

Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. für eine Stärkung der beruflichen Nachqualifi- zierung für Leistungsberechtigte im SGB II

Die Empfehlungen (DV 19/23) wurden am 19. Juni 2024 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.



Deutscher Verein

für öffentliche und
private Fürsorge e.V.

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Berufliche Nachqualifizierung an den Qualifizierungsbedarfen vor Ort ausrichten und Beratung intensivieren	4
2.1 Bedarfe und Angebote beruflicher Nachqualifizierung in der Region transparent machen	5
2.2 Leistungsberechtigte und Betriebe adressatenbezogen ansprechen – ein förderliches Umfeld gestalten	6
2.3 Die Schnittstellen zwischen Jobcenter und Agentur für Arbeit auf der örtlichen Ebene gestalten, Beratung verlässlich anbieten	7
3. Zielgruppengerechte Lern- und Qualifizierungsformen entwickeln und umsetzen	9
3.1 Integriertes Lernen und sozialpädagogische Begleitung nach Bedarf sicherstellen	9
3.2 Lernen in heterogenen Gruppen fördern: berufliche Nachqualifizierung bei einem Träger	11
3.3 Qualifizierung und Beschäftigung verknüpfen: Berufliche Nachqualifizierung in einem Arbeitsverhältnis	12
3.4 Den Erwerb des Berufsabschlusses schrittweise ermöglichen: Nachqualifizierung in modularen Qualifizierungskonzepten	13
3.5 Berufliche Nachqualifizierung auch in sozialen Berufen stärken	16
4. Berufliche Nachqualifizierung mit den Strukturen vor Ort verzahnen	18
4.1 Dauerhafte Unterstützungsstrukturen für berufliche Nachqualifizierung etablieren	18
4.2 Berufliche Nachqualifizierung in die Regionalentwicklung einbinden	18
5. Ausblick: weiterer Handlungsbedarf	19
5.1 Finanzierung und Personalschlüssel sicherstellen	19
5.2 Das Verfahren der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) weiter vereinfachen	20
5.3 Mehr berufliche Nachqualifizierung mit integriertem Fach- und Sprachlernen fördern	21

1. Einleitung

Mehr als zwei Drittel der 2,7 Millionen arbeitsuchenden und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die von den Jobcentern in Deutschland betreut werden, haben keinen Berufsabschluss. Dieser andauernde berufliche Bildungsnotstand verschärft den Fachkräftemangel, hemmt die wirtschaftliche Entwicklung und ihren ökologischen Strukturwandel und trägt zu einer weiteren Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug bei.¹

Der Deutsche Verein fordert deshalb bereits seit einigen Jahren eine stärker abgestimmte rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit, damit kein junger Mensch am Übergang von der Schule in den Beruf verloren geht.² Er setzt sich dafür ein, Leistungsberechtigte im SGB II stärker als bisher in die Förderung der beruflichen Weiterbildung einzubeziehen.³ Er bewertet Berufsausbildung und Berufsausbildungsförderung als zentral für die Integration von Geflüchteten.⁴

Mit den folgenden Empfehlungen richtet der Deutsche Verein die Aufmerksamkeit auf die berufliche Nachqualifizierung. Diese richtet sich an Erwachsene ohne (verwertbaren) Berufsabschluss in der Regel ab einem Alter von 25 Jahren, die bereits berufliche Erfahrung gesammelt haben, aber aus persönlichen, sozialen oder wirtschaftlichen Gründen keine Berufsausbildung oder klassische Umschulung, die sich ursprünglich an Berufswechsler/innen richtet, beginnen oder abschließen können. Ziel ist der nachholende Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses, der Zugang zu einer nachhaltigen Erwerbsintegration als Fachkraft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet.

Der Deutsche Verein tritt dafür ein, berufliche Nachqualifizierung verstärkt für die Integration von Leistungsberechtigten im SGB II zu nutzen und hierzu erforderliche Strukturen zu entwickeln und dauerhaft zu etablieren. In die berufliche Nachqualifizierung sollen auch Leistungsberechtigte einbezogen werden, die zunächst in einfache Beschäftigung übergegangen sind mit dem Ziel, sich als Fachkräfte weiter zu bilden. Hierzu stellen die Ausrichtung der Angebote an den Qualifizierungsbedarfen vor Ort, eine aktive und adressatengerechte Ansprache der Leistungsberechtigten und Betriebe, die Intensivierung von Beratung, die Umsetzung zielgruppengerechter Lern- und Qualifizierungsformen sowie die Verzahnung beruflicher Qualifizierung mit den Strukturen vor Ort zentrale Gelingensbedingungen dar. Die berufliche Nachqualifizierung soll integriertes Lernen mit Verknüpfung von Theorie und Praxis sowie nach Bedarf sozialpädagogische Begleitung umfassen und auch in Teilzeit ermöglicht werden können. Modulare Qualifizierungskonzepte sollen als Instrument beruflicher Nachqualifizierung weiterentwickelt werden.

Ihr Ansprechpartner
im Deutschen Verein:
Andreas Krampe.

¹ In den Jahren 2009 bis 2023 waren nahezu gleichbleibend 1,8 bzw. 1,7 Mio. erwerbsfähige und arbeitsuchende Leistungsberechtigte im SGB II ohne Berufsabschluss. Die Anzahl der Arbeitsuchenden im SGB II mit betrieblicher oder schulischer Ausbildung halbierte sich in diesem Zeitraum nahezu. Deshalb nahm der Anteil der Arbeitsuchenden ohne Berufsabschluss an allen erwerbsfähigen Arbeitsuchenden im SGB II von 53 % auf 66 % zu. Daten: Bundesagentur für Arbeit, Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005), April 2024.

² Empfehlungen des Deutschen Vereins zur qualitativen Weiterentwicklung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit von SGB II, SGB III, SGB VIII und SGB IX (DV 31/20) vom 23. März 2022, NDV 2022, 413 ff.

³ Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung von Bildung und beruflicher Weiterbildung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (DV 22/19) vom 30. April 2020, NDV 2020, 312 ff.

⁴ Voraussetzungen für Berufsausbildung und Berufsausbildungsförderung für Geflüchtete – Eine Handreichung des Deutschen Vereins (DV 25/20) vom 16. Juni 2021.

Zum 1. Januar 2025 wird die Zuständigkeit für die Förderung beruflicher Weiterbildung von Leistungsberechtigten im SGB II von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit übergehen.⁵ Die Identifizierung eines Weiterbildungsbedarfs, die Gesamtverantwortung für die Integration und das an eine Qualifizierungsmaßnahme anschließende Absolventenmanagement verbleiben jedoch bei den Jobcentern. Der Deutsche Verein plädiert deshalb dafür, dass die Jobcenter auch zukünftig eine aktive Rolle für die Realisierung von Weiterbildungen wahrnehmen. Nur so können die Jobcenter ihre gesetzlichen Aufgaben zur Betreuung und Beratung der Leistungsberechtigten im SGB II erfüllen. Die Jobcenter sollen mit den Agenturen für Arbeit als aktive Partner in Netzwerken beruflicher Nachqualifizierung handeln. Es braucht dezentral verantwortete Verabredungen zwischen Jobcentern und Agenturen für Arbeit, damit Übergänge in berufliche Weiterbildung gelingen.

Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz und der Einführung des Bürgergeldes wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die abschlussorientierte Weiterbildung für Leistungsberechtigte im SGB II verbessert. Die Chancen gilt es nun in der Praxis zu nutzen.

Mit den folgenden Empfehlungen will der Deutsche Verein den Arbeitsmarkt-, Integrations- und Bildungsverantwortlichen in Jobcentern, Agenturen für Arbeit, freien Trägern, Bildungsanbietern und Betrieben, Kommunen und den Kammern sowie den weiteren zuständigen Stellen⁶ der beruflichen Bildung Impulse geben, die komplexe Aufgabe beruflicher Nachqualifizierung für Leistungsberechtigte im SGB II umzusetzen. Die Empfehlungen folgen damit einem Bottom-Up-Ansatz. Die Landes- und Bundesebene müssen flankieren. Einen weiteren Handlungsbedarf hierzu zeigen die Empfehlungen auf.

2. Berufliche Nachqualifizierung an den Qualifizierungsbedarfen vor Ort ausrichten und Beratung intensivieren

Berufliche Nachqualifizierung erfordert passende Angebote und funktionierende Netzwerke der relevanten Arbeitsmarkt- und Bildungsakteure vor Ort. Diese Strukturen müssen vielerorts erst geschaffen werden.

Der Deutsche Verein spricht sich für das Ziel aus, die erforderlichen Angebots- und Unterstützungsstrukturen beruflicher Nachqualifizierung auf der örtlichen und regionalen Ebene zu entwickeln und umzusetzen. Dabei soll an bestehende Bildungsnetzwerke angeknüpft werden.⁷ Der örtliche Bezug ist erforderlich, um eine ausreichende Angebotsvielfalt der Berufsgruppen und Qualifizierungsformen, Erreichbarkeit der Angebote für Teilnehmende und Betriebe sowie Flexibilität der Organisation zu erreichen und zu steuern. Hierzu kann es hilfreich sein, Entwicklungspartnerschaften zwischen angrenzenden Agenturbezirken und Jobcenter-Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Städten zu bilden. Mit bestehenden regionalen weiterbildungsbezogenen Initiativen (Weiterbildungsverbände, Weiterbildungsagenturen, Zukunftszentren) sollte eine mögliche Zusammenarbeit geprüft

⁵ Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 (BGBl. 2023 I Nr. 412 vom 29. Dezember 2023, Art. 4 und 5).

⁶ Vgl. § 71 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

⁷ Siehe noch ohne Bezug zur beruflichen Bildung und Weiterbildung: Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Weiterentwicklung Kommunaler Bildungslandschaften (DV 19/09) vom 10. November 2009.

werden.⁸ Die Initiative kann von den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern, Kommunalverwaltungen, Verbänden oder Bildungsanbietern ausgehen oder – auf einer großräumigeren Ebene – von einer Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit oder einem Bundesland. Die Steuerungsverantwortung liegt bei den jeweiligen Leistungsträgern.

2.1 Bedarfe und Angebote beruflicher Nachqualifizierung in der Region transparent machen

Für die Entwicklung von beruflicher Nachqualifizierung sind Kenntnisse über die Leistungsberechtigten, den örtlichen und regionalen Arbeitsmarkt und die Bildungsanbieter erforderlich. Der Deutsche Verein empfiehlt den Jobcentern hierzu, im Zusammenwirken mit den Agenturen für Arbeit bereits vorhandene Daten mit Arbeitsmarktpartnern, insbesondere lokaler Wirtschaftsförderung, Kammern und Bildungsanbietern auszuwerten und um Expertengespräche und ggf. Befragungen zu ergänzen:

- Erhebung des Potenzials förderfähiger Personen: Anzahl und Struktur der Leistungsbeziehenden ohne anerkannten und verwertbaren Berufsabschluss im SGB II (Erwerbslose und Beschäftigte) aus dem IT-System des Jobcenters,
- Erhebung der Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfe in Branchen und Betrieben: Auswertung des Fachkräftebarometers der Bundesagentur für Arbeit, Expertengespräche mit örtlichen Kammern und lokaler Wirtschaftsförderung, ggf. Befragung von Betrieben, Auswertung des regionalen Bildungsmonitorings⁹,
- Erhebung der Qualifizierungswünsche der Leistungsberechtigten,
- Überblick über Qualifizierungsangebote und -anbieter: Auswertung regionaler und nationaler Weiterbildungsdatenbanken.¹⁰

8 Bundesweit werden 53 Weiterbildungsverbände im Rahmen des Bundesprogramms zum Aufbau von Weiterbildungsverbänden des BMAS gefördert. Ziel ist es, die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen branchenübergreifend zu stärken. Als zentrale Koordinierungsstelle vernetzt das Forum Weiterbildungsverbände (forum wbv) die Verbände und stellt Bezüge zu weiteren nationalen Weiterbildungsakteuren her. Siehe: <https://www.forum-wbv.de/> sowie www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Weiterbildungsverbuende/weiterbildungsverbuende.html (20. Juni 2024). Im Koalitionsvertrag der jetzigen Bundesregierung ist die Unterstützung des Aufbaus sogenannter Weiterbildungsagenturen verankert. Um alle an Weiterbildung Interessierten und Betriebe zu unterstützen, sollen die Agenturen für Arbeit mit regionalen Akteuren vernetzt und einheitliche Anlaufstellen etabliert werden. Zwölf regionale Zukunftszentren unterstützen und befähigen mit Förderung des BMAS Unternehmen und deren Beschäftigte sowie (Solo-)Selbstständige, den demografischen, digitalen und ökologischen Wandel zu gestalten. Hierzu gehört auch Qualifizierung (siehe: <https://zukunftszentren.de>, 20. Juni 2024).

9 Ein regionales Bildungsmonitoring stellt Daten für die Planung und Steuerung von Bildungsangeboten bereit. Mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurde ein Indikatorenmodell für die kommunale Ebene hierzu erstellt, das auch Indikatoren zur Förderung der beruflichen Weiterbildung umfasst und an deren Transfer sich im Rahmen einer Transferinitiative mehr als 200 Kreise und kreisfreie Städte beteiligen. Eine Koordinierungsstelle begleitet interessierte Kommunen bei der Umsetzung eines Bildungsmonitorings. Siehe: <https://www.transferinitiative.de/>; <https://www.kommunales-bildungsmonitoring.de/> (20. Juni 2024). Im Rahmen des ESF Plus-Programms „Bildungskommunen“ des BMF (Förderperiode 2021 bis 2027) können Kommunen Zuschüsse für eine kommunale Bildungsberichterstattung und kommunales Bildungsmanagement beantragen.

10 Das nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung „mein NOW“ (<https://www.mein-now.de> [20. Juni 2024]) geht seit Januar 2024 stufenweise in Betrieb. Durch Bündelung von Informationen und Angeboten soll es den Zugang zu Beratungs-, Förder- und Weiterbildungsangeboten erleichtern. Das Portal bezieht die Daten für Weiterbildungsangebote u.a. aus der KURSNET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit. Um eine möglichst breite Anbindung von Partnerportalen, -datenbanken und Datenplattformen sicherzustellen, ist die Bundesagentur für Arbeit im Austausch mit den Bundesländern.

Die Jobcenter und Agenturen für Arbeit sollten die Ergebnisse der Bedarfserhebungen anonymisiert der Öffentlichkeit zugänglich machen (z.B. über die Internetportale des Jobcenters, der Agentur für Arbeit und der beteiligten Netzwerkpartner) und in das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters und die gemeinsame Bildungszielplanung von Agentur für Arbeit und Jobcenter einbringen. Hieran sollten sie die örtlichen Akteure der beruflichen Weiterbildung (Kammern, Sozialpartner, Kommunalverwaltung, Freie Wohlfahrtspflege, Bildungs- und Beschäftigungsträger, berufsbildende Schulen) beteiligen.

2.2 Leistungsberechtigte und Betriebe adressatenbezogen ansprechen – ein förderliches Umfeld gestalten

Auf der Grundlage der Kenntnisse über die Qualifizierungsbedarfe und -angebote empfiehlt der Deutsche Verein den Jobcentern, gemeinsam und arbeitsteilig mit den Agenturen für Arbeit aktiv und adressatenbezogen für die Teilnahme an beruflicher Nachqualifizierung zu werben. Die Ansprache soll sich an potenzielle Förderteilnehmende und Betriebe richten und relevante Arbeitsmarktakteure einbeziehen. Es gilt, in der Kommune oder Region ein Umfeld zu gestalten, das dazu einlädt, sich mit dem Ziel eines Berufsabschlusses weiter zu bilden und hierfür weitergehend beraten zu lassen.

Die Ansprache von potenziellen Förderteilnehmenden ist erfolgreich, wenn die Adressat/innen sie zum Anlass nehmen, Kontakt zu ihrem Jobcenter, der Agentur für Arbeit oder einer Weiterbildungsberatungsstelle aufzunehmen. Hierzu muss die Ansprache im Lebensumfeld der Adressat/innen verortet werden und persönliche und mediale Anspracheformen umfassen, die die Angesprochenen in ihren Lebenswelten „abholen“. Wie dies in Zusammenarbeit mit freien Trägern als Netzwerkpartner gelingen kann, hat der Deutsche Verein in seinen Empfehlungen zur Präsenz von Jobcentern in Sozialräumen aufgezeigt.¹¹ Darüber hinaus kann es hilfreich sein, die Ansprache kampagnenförmig zu gestalten. Dies heißt, zentrale Botschaften zu vermitteln, Multiplikatoren, die mit der Zielgruppe Kontakt haben (z.B. Stadtteilzentren, soziale Beratungsstellen, Migrant*innenorganisationen), sowie örtliche Medien einzubeziehen und mit anderen privaten und öffentlichen Veranstaltungspartnern zusammenzuwirken.

In die Ansprache der Betriebe sollten – soweit vorhanden – die regionalen gemeinsamen Arbeitgeber-Services von Jobcenter und Agentur für Arbeit einbezogen werden. Vorrangig sollten Betriebe angesprochen werden, die sich in Transformationsprozessen befinden, An- und Ungelernte beschäftigen oder Fachkräfte bzw. Auszubildende suchen. Damit sollen auch Erwerbstätige im aufstockenden Leistungsbezug für die berufliche Nachqualifizierung erreicht und betriebliche Partner für die Qualifizierung erwerbsloser Leistungsberechtigter gewonnen werden.

Schließlich sollten Verbände der örtlichen Wirtschaft, Sozialpartner und Kammern sowie weitere zuständige Stellen als Partner beruflicher Nachqualifizierung in die Ansprache einbezogen werden.

¹¹ Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Präsenz von Jobcentern in Sozialräumen (DV 16/20) vom 24. März 2021, NDV 2021, 323 ff.

Der Deutsche Verein empfiehlt, potenzielle Geförderte und Betriebe nicht nur als Rezipient/innen, sondern auch partizipativ und mit aktiven Rollen anzusprechen. Eine Ansprache wirkt überzeugend, wenn Menschen und Vertreter/innen von Institutionen aus dem Adressatenkreis selbst zu Wort kommen und authentisch berichten, wie sie vergleichbare Aufgaben erfolgreich und mit einem persönlichen Zugewinn bewältigen oder bereits bewältigt haben. Die Ansprache sollte von Beginn an mit der Zusicherung einer verlässlichen kontinuierlichen Begleitung und Unterstützung bei der beruflichen Qualifizierung verknüpft werden. Leistungsberechtigte und Betriebe können von der Notwendigkeit und den Perspektiven einer beruflichen Qualifizierung überzeugt sein; verwirklichen können sie diese Einsicht nur, wenn sie hierbei professionell begleitet und unterstützt werden.

2.3 Die Schnittstellen zwischen Jobcenter und Agentur für Arbeit auf der örtlichen Ebene gestalten, Beratung verlässlich anbieten

Ab dem 1. Januar 2025 werden Jobcenter und Agenturen für Arbeit unterschiedliche Aufgaben in je eigener Verantwortung für die Umsetzung der Förderung beruflicher Weiterbildung wahrnehmen. Die Jobcenter identifizieren im Rahmen des Eingliederungsprozesses einen Weiterbildungsbedarf und verweisen für die Prüfung der Zugangsvoraussetzungen, Beratung vor Beginn der Teilnahme sowie Entscheidung über die Bewilligung und Finanzierung einer konkreten Maßnahme an die Agentur für Arbeit. Die Jobcenter werden über die Förderentscheidung der Agentur für Arbeit informiert und betreuen die Leistungsberechtigten während der Förderung umfassend weiter. Die Jobcenter und Agenturen für Arbeit tauschen während der Maßnahmeteilnahme Informationen aus, soweit dies für die jeweilige Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist. Zum Ende der Weiterbildung führen die Jobcenter das Absolventenmanagement und die Vermittlung in Arbeit durch.¹²

Der Deutsche Verein weist an dieser Stelle darauf hin, dass die Verantwortung der Jobcenter in der Förderung der beruflichen Weiterbildung auch zukünftig weit mehr als eine bloße „Verweisberatung“ umfasst. Vielmehr hält er aktives Handeln der Jobcenter geboten, damit Leistungsberechtigte im SGB II Weiterbildungen gelingend wahrnehmen.

Um Weiterbildungsbedarfe zu erkennen, müssen die Fachkräfte in den Jobcentern im Rahmen der Potenzialanalyse Gespräche mit den Leistungsberechtigten führen. Hiervon ausgehend entwickeln und vereinbaren sie Eingliederungsziele und Schritte zu ihrer Erreichung, die im Kooperationsplan festzuhalten sind und auch Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung und ggf. weitere Unterstützung für andere Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft umfassen können (vgl. § 15 SGB II). Der gesamte Integrationsprozess bleibt weiterhin in der Verantwortung der Jobcenter.

Nach Einschätzung des Deutschen Vereins sollte es Ziel (entsprechend § 3 Abs. 1 SGB II) für jedes Jobcenter sein, mit allen Leistungsberechtigten ohne Berufsabschluss in einer persönlichen Beratung zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen sie bereit und in der Lage sind, einen Berufsabschluss nachzuholen.

¹² Siehe zweite Beschlussempfehlung und zweiter Bericht des Haushaltsausschusses zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksachen 20/8298, 20/8765 – Entwurf eines Haushaltsfinanzierungsgesetzes vom 13. Dezember 2023, BT-Drucks. 20/9792.

Der Deutsche Verein hält es für erforderlich, dass die Intensität der Beratung im Jobcenter und damit der Zeitpunkt, zu dem die Übergabe an die Agentur für Arbeit erfolgen sollte, an den Lebenssituationen und Integrationsfortschritten der Leistungsberechtigten individuell ausgerichtet werden. Vielfach muss zunächst eine Weiterbildungsbereitschaft geweckt und entwickelt werden. Hierzu sind mitunter langfristige Vorbereitungen in Form von Beratungen und Förderketten notwendig. Das dabei gewonnene Vertrauensverhältnis bildet das Fundament einer gelingenden Weiterbildung. Erst auf dieser Grundlage sollten die Fachkräfte in den Jobcentern Leistungsberechtigte an die Agentur für Arbeit verweisen. Je intensiver der vorbereitende Beratungsbedarf ist, umso wichtiger ist es, die leistungsberechtigte Person nicht vorzeitig an die Agentur für Arbeit zu verweisen.

Das Übergabemanagement muss so gestaltet werden, dass Brüche im Beratungs- und Entscheidungsprozess zwingend vermieden werden. In jedem Fall muss ein rein verwaltungstechnisches Verfahren vermieden werden, in dem nicht mehr die Menschen im Mittelpunkt stehen. Ist der hochsensible Beratungsfaden einmal gerissen, gehen Weiterbildungspotenziale verloren, die aufgrund des Fachkräftemangels dringend benötigt werden. Den Jobcentern sollte es deshalb möglich sein, bei Bedarf die Beratungen so weit zu führen, dass die Weiterbildungsberatung nach § 81 SGB III durch die Agentur für Arbeit mit der Aushändigung des Bildungsgutscheins oder Zuweisung erfolgen kann. Für eine größtmögliche Annäherung sollten die Agenturen für Arbeit die Weiterbildungsberatung in den Räumen des Jobcenters oder per digitaler Zuschaltung anbieten. Erforderlich hierfür ist eine weitreichende dezentrale Gestaltungshoheit für flexible und ortsangepasste Lösungen.

Der Deutsche Verein hält es deswegen für geboten, dass die Jobcenter und Agenturen für Arbeit ihr Zusammenwirken auf der örtlichen Ebene regeln.

Schriftliche Vereinbarungen über wechselseitige Abstimmungen und Informationsübermittlung, Übergaberegungen, gemeinsame Abstimmungsformate und Verfahren bei Konfliktfällen zwischen Jobcenter und Agentur für Arbeit sind besonders geeignet, Zusammenarbeit dauerhaft und verbindlich zu etablieren. In den Vereinbarungen sollten die Schnittstellen zwischen Jobcenter, Agentur für Arbeit und Dritten definiert und Übergaberegeln zu Beginn und Abschluss sowie Austauschmöglichkeiten während der beruflichen Weiterbildung unter Beachtung des Datenschutzes vereinbart werden. Die Vereinbarungen tragen zur Transparenz in der Zusammenarbeit bei. Sie stellen für die Beteiligten und für die Leistungsberechtigten klar, wer welche Leistungen erbringt. Betreuung und Beratung am Übergang in berufliche Weiterbildung können nach örtlich vereinbarten Standards erfolgen.

Weiterhin braucht es eine Organisationskultur, die eine Haltung bei den Fachkräften fördert, die Unterstützung und Förderung von Leistungsberechtigten nicht nur mit Blick auf die eigene fachliche Spezialisierung und Organisationseinheit, sondern auch trägerübergreifend zu denken. Dies aktiv zu befördern, ist Aufgabe der Leitungsebene der beteiligten Träger.

Um den Übergabeprozess möglichst bruchfrei zu gestalten, empfiehlt der Deutsche Verein, dass Leitungskräfte und Mitarbeitende von Arbeitsagentur und Job-

center den Prozess und die gewonnenen Erfahrungen regelmäßig besprechen und Prozessverbesserungen abstimmen.

3. Zielgruppengerechte Lern- und Qualifizierungsformen entwickeln und umsetzen

Der Deutsche Verein tritt dafür ein, berufliche Nachqualifizierung als ein offenes, durchlässiges und anschlussfähiges berufliches Bildungsangebot zu gestalten. Die Qualifizierungsangebote sollen den individuell unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und Lebenssituationen des äußerst heterogenen Personenkreises im SGB II besser gerecht werden, als dies bei der bisherigen klassischen verkürzten Umschulung der Fall ist.

Dieses Ziel kann erreicht werden, wenn berufliche Nachqualifizierung Anforderungen an integriertes Lernen und Begleitung erfüllt und unterschiedliche Wege mit individuell gestalteten Qualifizierungsformaten zum Berufsabschluss eröffnet werden. Hierzu müssen die übergeordneten Rahmenbedingungen der Maßnahme- und Trägerzulassung so gestaltet sein, dass flexible Lösungen auf lokaler Ebene möglich sind.

3.1 Integriertes Lernen und sozialpädagogische Begleitung nach Bedarf sicherstellen

Der Deutsche Verein hält es für erforderlich, für die berufliche Nachqualifizierung gezielt integriertes Lernen zu entwickeln und umzusetzen.¹³ Soziale und/oder Lernprozessbegleitung sind nach Bedarf sicherzustellen. Die Weiterentwicklung und Umsetzung der beruflichen Nachqualifizierung soll sich deshalb an folgenden Anforderungen orientieren:

Lernen im Arbeitsprozess fördern

Das Lernen soll inhaltlich und methodisch möglichst mit praktischen Arbeitsprozessen verbunden werden. Die Anwendungsorientierung und die Chance, an eigene Arbeitserfahrungen und Erfolgserlebnisse anzuknüpfen, erleichtern das Lernen und wirken Befürchtungen entgegen, am fachlichen Lernen zu scheitern. Lernen im Arbeitsprozess kann in Betrieben, aber auch in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen organisiert werden.

Berufsbezogene Allgemeinbildung integrieren

Soweit der Ausbildungsplan der Nachqualifizierung auf schulischer Allgemeinbildung aufbaut, sollte Raum und Zeit gegeben werden, die entsprechenden Kompetenzen, wenn möglich integriert in berufspraktische Aufgabenstellungen, zu wie-

¹³ Unter „integriertem Lernen“ werden in der beruflichen Bildung Lernkonzepte zusammengefasst, die berufliches und allgemeines, berufspraktisches und berufstheoretisches sowie berufsspezifisches und berufsübergreifendes Lernen nicht als Gegensätze, sondern als aufeinander zu beziehende Dimensionen verstehen. Strukturbildendes Moment von beruflichem Lernen und Lehren ist die berufliche Handlungsfähigkeit. Diese Neuorientierung (und Ablösung des linearen Lernens) in der beruflichen Bildung wird als erforderlich angesehen, um dem technischen, arbeitsorganisatorischen, ökonomischen und kulturellen Wandel von Erwerbsarbeit gerecht zu werden (Stichwort Aufgabenintegrierter Arbeitseinsatz) (s. z.B. Kutscha, G.: Integriertes Lernen in berufs- und studienbezogenen Bildungsgängen der Sekundarstufe II. Entwicklungen und Konzepte in der Bundesrepublik Deutschland, Duisburg 1995).

derholen oder neu zu erlernen. Der unmittelbare Praxis- und Handlungsbezug kann den Ehrgeiz fördern, sich auch mit früher ungeliebtem Lernstoff zu befassen. Bei modularer Gliederung kann dies insbesondere in den ersten Teilqualifikationen angezeigt sein.

Fach- und Sprachlernen integrieren

Im Hinblick auf die Qualifizierung von Zugewanderten sollte das integrierte Fach- und Sprachlernen auch in der beruflichen Nachqualifizierung eingesetzt werden. Gute Konzepte hierzu wurden in den vergangenen Jahren im Rahmen der Anerkennungs- und Anwerbeverfahren von ausländischen Fachkräften entwickelt und umgesetzt.¹⁴ Stärker als additive Sprachkurse, die einer fachlichen Qualifizierung vorgeschaltet sind oder diese begleiten, greifen solche Konzepte Sprachlernbedarfe auf, die sich unmittelbar in beruflicher Qualifizierung oder am Arbeitsplatz ergeben. Fachliches und sprachliches Lernen werden miteinander verzahnt und die Lernplanung interdisziplinär gestaltet. Darüber hinaus wird eine Kultur der Sprachförderung implementiert. Auszubildende, Fachdozent/innen und pädagogische Fachkräfte für den Spracherwerb achten auf eine möglichst einfache Sprache, auf die Entschlüsselung komplizierter fachsprachlicher Texte und Prüfungsaufgaben sowie auf die Erweiterung der Grammatikkenntnisse und der Ausdrucksfähigkeit.

Individualisiertes Lernen ermöglichen

Aufgrund der unterschiedlichen Lernvoraussetzungen müssen Lerninhalte, -methoden und -tempi an den vorhandenen Kompetenzen anknüpfen. Beim Lernen in Gruppen kann dies durch Binnendifferenzierung geschehen. In Einzelfällen können begleitender Stütz- oder Einzelunterricht angezeigt sein. Darüber hinaus wird individuelles Lernen befördert, wenn nicht nur jeweils eine Lehrkraft eine Gruppe unterrichtet, sondern mehrere Auszubildende, Lehrkräfte oder andere pädagogische Fachkräfte zusammenwirken und abgestimmt in einer Qualifizierung eingesetzt werden. Digitale und KI-gestützte Lehr- und Lernanwendungen können adaptives und individualisiertes Lernen unterstützen.¹⁵

Lernprozessbegleitung sicherstellen

Die Lehrenden in der beruflichen Nachqualifizierung sollen sich auch als Lernprozessbegleitende verstehen und handeln, die individuelles und selbstbestimmtes Lernen fördern, zur Eigeninitiative ermutigen und Fortschritte sichtbar machen. Sie stellen individuelle Lernbedarfe fest und klären Lernziele. Sie entwickeln Lernwege und führen Lernvereinbarungsgespräche. Sie beobachten und unterstützen die Lernenden, bereiten Lernaufgaben vor und helfen über Lernhürden hinweg. Sie führen Auswertungsgespräche, dokumentieren Lernprozesse und ihre Ergebnisse. Durch Austausch tragen sie zur kontinuierlichen Weiterentwicklung von Lern- und Arbeitsprozessen bei.

¹⁴ Sander, I.-L./Efung, C.: Der Betrieb als Sprachlernort, Tübingen 2001.

¹⁵ Die Potenziale digitaler und KI-gestützter Lehr- und Lernanwendungen für individualisiertes und adaptives Lernen sowie individuelle Lernpfade in der berufsbezogenen Weiterbildung werden gegenwärtig beispielsweise in dem Innovationswettbewerb INVITE des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erprobt (INVITE [20. Juni 2024]).

Sozialpädagogische Begleitung ermöglichen

Berufliche Nachqualifizierung soll bei Bedarf und angepasst auf die individuelle Situation sozialpädagogisch begleitet werden. Die lebenspraktische Beratung und Unterstützung und die Förderung sozialer Kompetenzen sollen motivierend und stabilisierend wirken, vorzeitigen Abbrüchen entgegenwirken und beim Übergang in Beschäftigung unterstützen. Deshalb sollten sozialpädagogisch ausgebildete Fachkräfte eingesetzt werden, die zusätzlich auch Coachingmethoden beherrschen.

3.2 Lernen in heterogenen Gruppen fördern: berufliche Nachqualifizierung bei einem Träger

Für die berufliche Nachqualifizierung bei einem Träger schließen die Förderteilnehmenden einen Qualifizierungsvertrag mit einem Bildungsträger. In Übungswerkstätten – ggf. in Kooperation mit Dritten – und im Unterricht erwerben sie beim Träger die Kompetenzen für den Beruf. Betriebspraktika in geeigneten externen Praktikumsbetrieben sind Bestandteil der Nachqualifizierung im Rahmen der praktischen Ausbildung.

Der Deutsche Verein plädiert dafür, die außerbetriebliche Nachqualifizierung beim Träger und das Lernen in Gruppen so zu gestalten, dass es für Förderteilnehmende mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen offen und in heterogenen Gruppen durchgeführt werden kann. Hierfür sprechen wirtschaftliche, soziale und didaktische Gründe.¹⁶

In Entsprechung zu der Individualisierung des Lernens in heterogenen Gruppen sollte die Dauer der beruflichen Nachqualifizierung unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften individuell an Lernerfordernisse angepasst werden können. Hatte die Agentur für Arbeit eine verkürzte Förderung festgesetzt, soll eine Verlängerung zu einer unverkürzten Förderung ermöglicht werden, wenn sich im Verlaufe der Weiterbildung zeigt, dass aufgrund der Eignung oder persönlicher Verhältnisse der geförderten Person eine intensivere Förderung erforderlich ist als erwartet. Dies kann in Form einer Einzelfallprüfung festgestellt werden, in der neben dem Erfordernis auch dargelegt wird, ob die geförderte Person mit einer Verlängerung voraussichtlich erfolgreich an der Maßnahme teilnehmen wird. In gleicher Weise soll es ermöglicht werden, die Nachqualifizierung in einer Dauer von zwei Dritteln der Ausbildungszeit abzuschließen, wenn die geförderte Person schneller als erwartet persönliche Hemmnisse bewältigt, die ursprünglich Grund waren, eine unverkürzte Förderung zu nutzen.

Eine individuelle Verkürzung sollte auch geprüft werden, wenn die geförderte Person aus einer anderen Qualifizierung in die Nachqualifizierung bei dem Träger wechselt. Dies kann zutreffen, wenn die Person zuvor eine Teilqualifikation nach den Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit absolviert hat oder ihre ausländische Berufsqualifikation teilweise anerkannt wurde.

¹⁶ Siehe hierzu: Facharbeitskreis Nachqualifizierung e.V., Nachqualifizierung zum Berufsabschluss. Umschulung inklusiv: heterogen – differenziert – integriert, Berlin 2022.

3.3 Qualifizierung und Beschäftigung verknüpfen: Berufliche Nachqualifizierung in einem Arbeitsverhältnis

Eine berufliche Nachqualifizierung in einem Arbeitsverhältnis¹⁷ ist nach Einschätzung des Deutschen Vereins die beste Lösung für den nachholenden Erwerb eines Berufsabschlusses. Die abschlussorientierte Weiterbildung erfolgt dann in Kooperation zwischen Betrieb und Bildungseinrichtung. Sie kann als berufsbegleitender Vorbereitungslehrgang auf die Externenprüfung (nach § 45 BBiG bzw. § 37 HwO) oder in Form einer modularen Umschulung im Wechsel zwischen Qualifizierung in der Bildungseinrichtung und betrieblicher Praxis im Betrieb (z.B. bei Teilqualifikationen oder anderen modularen Qualifizierungskonzepten) stattfinden.

Die Förderteilnehmenden erhalten ein Arbeitsentgelt (gegebenenfalls refinanziert durch den Arbeitsentgeltzuschuss nach § 82 Abs. 3 SGB III bis zur Höhe des anteiligen Arbeitsentgeltes für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten) und es bestehen gute Chancen, dass das Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Qualifizierung fortgeführt wird. Ergänzend zur öffentlichen Finanzierung wird private, einzelbetriebliche Finanzierung einbezogen. Aufgrund der Beschäftigung im Betrieb ist Praxisnähe sichergestellt. Entlohnung der Tätigkeit, gute Beschäftigungsperspektiven und Anwendbarkeit des Gelernten im Betrieb sind förderlich für die Lernmotivation. Die berufliche Nachqualifizierung in einem Arbeitsverhältnis kann insbesondere in Regionen angezeigt sein, deren Arbeitsmarkt einen vergleichsweise hohen Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss aufweist, Betriebe aber Bedarfe an Fachkräften signalisieren.

Die berufliche Nachqualifizierung in einem Arbeitsverhältnis kann sowohl durch Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis wie auch in einem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis durchgeführt werden:

- Bei der Vermittlung (aus der Arbeitslosigkeit) in ein neues Arbeitsverhältnis erfolgt die Anstellung in einer an- und ungelernten Tätigkeit und wird entsprechend vergütet. Die Nachqualifizierung ist Bestandteil des Arbeitsvertrags. Sofern das Arbeitsentgelt nicht existenzsichernd ist, verbleibt die förderteilnehmende Person leistungsberechtigt im SGB II und die Integrationsverantwortung beim Jobcenter.
- Die Förderung beruflicher Weiterbildung bereits beschäftigter Arbeitnehmer/innen kann durch die Initiative des/der Arbeitnehmer/in oder des Betriebs in Gang gesetzt werden.

In beiden Fällen gilt: Für Personen ohne abgeschlossene bzw. verwertbare Berufsausbildung werden die Weiterbildungskosten bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen vollständig von der Agentur für Arbeit finanziert (§ 81 Abs. 2 SGB III). Als finanziellen Anreiz für den Arbeitgeber für die Weiterbildung bis zum Berufsabschluss kann die Agentur für Arbeit das Arbeitsentgelt in weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten bis zu 100 % bezuschussen (§ 82 Abs. 3 Satz 2 SGB III). Der Antrag auf Zuschuss zum Arbeitsentgelt erfolgt durch den Arbeitgeber. Die Förderung ist auch auf Beschäftigte im aufstockenden Leistungsbezug anzuwenden.

¹⁷ Der Zugang zur Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III ist durch das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) (BGBl. I Nr. 48 vom 21. Dezember 2018) und nachfolgende Gesetze erweitert worden.

Der Deutsche Verein empfiehlt den Jobcentern und Agenturen für Arbeit, bei den Betrieben aktiv für die Förderung abschlussorientierter Weiterbildung in einem Arbeitsverhältnis zu werben. Bei Förderung sollten die Arbeitgeber mit der beschäftigten Person vereinbaren, dass sie beabsichtigen, das Beschäftigungsverhältnis bei erfolgreichem Abschluss in dem dann erlangten Beruf fortzuführen.

Der Deutsche Verein empfiehlt den Jobcentern, bei den Agenturen für Arbeit verstärkt darauf hinzuwirken, dass auch aufstockend Beschäftigte (Ergänzer) in die Förderung einbezogen werden. Dies kann durch Vereinbarungen in der gemeinsame Bildungszielplanung erfolgen (s. Kap. 2.1).

Der Deutsche Verein empfiehlt, für die Anbahnung von Arbeitsverhältnissen, die mit beruflicher Nachqualifizierung verknüpft werden, Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber (MAG) oder bei einem Träger (MAT) nach § 45 SGB III einzusetzen. In geförderten Beschäftigungsverhältnissen nach §§ 16e und 16i SGB II soll die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung auch darauf hinwirken, dass die Chancen und Voraussetzungen für eine Weiterbildung bis zum Berufsabschluss bei der geförderten Person überprüft und, wenn diese gegeben sind, umgesetzt werden. Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff. SGB III können parallel zu einer Förderung nach § 16e SGB II erbracht werden, soweit die Fördervoraussetzungen im Einzelfall vorliegen und der Arbeitgebende das Arbeitsentgelt unverändert fortzahlt. Die Regelung des § 16i SGB II umfasst zumindest die Option, mit einem Zuschuss zu Weiterbildungskosten in Höhe von bis zu 3.000,- € Weiterbildungsbestandteile zu realisieren, die auf eine berufliche Nachqualifizierung vorbereiten können.

3.4 Den Erwerb des Berufsabschlusses schrittweise ermöglichen: Nachqualifizierung in modularen Qualifizierungskonzepten

Der Deutsche Verein tritt dafür ein, die berufliche Nachqualifizierung für in der Regel über 25-jährige Personen auch modular zu organisieren. Der Berufsabschluss wird dann schrittweise in Teilqualifikationen bzw. Teilabschlüssen eines Berufsbildes und einer anschließenden Externenprüfung, für die die Kammern sowie die weiteren zuständigen Stellen verantwortlich sind, erworben.¹⁸

Die modulare Gliederung von abschlussorientierter Weiterbildung ermöglicht es, individueller und flexibler auf die persönlichen Ausgangsbedingungen von Perso-

18 Der Begriff „Teilqualifikation“ entspricht der Begrifflichkeit der Bundesagentur für Arbeit (BA) für förderfähige modulare Qualifizierung zum Berufsabschluss. Teilqualifikationen im Sinne der fachlichen Weisungen der BA sind:

- die berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen (TQ) der Bundesagentur für Arbeit (vier Ausbildungsberufe),
- Weiterbildungen, die auf Grundlage der Ausbildungsbausteine des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) im Rahmen des BMBF-Bundesprogramms Jobstarter Connect (2009–2014, 22 Ausbildungsberufe) entwickelt wurden,
- Weiterbildungen der BMBF-geförderten IHK-Pilotinitiative zur Zertifizierung von Teilqualifikationen (2013–2016, 20 Ausbildungsberufe); diese wurden fortgeführt in den Projekten „Chancen nutzen! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“ (DIHK), „ETAPP mit Teilqualifizierungen zum Berufsabschluss“ (Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft), BIBB-TQ (BIBB) und der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung („Eine TQ besser“, seit 2013, gegenwärtig ca. 35 Berufsbilder).

Anerkannt für eine Förderung der beruflichen Weiterbildung werden auch selbstentwickelte Weiterbildungen, die den Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit entsprechen. So gibt es Initiativen der Länder: z.B. „ProAbschluss“, „QualiBack“ (Hessen), „Nachqualifizierung zur Externenprüfung (NQE)“ (Bremen); „Modell- und Pilotprojekte der beruflichen Weiterbildung“ (Berlin) sowie Kommunale Initiativen: z.B. „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“; „Kölner Bildungsmodell“.

nen mit stark unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen einzugehen. Im Vergleich zu einer zwei- oder dreijährig durchgängigen Qualifizierung können Eintrittsbarrieren verringert werden. Die Aufteilung der Ausbildungsinhalte in einzelne, in sich geschlossene Module kann das Lernen erleichtern, ebenso wie Rückmeldungen zum individuellen Leistungsstand. Das erfolgreiche Bestehen einzelner Module stärkt das Selbstvertrauen und fördert die Motivation der Geförderten. Bei Verfahren der Kompetenzfeststellung können berufliche Vorerfahrungen berücksichtigt und Qualifizierungsmodule passgenauer ausgewählt werden.¹⁹ Qualifizierungsverläufe können stärker auf Lebenssituationen und Lernerfahrungen zugeschnitten werden. Der Fokus auf den Berufsabschluss gewährleistet eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Grundsätzlich ist aber auch nach einzelnen Teilqualifikationen die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses möglich.

Modular aufgebaute abschlussorientierte Qualifizierungen können ein hilfreiches Instrument sein, den Weg zum Berufsabschluss für Personen zu erleichtern, die niedrighschwelligere Einstiege benötigen. Darüber hinaus können modulare Qualifizierungswege künftig auch für beschäftigte Fachkräfte hilfreich werden, deren bisherige berufliche Tätigkeiten infolge struktureller Veränderungen wegfallen und die mit einzelnen Modulen in verwandte Berufe wechseln möchten.

Der Deutsche Verein macht an dieser Stelle aber auch auf die derzeitigen Einschränkungen modularer beruflicher Nachqualifizierung aufmerksam:

- Bislang erreichen noch zu wenige Teilnehmende von Teilqualifikationen tatsächlich einen Berufsabschluss. Der sinnvolle konzeptionelle Ansatz wird noch zu selten mit dem Ziel verfolgt, alle Module erfolgreich zu durchlaufen und einen Berufsabschluss zu erreichen. Zu oft fehlen Angebote für die weiteren Teilqualifikationen, die für die Zulassung zur Externenprüfung für den Berufsabschluss erforderlich sind.²⁰
- Bestehende Angebote von Teilqualifizierungen konzentrieren sich noch zu stark auf Berufe mit sehr hohem Arbeitskräftebedarf, bei denen mit einzelnen Teilqualifikationen, verknüpft mit Berechtigungsnachweisen (z.B. Führerschein), ein schneller Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann. Andere Berufe sind eher seltener vertreten. Für soziale Berufe, die landesrechtlich geregelt sind, ist bisher keine modulare Umsetzung von Nachqualifizierung bekannt.
- Der organisatorische Aufwand und Abstimmungsbedarf zwischen Agentur für Arbeit, Jobcenter, Bildungsträger und Kammern sowie weiteren zuständigen Stellen sind größer als bei durchgängiger abschlussorientierter Weiterbildung.

19 Praxisbeispiel: Im Rahmen des BMBF-geförderten Projektes „ValiKom“ und „ValiKom Transfer“ werden standardisierte Validierungsverfahren für 40 Berufe aus Industrie, Handel, Handwerk und Landwirtschaft vorbereitet, entwickelt und erprobt, mit dem Berufskompetenzen, die außerhalb des formalen Berufsbildungssystems erworben wurden, in Bezug auf einen anerkannten Berufsabschluss bewertet und zertifiziert werden können. An dem Projekt sind 13 Handwerkskammern, 17 Industrie- und Handelskammern sowie zwei Landwirtschaftskammern beteiligt (www.validierungsverfahren.de, 20. Juni 2024).

20 Siehe Kruppe, T./Lang, J./Osiander, C.: Effekte von Teilqualifizierungen auf Beschäftigung und Einkommen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 75, 477–504 (2023) (<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11577-023-00931-1.pdf> [20. Juni 2024]). Hierzu auch mit Verweis darauf, dass aus Kostengründen zu wenige Bildungseinrichtungen über Komplettzertifizierungen von Teilqualifizierungen verfügen: Abschlussbericht der Bundesagentur für Arbeit zum BA-Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“, Nürnberg 2013.

- Der Übergang zwischen einzelnen Teilqualifikationen kann für die Teilnehmenden mit Wartezeiten verbunden sein, wenn erforderliche Mindestgruppengrößen nicht erreicht werden oder keine geeigneten Träger vorhanden sind. Dieses Hemmnis tritt insbesondere in ländlichen Räumen oder bei weniger stark nachgefragten Berufen auf.²¹

Der Deutsche Verein tritt deshalb für gezielte Maßnahmen ein, Teilqualifizierungen für in der Regel über 25-Jährige als ergänzendes Instrument beruflicher Nachqualifizierung weiterzuentwickeln:

- Die Jobcenter und Agenturen für Arbeit sollten in ihrer Bildungszielplanung gewährleisten, dass alle geförderten Teilqualifikationen eines Berufes auch tatsächlich angeboten werden. Hierzu sollten für die „fortgeschrittenen“ Module verstärkt das Instrument des Kleingruppenzuschlags genutzt und die Anbotsmöglichkeiten durch digitale und hybride Lernformen erweitert werden.
- Um das nachhaltige Verfolgen des Ziels Berufsabschluss für die Teilnehmenden zu unterstützen, sollten Teilqualifizierungsmaßnahmen eine kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung enthalten (s. auch Kap. 3.1). Diese soll bei Fragen zur Sicherung des Lebensunterhalts und der Finanzierung der Qualifizierung sowie ggf. sozialen Problemlagen zur Seite stehen, im System der Nachqualifizierung orientieren und als Mittler/in zwischen den Teilnehmenden und den beteiligten Institutionen wirken.
- Wenn die Jobcenter oder Agenturen für Arbeit vor Abschluss aller Qualifizierungsmodule in Beschäftigung vermitteln, sollten sie die Absolvent/innen von Teilqualifikationen und ihre einstellenden Arbeitgeber/innen dafür zu gewinnen suchen, die begonnene Qualifizierung bis zum Berufsabschluss (erworben in einer anschließenden Externenprüfung) berufsbegleitend und integriert in das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Hierzu sollten die einstellenden Betriebe motiviert werden, Arbeitsverträge mit integrierter Nachqualifizierung bis zum Berufsabschluss anzubieten (s. Kap. 3.2). Dies kann insbesondere für Betriebe interessant sein, die Ausbildungsplätze nicht besetzen können und/oder Fachkräfte suchen.
- Digitale und hybride Lernangebote (Wechsel zwischen Präsenz und Online) sollten entwickelt werden, um das Angebot zu erweitern, digitale Kompetenzen zu stärken und die Vereinbarkeit von Qualifizierung und Sorgeverpflichtungen zu verbessern.
- Teilqualifizierungsmaßnahmen sollten individuell verlängert und mit anderen Förderelementen (insbesondere Sprachlernen) verbunden werden können, wenn dies für die Erreichung der Qualifizierungsziele erforderlich ist. Insbesondere mit Blick auf neu zugewanderte Menschen sollte integriertes Fach- und Sprachlernen Bestandteil der Maßnahmen sein (siehe Kapitel 3.1). Damit Zugewanderte früher als bisher in berufliche Qualifizierung integriert werden können, sollten Teilqualifikationen auch mit Integrationskursen und berufsbezogener Deutschsprachförderung oder anderen Deutschsprachkursen kombiniert werden.

²¹ Siehe: Bauer, B./Fuchs, P./Gellermann, J.: Implementationsanalyse des Modellprojekts zur Förderung geringqualifizierter Jugendlicher und Erwachsener – Abschlussbericht, IAB 17/2020.

Die Sozialpartner, die Bundes- und Landesorganisationen der Kammern und weiteren zuständigen Stellen sowie die zuständigen Bundes- und Landesministerien sollten ihre Anstrengungen verstetigen und stärken, modulare abschlussbezogene Qualifizierung in der Fläche zu verbreiten, Qualifizierungsangebote insbesondere in Bezug auf Nachweis der erworbenen Kompetenzen und Anschlussfähigkeit zu harmonisieren, Qualitätssicherung zu leisten und Bekanntheit zu befördern.²²

Hierzu ist es wichtig, dass die Organisationen der Kammern und weiteren zuständigen Stellen ein flächendeckendes Angebot mit einheitlichen Verfahren für die Anerkennung von Teilqualifizierungen bei der Zulassung zur Externenprüfung sowie der Kompetenzfeststellung implementieren. Es sollten bundeseinheitliche Standards für die Überprüfung der Voraussetzungen für die Zulassung zur Externenprüfung durch die Kammern und weiteren zuständigen Stellen bei abgeschlossenen Teilqualifikationen und für die Untergliederung der jeweiligen Berufsbilder in Teilqualifikationen bzw. Weiterbildungsmodule geschaffen werden.²³

Komplementär hierzu sind dauerhafte Begleitstrukturen auf der regionalen und kommunalen Ebene erforderlich, um Teilnehmende und Betriebe für die Qualifizierungen zu gewinnen und Kooperationen zwischen Jobcentern, Agenturen für Arbeit, Kammern und weiteren zuständigen Stellen sowie Bildungsanbietern zu befördern. Der Deutsche Verein regt hierzu an, auch zu erproben, wie auch das Förderinstrument der Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II eingesetzt werden kann, um modulare Qualifizierungskonzepte für den Personenkreis der Leistungsberechtigten im Rechtskreis SGB II anzubahnen.

3.5 Berufliche Nachqualifizierung auch in sozialen Berufen stärken

Die Gesundheits-, Sozial- oder Erziehungsberufe (im Folgenden kurz „Soziale Berufe“) sind im besonderen Maße vom Fachkräftemangel betroffen.²⁴ Für den Deutschen Verein sind die Deckung des Fachkräftebedarfs in den Sozialen Berufen und die damit zusammenhängende Aufrechterhaltung einer funktionierenden Daseinsvorsorge ein besonderes Anliegen. Er empfiehlt, die berufliche Nachqualifizierung von Leistungsberechtigten im SGB II dahingehend verstärkt in den Blick zu nehmen und bestehende Möglichkeiten hierzu vollumfänglich zu nutzen und zu erweitern.

22 Für die Evaluation, Bewertung und Verbesserung von Maßnahmen sollten auch geeignete Datengrundlagen geschaffen oder verbessert werden. Beispielsweise liegen für Weiterbildungen, die durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert werden, keine Informationen über erzielte Berufsabschlüsse vor, da die Daten der BA nicht mit denen der Kammern und weiteren zuständigen Stellen verknüpft sind. Bei nicht von der BA geförderten Maßnahmen ist die Datenlage noch schlechter. Hier gibt es keine bundeseinheitliche Erfassung und deshalb so gut wie keine systematischen Erkenntnisse über Einsatz, Verbreitung und Wirkung von Teilqualifizierungen. Die Datengrundlegung müsste systematisch unter Einbeziehung der Kammer oder weiteren zuständigen Stellen, Unternehmen und Bildungsanbieter gelöst werden.

23 Am 7. Februar 2024 hat das Bundeskabinett einen Gesetzentwurf für ein Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz (BVaDiG) verabschiedet, mit dem ein gesetzlicher Anspruch auf Feststellung und Bescheinigung beruflicher Kompetenzen, die durch praktische Tätigkeit erworben wurden, am Maßstab eines dualen Ausbildungsberufes bei den Kammern und weiteren zuständigen Stellen („Validierung“) gesetzlich verankert werden soll, wenn diese überwiegend oder vollständig mit der für die Ausübung des Referenzberufs erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit vergleichbar sind. Die bisher lediglich projektgeförderten Verfahren zur Validierung sollen damit in das Regelsystem überführt werden. Die Neuregelung soll zum 1. Januar 2025 in Kraft treten (s. Art. 1 Nr. 2, 31, Art. 4 Nr. 3, 16 Gesetzentwurf BVaDiG vom 27. März 2024, BT-Drucks. 20/10857).

24 Institut der Deutschen Wirtschaft: Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken, IW-Kurzbericht 67/2022: Berufe in den Bereichen Sozialarbeit, Erziehung und Pflege verzeichnen gegenwärtig mit die größten Fachkräftemangel.

Der Deutsche Verein begrüßt es ausdrücklich, dass mit der Einführung des Bürgergeldes die Fördermöglichkeiten für eine abschlussorientierte Weiterbildung erweitert und flexibilisiert wurden. So gilt die bislang nur für Pflegeberufe bestehende Ausnahme vom Verkürzungsgebot nun für alle Ausbildungsberufe, die aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen nicht verkürzbar sind (siehe § 180 Abs. 4 SGB III). Damit wurde eine wichtige gesetzliche Hürde bei der Förderung abschlussorientierter Weiterbildung in sozialen Berufen genommen.

Der Deutsche Verein stellt fest, dass die Chancen, die eine berufliche Nachqualifizierung für Leistungsberechtigte im SGB II bietet, im Bereich der landesrechtlich geregelten Sozialen Berufe sowie der bundesrechtlich geregelten Berufe im Gesundheitswesen und in der Pflege noch nicht ansatzweise erschlossen sind.²⁵ Die besondere Herausforderung liegt in der Heterogenität der landesrechtlichen Regelungen und zuständigen Akteure. Der Deutsche Verein sieht für die Zielgruppe der Leistungsberechtigten im SGB II Potenzial in praxisintegrierten Ansätzen insbesondere bei Qualifizierungen, die zu einem Berufsabschluss auf Niveau 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) führen (z.B. staatlich geprüfte Sozialassistent/in, Kinderpfleger/in, Pflegehelfer/in). Insofern regt der Deutsche Verein insbesondere Akteure auf Ebene der Länder an, modellhaft in Kooperation mit allen relevanten Akteuren wie Jobcentern, Agenturen für Arbeit, öffentlichen und staatlich anerkannten Schulen sowie Bildungsträgern praxisintegrierte abschlussorientierte Ansätze zu entwickeln und zu erproben. Erkenntnisse aus Modellen guter Praxis im Bereich dualer Berufsausbildungen sollten dabei berücksichtigt werden. Die Kommunen sollten als kommunale Träger wie in ihrer Verantwortung für die kommunale Wirtschaftsförderung und Daseinsvorsorge bei den Agenturen für Arbeit darauf hinwirken, dass Nachqualifizierungen gefördert und die Sozialen Berufe bei der Mittelverwendung berücksichtigt werden.

Der Deutsche Verein sieht es als notwendig an, weitere spezifische Hürden sowie auch Chancen der abschlussorientierten Weiterbildungsförderung in Gesundheits-, Sozial- oder Erziehungsberufen vertiefend zu untersuchen.

25 Im Bereich der Pflegeberufe erfolgten in den Jahren 2021 und 2022 jeweils rund 6.200, in 2023 7.400 Eintritte in Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit einem Abschluss in einem Pflegeberuf (Pflegefachkraft und Pflegehelfer/in). Die Eintritte erfolgten fast ausschließlich im Rechtskreis SGB III. Ein Grund hierfür ist der hohe Anteil der Beschäftigten in der Qualifizierung zur Pflegefachkraft, die überwiegend parallel keine Leistungen nach dem SGB II beziehen. 6 % der Eintritte mit Abschluss Pflegeberuf entfielen im Jahr 2023 auf eine Qualifizierung zur/zum Helfer/in in der Pflege. Dies ist ein leichter Anstieg, der ein steigendes Bewusstsein um die Chancen dieser Ausbildung anzeigen könnte (s. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Nürnberg 2024, S. 22 f.). Im Fokus der Länder steht bislang eine Harmonisierung der in Länderhoheit liegenden Assistenz- und Helferausbildungen in der Pflege mit dem Ziel, die Finanzierung bundeseinheitlich zu regeln und die Weiterbildung von Pflegehelfer/innen zu Fachkräften zu erleichtern. Eine Modularisierung in der Helferausbildung als weitere Möglichkeit, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen zu erhöhen und Zugänge zur Helferausbildung zu erleichtern, wird bislang wenig in Betracht gezogen (s. BMFSFJ: Ausbildungsinitiative Pflege 2019–2023, 2. Bericht, Berlin 2022 sowie Jürgensen, A: Pflegehilfe und Pflegeassistenz. Ein Überblick über die landesrechtlichen Regelungen für die Ausbildung und den Beruf, Bonn 2019 [<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19206>, 20. Juni 2024]). Für das Jahr 2024 wird das im Koalitionsvertrag für die Legislatur 2021–2025 vereinbarte bundeseinheitliche Berufsgesetz für Pflegefachassistenz vorbereitet (s. Pressemitteilung des Landes Brandenburg vom 6. März 2024, [msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/presse/pressemitteilungen/detail/~06-03-2024-pflegeassistenz-bundeseinheitliches-ausbildungsgesetz](https://www.msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/presse/pressemitteilungen/detail/~06-03-2024-pflegeassistenz-bundeseinheitliches-ausbildungsgesetz)). Damit könnten sich die Bedingungen der beruflichen Nachqualifizierung in diesem Bereich verbessern.

4. Berufliche Nachqualifizierung mit den Strukturen vor Ort verzahnen

4.1 Dauerhafte Unterstützungsstrukturen für berufliche Nachqualifizierung etablieren

Anders als für die berufliche Erstausbildung gibt es für die berufliche Nachqualifizierung keine formell geregelten Angebote und Rahmenbedingungen. Diese müssen vielmehr im Wege von Projekten – initiiert von kommunaler, Landes- oder Bundesebene – entwickelt und umgesetzt werden. Dies macht gezielte Anstrengungen erforderlich, die Umsetzung beruflicher Nachqualifizierung zu verstetigen. Hierzu sind nach Einschätzung des Deutschen Vereins folgende Maßnahmen geeignet:

- Berufliche Nachqualifizierung beruht auf Kooperation in Netzwerken (von Jobcentern, Agenturen für Arbeit, Bildungsanbietern, Kammern sowie weiteren zuständigen Stellen, Sozialpartnern und Betrieben). Diese Zusammenarbeit sollte institutionalisiert werden. Hierzu sollten die beteiligten Akteure vereinbaren, welche Schwerpunkte in der beruflichen Nachqualifizierung (Berufsbilder, Branchen, Zielgruppen) gesetzt werden sollen und welche Ressourcen und Kompetenzen sie hierfür in ihrer Verantwortung einbringen. Die Schnittstellen zwischen den Akteuren sollten offengelegt und Regeln der Zusammenarbeit – auf der Ebene des Einzelfalls wie der Angebote und Rahmenbedingungen – vereinbart werden.
- Die Angebote der beruflichen Nachqualifizierung sollten auf Grundlage konsentierter Qualitätsstandards entwickelt und mit den Kammern und weiteren zuständigen Stellen abgestimmt werden. Bei modularer Nachqualifizierung bilden die Konstruktionsprinzipien berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit eine geeignete Grundlage hierfür.
- Ergänzend sollten die Agenturen für Arbeit und Jobcenter Verbindungen zu bestehenden Förderlandschaften knüpfen. Angezeigt ist insbesondere die Einbindung in Landesprogramme, die die Leistungen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter durch offene Fachberatung zur beruflichen Nachqualifizierung sowie Modell- und Pilotprojekte für die Entwicklung und Einführung innovativer Weiterbildungskonzepte nach landespolitischen Schwerpunktsetzungen ergänzen.²⁶

4.2 Berufliche Nachqualifizierung in die Regionalentwicklung einbinden

Der Deutsche Verein empfiehlt den Jobcentern und Agenturen für Arbeit auch weiterhin und gemeinsam mit ihren Netzwerkpartnern, bei der Entwicklung und Umsetzung beruflicher Nachqualifizierung Möglichkeiten der Verzahnung mit Vorhaben regionaler und örtlicher Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklung in Betracht zu ziehen. Dies kann zusätzlich unterstützend wirken, berufliche Nachqualifizierung als verlässlich verfügbares Angebot der beruflichen Weiterbildung zu etablieren:

²⁶ Beispiel: Die Länder Bremen und Berlin fördern im Rahmen ihrer Landesinitiativen zur beruflichen Weiterbildung offene Beratungsstellen, die auf Information, Beratung und Begleitung zur beruflichen Nachqualifizierung spezialisiert sind. Die Fachkräfte beraten eigenständig und verweisen auf zuständige Beratungsangebote der Kooperationspartner (NQE-Beratung der Landesagentur für berufliche Weiterbildung, Bremen, www.labew-bremen.de/nachqualifizierung-zur-externenpruefung-nqe/beratung/; Fachberatung berufliche Qualifizierung [FbQu], Berlin, www.sanq.de/beratungsangebote.html [20. Juni 2024]).

- Im Rahmen regionaler Innovations- und Strukturpolitik unterstützen die Länder, flankiert durch den Bund, Kommunen, Betriebe und andere regionale und örtliche Akteure, regions- und kreisspezifische Herausforderungen von Transformation und Strukturwandel sektorübergreifend zu lösen und Potenziale zu entwickeln. Hierfür stehen die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ von Bund und Ländern, Strukturhilfen für Kohleausstiegsregionen, Transformationsbegleitungen in der Automobil- und Zuliefererindustrie/Handwerk sowie Programme der Länder zur Regional- und Strukturentwicklung, die aus Mitteln der Europäischen Union kofinanziert werden. Maßnahmen und Investitionen zur Fachkräfteentwicklung, Qualifikation, Aus- und Weiterbildung sind in der Regel Bestandteil dieser Programme. Mit den Regionalgremien, kommunalen und Landesstellen der Programme sollte son- diert werden, welche veränderten und neuen Anforderungen an berufliche Tä- tigkeiten und Qualifikationen mit der Regionalentwicklung einhergehen, um diese auch in der beruflichen Nachqualifizierung aufzugreifen.
- Landkreise und kreisfreie Städte nehmen selbst Arbeitsmarkt-, Qualifizierungs- und Strukturentwicklung vor. Ist dies gegeben, sollte angestrebt werden, be- rufliche Nachqualifizierung in die Handlungsvereinbarungen aufzunehmen.²⁷

5. Ausblick: weiterer Handlungsbedarf

5.1 Finanzierung und Personalschlüssel sicherstellen

Mit der Einführung des Bürgergeldes hat der Gesetzgeber die Möglichkeiten der aktiven Arbeitsförderung für Leistungsberechtigte im SGB II substanziell verbes- sert (u.a. Relativierung des Vermittlungsvorrangs, Flexibilisierung des Verkür- zungsgebots, Weiterbildungsgeld und Weiterbildungsprämie) und neue Förderin- strumente eingeführt (ganzheitliche Betreuung/Coaching). Um die Potenziale dieser Neuregelungen sowie die in diesen Empfehlungen vorgeschlagenen Maß- nahmen zu nutzen, werden in der Regel mehr und intensivere Beratungsprozesse notwendig werden, was eine ausreichende Personalausstattung in den Jobcen- tern erfordert. Deshalb ist für das Gesamtbudget SGB II für Eingliederungsleistun- gen und Verwaltungskosten im Bundeshaushalt zukünftig zu berücksichtigen, dass tarif- bzw. preisbedingt steigende Personal- und auch Maßnahmekosten nicht zu einer Reduzierung der Mittel für Eingliederungsmaßnahmen bei den Job- centern führen dürfen. Dennoch sieht das Haushaltsfinanzierungsetz 2024 vor, die Mittel der Jobcenter für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit als Ausgleich für die Aufgabenübertragung der Förderung beruflicher Weiterbildung und der Betreu- ung von Rehabilitand/innen auf die Agenturen für Arbeit ab dem Jahr 2025 um 900 Millionen Euro jährlich gegenüber der früheren Finanzplanung abzusenken.²⁸

²⁷ Beispiel: Landkreise und kreisfreie Städte im Bundesland Hessen setzen seit 2015 in Kooperation mit Netz- werkpartnern vor Ort eigene regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategien um. Das Land Hessen unterstützt dies im Rahmen einer regionalisierten Arbeitsmarktpolitik („Ausbildungs- und Qualifizierungs- budget“). Kommunen wie der Landkreis Gießen haben in ihrem Handlungsprogramm berufliche Nachqua- lifizierung als Handlungsfeld vereinbart (s. www.lkgi.de/wp-content/uploads/2023/10/Arbeitsmarktstrate- gie_Fortschreibung.pdf [20. Juni 2024]).

²⁸ Der Deutsche Bundestag beschließt am 15. Dezember 2023 den Nachtragshaushalt für 2023 und das Haus- haltsfinanzierungsgesetz 2024 (<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw50-de-nach- tragshaushalt-980612> [20. Juni 2024]).

Der Deutsche Verein lehnt Kürzungen im Eingliederungstitel ab, auch wenn sie als Ausgleich für Aufgabenübertragungen erfolgen sollen. Er fordert, die Vereinbarung des Koalitionsvertrags umzusetzen, „Eingliederungs- und Verwaltungstitel entsprechend aus[zu]gestalten,“ um „einen ausreichend dimensionierten Betreuungsschlüssel und gut qualifiziertes Personal [in] den Jobcentern“ einzusetzen.²⁹ Darüber hinaus müssen den Agenturen für Arbeit ausreichend Mittel zur Verfügung stehen, die angestrebte Qualifizierungs- und Weiterbildungsoffensive umzusetzen.

5.2 Das Verfahren der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) weiter vereinfachen

Die Bundesdurchschnittskostensätze bilden ein zentrales Element zur Finanzierung von Weiterbildungsangeboten. Sie bieten einen Orientierungsrahmen für Anbieter von Maßnahmen und tragen dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit Rechnung. Der Deutsche Verein begrüßt die regelmäßige Anpassung der Bundesdurchschnittskostensätze ausdrücklich. Er sieht jedoch Potenzial und Erfordernisse darin, die Kostenentwicklung flexibler bei der Bemessung zu berücksichtigen. Die Kostensätze werden zweijährlich ermittelt. Grundlage sind die der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen der vorangegangenen zwei Kalenderjahre. Ausnahmen der Überschreitung sind zwar zulässig, aber besonders begründungsaufwendig. Der hieraus resultierende Verwaltungsaufwand bei Weiterbildungsanbietern und fachkundigen Stellen steht dem Ziel eines qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangebots entgegen.

Nach Einschätzung des Deutschen Vereins könnten die Maßnahmenzulassungen für heterogene und zielgruppenoffene Nachqualifizierungen zum Berufsabschluss erheblich erleichtert werden, wenn im Konzept begründete Mehrkosten für ergänzende Förderinstrumente (vgl. Kapitel 3) von den fachkundigen Stellen ohne den Umweg über den Operativen Service der Bundesagentur für Arbeit genehmigt werden könnten. Ebenso sind Überschreitungen von Bundesdurchschnittskostensätzen durch tarifliche Vergütung von Mitarbeitenden in den Bildungseinrichtungen ohne besondere Begründung anzuerkennen. Dabei muss das Interesse der Beitragszahlenden an wirtschaftlichen und angemessenen Kostensätzen gewahrt bleiben.

Der Deutsche Verein tritt dafür ein, öffentliche und staatlich anerkannte Einrichtungen ohne ein weiteres Verfahren der Trägerzulassung als Träger von Maßnahmen der Arbeitsförderung im Sinne des § 178 SGB III zuzulassen, soweit sie bereits umfangreichen Anforderungen nach Bundes- und Landesgesetzen unterliegen und unter laufender staatlicher Aufsicht stehen. Die bereits erreichten Erleichterungen bei der Trägerzulassung sind zwar zu begrüßen, aber in ihrer Entlastungswirkung noch unzureichend.

Als einen ersten richtigen Schritt bewertet der Deutsche Verein Vereinfachungen des Zulassungsverfahrens, wie sie im Rahmen der Ausbildungsinitiative Pflege

²⁹ Mehr Fortschritt wagen. Koalitionsvertrag 2021–2025 der Regierungsparteien vom 24. November 2021, S. 61.

unter Beteiligung der zuständigen Bundes- und Landesministerien, der Bundesagentur für Arbeit und der Akteur/innen der Pflegeausbildung bislang für die Zulassung im Bereich der Pflegeausbildung erreicht wurden. Hier wurden die Zulassungsvoraussetzungen nach dem SGB III und der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) und die landesrechtlichen Anforderungen an die staatliche Anerkennung als Pflegefachschule auf mögliche Äquivalenzen untersucht mit dem Ziel, dass diese durch die fachkundigen Stellen bei der Zulassung einheitlich berücksichtigt werden. Im Ergebnis kann eine erhebliche Vereinfachung des Zulassungsverfahrens erreicht werden, wenn die fachkundigen Stellen bei ihren Entscheidungen das Vorliegen der staatlichen Zulassung für die Pflegeausbildung nach § 6 Abs. 2 Satz 1 Pflegeberufegesetz (PflBG) gemäß § 181 Abs. 4 Satz 2 SGB III umfassend und einheitlich berücksichtigen.³⁰ Grundsätzlich sollen die bürokratischen Hürden und Mehrfachprüfungen im Bereich der Arbeitsförderung verringert werden. Das sollte durch die Anerkennung bereits durchgeführter Prüfungen bei der Zulassung durch die fachkundigen Stellen seitens der Kammern, der staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht, des Prüfdienstes der Bundesagentur für Arbeit, der Jobcenter oder Agenturen für Arbeit erfolgen.

5.3 Mehr berufliche Nachqualifizierung mit integriertem Fach- und Sprachlernen fördern

Für eine möglichst zügige und nachhaltige berufliche Integration von Zugewanderten sollten mehr Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, die auch eine allgemeinsprachliche Förderung beinhalten und diese frühzeitig mit beruflichem Lernen verknüpfen. Bislang werden aufgrund der getrennten Zuständigkeit von Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Integrationskurse) und Bundesagentur für Arbeit (berufliche Nachqualifizierung) berufliche Qualifizierungsprozesse erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung begonnen. Zudem gibt es noch zu wenige abschlussorientierte Weiterbildungen, die integriertes Fach- und Sprachlernen umfassen. Dies verzögert die berufliche Integration. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und die Bundesagentur für Arbeit sollten deshalb abschlussorientierte Weiterbildung für die Zielgruppe der Geflüchteten stärker als Kooperationsprojekte durchführen und verbreiten, in denen Sprachlernen frühzeitig in die Abläufe beruflicher Qualifizierung eingebunden wird.³¹

³⁰ Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Stand: 29. Dezember 2022, S. 10.

³¹ Eine Weiterentwicklung stellen die arbeitsplatzbezogenen Berufssprachkurse (Job-BSK) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge dar, die ab 2024 im Rahmen des Job-Turbo angeboten werden. Die Job-BSK sollen sich flexibel nach Anforderungen von Betrieben und Beschäftigten richten. Sie sollen berufsbegleitend oder in Kombination mit arbeitsmarktvorbereitenden Maßnahmen der Agentur für Arbeit nach § 45 SGB III (z.B. zur beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber [MAG] oder bei einem Träger [MAT]) durchgeführt werden.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit über 140 Jahren das Forum des Sozialen

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer, der privatgewerblichen Anbieter sozialer Dienste und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik und des Sozialrechts. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation sowie der Migration und Integration.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private
Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

www.deutscher-verein.de

E-Mail info@deutscher-verein.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend