die im politischen Raum diskutierte Aufhebung des Verkürzungsgebots bei Umschulungen mit der Möglichkeit, dreijährige Umschulungen zu fördern, könnte hilfreich sein. Vorläufermaßnahmen wie EQ mit Sprachförderung sind nach Rückmeldungen anderer Träger mitunter hilfreich, aber förderrechtlich in Kombination mit einer

außerbetrieblichen Berufsausbildung (BAE) und einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme (FbW) nicht uneingeschränkt einzusetzen und fachlich auch nicht unumstritten; so wird eine Verlängerung des zuvor nicht so erfolgreich verlaufenen schulischen Lernens in solchen Maßnahmen mitunter kritisch gesehen. Denkbar wäre eine Umstellung auf einen modularen Ansatz berufsabschlussbezogener Nachqualifizierungen mit Teilqualifikationen, so eine Äußerung. In anderen Wortbeiträgen wird die Relevanz der Netzwerkarbeit betont; Netzwerktreffen der Jobcenter mit den Trägern könnten hilfreich sein, um Herausforderungen in der Umsetzung der Maßnahmen (z. B. Teilnehmergeinnung) zu bewältigen. Aus dem Saarland wurde von positiven Erfahrungen mit der Einbindung von Branchen- und Firmenvertretungen in die Konzeption und Umsetzung von Fortbildungsmaßnahmen berichtet; die Ansprache und Gewinnung von Teilnehmenden kann über Branchen- bzw. Wirtschaftsvertreter*innen effektiv unterstützt werden.



Modulare, berufsabschlussbezogene Qualifizierung im „Frankfurter Weg“

Volker Tollkühn, Geschäftsführer der smart work frankfurt gGmbH

Zusammenfassende Thesen aus Vortrag und Diskussion:

Der „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ ist ein seit 2005 bestehendes Qualifizierungsangebot für Menschen über 25 Jahre und Langzeitarbeitslose, die in einer mehrstufig und modularisierten Fort- und Weiterbildung bis zum vollwertigen Berufsabschluss geführt werden und für die eine Alternative zur klassischen Umschulung sinnvoll ist. Es ist auch ein Angebot für Menschen mit Berufsabschlüssen bzw. Berufserfahrung aus anderen Ländern, die ihr Wissen und ihre Kompetenzen durch in Deutschland übliche Zertifikate anerkennen lassen.

- Mit dem seit 2005 bestehenden Angebot haben es in Frankfurt am Main rund 1.500 Teilnehmende bis zur Externenprüfung geschafft.
- Struktur und Aufbau der AZAV-zertifizierten Fort- und Weiterbildungsmaßnahme:
 - Modul 1, 12 Monate mit 3-5 Qualifizierungsbausteinen, begleiteter Lerngruppe und interner Abschlussprüfung
 - Modul 2, 12 Monate im Qualifizierungsbetrieb des Trägers mit externen Praktika und einer internen Abschlussprüfung auf dem Niveau der Zwischenprüfung der zuständigen Kammer
 - Modul 3, 12 Monate im Qualifizierungsbetrieb des Trägers, 3-5 Qualifizierungsbausteine, individuelle Prüfungsvorbereitung und Anmeldung zur Externenprüfung
- Die Gliederung des „Frankfurter Wegs zum Berufsabschluss“ in 3 Stufen (jeweils 12 Monate) erleichtert den Teilnehmer*innen die Entscheidung für diese Qualifizierung, weil sie sich zunächst lediglich für eine Stufe entscheiden.
- Die Bausteine orientieren sich an den Ausbildungsrahmenplänen und sind von den Kammern zertifiziert. Mit den Kammern ist geklärt, dass Qualifizierungsbausteine als Nachweise der Mitarbeit und Qualifizierung anerkannt werden und die Grundlage für die Anmeldung zur Externenprüfung auf der Basis des § 45 des Berufsbildungsgesetzes bilden.

- Die Qualifizierung im „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ erfolgt in den Betrieben des Trägers und ist nach dem Prinzip „Lernen im Arbeitsprozess“ organisiert; letztgenanntes ist ein wichtiges Erfolgsmerkmal.
- Die berufsfremden Teilnehmer*innen werden schon nach der üblichen Ausbildungszeit (i.d.R. nach drei Jahren) von den Kammern zur Externenprüfung zugelassen.
- Bei Menschen mit nachweislichen beruflichen Vorerfahrungen kann die Dauer der Maßnahme individuell angepasst werden. Hier erfolgt vor Beginn der Maßnahme eine Anmeldung zur Externenprüfung bei der zuständigen Kammer. Das Ergebnis bescheinigt dann die mögliche Zeitspanne bis zur Zulassung.
- Es gibt eine langjährige enge Kooperation mit der Stadt Frankfurt, mit den Kammern, den Innungen, der zuständigen Arbeitsagentur und dem Jobcenter (gE), ohne die eine solche Förderung nicht realisierbar wäre.
- Als praktische Schwierigkeit gestaltet sich die durchgängige Ausgabe von Bildungsgutscheinen (1 Bildungsgutschein für jede Stufe), weil immer wieder Kontakt zwischen Jobcenter und Teilnehmer*innen nötig ist.
- Als eine vielversprechende, niederschwellige Weiterentwicklung bzw. Ergänzung des „Frankfurter Weges zum Berufsabschluss“ wurde eine sechsmonatige Qualifizierungsmaßnahme für die Zielgruppe Alleinerziehende mit Migrationshintergrund entwickelt. Die Teilnehmer*innen werden mit Qualifizierungsbausteinen bis zur Teilqualifizierung in der Hauswirtschaft geführt.

Gespräch: Expert*innenfeedback zu den Praxisbeispielen und Schlussfolgerungen für den fachlichen Transfer, Rahmenbedingungen



Christoph Eckhardt, Sprecher des Facharbeitskreises Nachqualifizierung e.V.



Katja Schwarz, Fachgruppenleitung Arbeit, Armut, soziale Hilfen und Europa im Paritätischen Nordrhein-Westfalen

Zusammenfassende Thesen aus Gespräch und Diskussion:

- Welches Potenzial zeigt sich in der sozialen Arbeit freigemeinnütziger Träger, um Menschen mit geringen Grundkompetenzen für Bildung zu motivieren und dafür zu gewinnen? Wie man im Projekt „In Sole -In Sozialräumen lernen“ des Paritätischen Nordrein-Westfalen sehen kann, ist es möglich, Menschen mit geringen Lernvoraussetzungen für Bildungsangebote zu erreichen, wenn man, wie in der sozialen Arbeit, nah an den Menschen dran ist und sie im Sozialraum erreicht.

- Welche der vorgestellten Ansätze zur Qualifizierung und berufsabschlussbezogenen Fort- und Weiterbildung würden Sie derzeit zur Nachahmung empfehlen und warum - ggf. auch nur Aspekte davon? Die Fort- und Weiterbildungen der Gemeinnützigen Gesellschaft für Integration, Beschäftigung und Ausbildung (GIBA) Rottenburg überzeugen durch einen individuellen Förderansatz und die ausgefeilte Kooperation mit Betrieben, etwa bei der Ausführung von betrieblichen Auftragsarbeiten in der Weiterbildung. Der „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ ist v.a. durch das integrierte Lernen im Arbeitsprozess und die langjährig gelebte Kooperation des Trägers mit der Stadt Frankfurt, den Kammern, dem Jobcenter, der Arbeitsagentur und anderen Akteuren gekennzeichnet.
- Was sind die wichtigsten Stellschrauben, an denen die Jobcenter und Arbeitsagenturen in der Praxis zu "drehen" haben, um Weiterbildung konkret zu stärken, was hat im Vortrag von Herrn Nehring überzeugt? Das war unter anderem das Plädoyer für eine stärkere Netzwerkarbeit, mit der sich das Jobcenter auch für die Träger öffnen will (im Publikum daraufhin kurze kontroverse Diskussion dazu: Ein solcher Ansatz widerspricht dem Wettbewerbsgedanken, lautet ein Votum. Es geht um ein abgestimmtes Angebot und das Schließen von Lücken, lautet ein anderes Votum). Als besonders wichtig wurde das Plädoyer für eine Stärkung der Weiterbildungsberatung der Jobcenter erachtet. Mit einem Betreuungsschlüssel von 1:200 könne aber hier nicht viel erreicht werden. Und mit dem kommenden Sanktionsmoratorium wird es für die Jobcenter noch wichtiger werden, für ihre Förderungen zu werben und Teilnehmende z. B. für Weiterbildung zu gewinnen.
- Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sehen die meisten Bildungsträger den B-DKS als faktische Kostengrenze und scheuen das zweistufige Genehmigungsverfahren zur Erzielung überdurchschnittlicher Kostensätze unter Einschaltung des Operativen Service in Halle. Was ist zu tun? Nach Einschätzung von Christoph Eckhardt sind die Bildungsträger in der Bringschuld, aktiver zu werden, gute Konzepte mit Arbeitsmarktrelevanz und schlüssigen Kalkulationen vorzulegen und so die Spielräume für eine gute Förderung in der Praxis zu erweitern. Demgegenüber wird in der Diskussion auf die Nachteile seitens kleinerer Bildungsträger hingewiesen, die Hürden sowohl bei den jeweiligen Fachkundigen Stellen als auch beim Operativen Service der BA zu bewältigen, während es die Mischkalkulationen und Bedingungen überregional tätiger Bildungsträger teils unnötig erscheinen lassen, oberhalb des B-DKS zu kalkulieren.
- Christoph Eckhardt wirbt dafür, Gruppenumschulungen bei Bildungsträgern, wo immer es geht, mit betrieblichen Arbeitsverhältnissen zu kombinieren. Mit dem Betrieb wird ein Arbeitsvertrag als Angelernte/r abgeschlossen. Der Betrieb stellt die Mitarbeiter*in für die Teilnahme an der Umschulung frei. Für diese Zeit kann ein Arbeitsentgeltzuschuss in Höhe von bis zu 100 Prozent der Brutto-Arbeitgeberkosten beantragt werden. Man kann diesen Ansatz auf drei Jahre strecken, mit einem Jahr Vollzeit (inkl. Praktika) beim Träger und zwei Jahren jeweils zur Hälfte Umschulungsteilnahme und produktive Arbeit im Betrieb. Mit der Möglichkeit einen Arbeitslohn während der Fort- und Weiterbildung zu beziehen und der sicheren Jobperspektive nach der Abschlussprüfung werden

gängige Weiterbildungshemmnisse (siehe auch die entsprechenden Hinweise im Vortrag von Frau Dr. Lang) bei den Teilnehmer*innen ausgeräumt. Für viele Unternehmen, zum Beispiel im Handwerk, ist der Fachkräftebedarf bereits jetzt so groß, dass sie sich auf solche Lösungen einlassen. Christoph Eckhardt kündigt die Erstellung eines Rahmenkonzepts zur berufsabschlussbezogenen Qualifizierung durch den Facharbeitskreis Nachqualifizierung (<https://berufsabschluss.net>) an. Das Konzept soll einen geeigneten Förderrahmen für unterschiedliche Zielgruppen mit mehreren Förderelementen, der notwendigen Flexibilität und Durchlässigkeit aufzeigen. Katja Schwarz schätzt zugleich ein, dass es für bestimmte Personen hilfreich ist, wenn sie zunächst beim Bildungsträger lernen und sich erst zu einem späteren Zeitpunkt den Herausforderungen des betrieblichen Alltags stellen.

Berlin, den 22.06.2022 gez. Tina Hofmann, Simone Behrendt

Anlage: Präsentationen der Inputgeber*innen

gefördert durch:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend