Bundesanzeiger
Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Bundesinstitut für Berufsbildung

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. März 2018 zu „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“

1 Einleitung

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

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

2 Zielgruppe

Zielgruppe sind Personen ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss, wie sie in § 81 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III)[1] definiert sind. Sie tragen das Risiko, stärker von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsplatzverlust bedroht zu sein als Personen mit Berufs- oder Hochschulabschluss. Personen bis zum 25. Lebensjahr sind primär Zielgruppe der dualen Berufsausbildung.

Der Personenkreis der Menschen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss ist äußerst heterogen. Die Heterogenität bezieht sich auf

- unterschiedlich ausgeprägte berufliche Kompetenzen und Erfahrungen,
- unterschiedliche positive oder negative Bildungsvoraussetzungen und Schulerfahrungen,
- unterschiedliche allgemeinbildende und sprachliche Kompetenzen,
- die unterschiedliche soziale und familiäre Situation (z. B. Kindererziehung oder Pflege Angehöriger),
- den Beschäftigungsstatus,
- die bisherige berufliche Biografie.

Diese Vielfältigkeit spiegelt sich in verschiedenen Motivationen, unterschiedlichen Arbeitsmarkt- und Lebenslagen sowie Lernvoraussetzungen wider. Für die Integration in stabile Beschäftigung ist die Anerkennung der Heterogenität innerhalb dieser Gruppe von großer Bedeutung. Der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatus wie auch die individuellen Lernvoraussetzungen bestimmen maßgeblich den Qualifizierungsbedarf und damit auch entsprechende Instrumente und Methodik der Qualifizierung. Die Lebenslagen des Einzelnen bestimmen darüber hinaus den finanziellen und sozialen Unterstützungsbedarf.

Der Qualifizierungsbedarf der Zielgruppe ist unterschiedlich ausgeprägt. Es lassen sich folgende Untergruppen mit in der Regel zunehmendem Qualifizierungsbedarf typisierend beschreiben:

- Personen ohne Berufsabschluss, aber mit längerer Berufserfahrung oberhalb des Helferniveaus können in der Regel den Anforderungen ihrer beruflichen Tätigkeit aufgrund ihrer Berufserfahrung und dem damit einhergehenden informellen und nonformalen Kompetenzerwerb entsprechen. Dies ist auch bei vielen sogenannten Berufswechslerinnen/Berufswechsler der Fall.
- Rückkehrerinnen/Rückkehrer in Beschäftigung, die keinen formalen Berufsabschluss haben oder deren Berufsabschluss aufgrund von langen Unterbrechungen (z. B. Erziehungszeiten) nicht mehr verwertbar sind, laufen häufig

[1] „Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wegen fehlenden Berufsabschlusses, wenn sie

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

Die PDF-Datei der amtlichen Veröffentlichung ist mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen. Siehe dazu Hinweis auf Infoseite.

Gefahr, dass sich die ursprüngliche Beschäftigungssituation aufgrund der Auszeit aus dem Erwerbsleben verschlechtert.

- Personen ohne formale Qualifikation mit Berufserfahrung ausschließlich in Helfertätigkeiten haben ein deutlich höheres Risiko arbeitslos zu werden als andere Beschäftigte. Sie arbeiten häufig in einfachen, in der Regel routinehaften Tätigkeiten, für deren Ausübung keine oder nur geringe berufliche Fachkenntnisse erforderlich sind.
- Langzeitarbeitslose können häufig nur in sogenannte Helfertätigkeiten vermittelt werden. Non-formal und informell erworbene Kompetenzen in Form von Berufserfahrung sind häufig gering ausgeprägt, am ehestens in Form von Kompetenzerwerb durch Eingliederungs- und Aktivierungsmaßnahmen. Es handelt sich hier auch nicht selten um eine Personengruppe mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Negative Bildungserfahrungen, gesundheitliche Schwierigkeiten oder familiäre Pflichten (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) spielen häufig eine große Rolle bei der Nicht-Aufnahme einer abschlussorientierten Qualifizierung.

Eine spezifische Herausforderung stellen in diesem Kontext Geflüchtete dar. Im Vordergrund stehen bei ihnen neben den Fragen der Aufenthaltsstatussicherung gegenwärtig der Erwerb der deutschen Sprache und die Erfassung bereits vorhandener Kompetenzen an den drei unterschiedlichen „Schwellen“ Schule, Übergang in Ausbildung und Arbeitsmarkt oder Eintritt in die Hochschulen.

3 Unterstützende Gelingensbedingungen

Die individuelle Motivation von Teilnehmerinnen/Teilnehmer ist grundlegende Voraussetzung für die Aufnahme und den erfolgreichen Abschluss einer abschlussorientierten Qualifizierung. Die folgenden Gelingensbedingungen tragen dazu bei, dass die individuelle Motivation geweckt und gefördert wird.

3.1 Beratung

Bildungsberatung von Erwachsenen soll Interesse an Weiterbildung unterstützen bzw. wecken sowie Lernangebote und deren Arbeitsmarktrelevanz aufzeigen. Die Einstiegsberatung für abschlussorientierte Qualifizierung sollte Bestandteil gängiger Bildungsberatungen von unterschiedlichen Akteuren sein. Ziel ist es, den Qualifizierungsbedarf sowie bereits vorhandene Kompetenzen und Lernvoraussetzungen zu identifizieren, Hindernisse sichtbar zu machen und einen individuellen Bildungsplan mit den Interessierten zu entwickeln, auf dessen Basis dann die Entscheidung für ein Lernangebot und gegebenenfalls für entsprechende Unterstützungsleistungen erfolgen kann.

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

3.2 Gestaltung des Lernangebots

Lernangebote im Rahmen abschlussorientierter Qualifizierung Erwachsener müssen die Arbeitsmarktverwertbarkeit für die Teilnehmerinnen/Teilnehmer und den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit zum Ziel haben. Das Lernangebot muss deshalb auf den Erwerb eines Berufsabschlusses hinführen.

Lernangebote im Rahmen abschlussorientierter Qualifizierung Erwachsener sollen ein individuelles, passendes Angebot für Teilnehmerin/Teilnehmer darstellen, das dem Qualifizierungsbedarf der Teilnehmerinen/Teilnehmer Rechnung trägt und dabei auch die persönliche Lebenssituation der Teilnehmerinen/Teilnehmer beachtet.

Daraus sind folgende Anforderungskriterien abzuleiten

- Bei der Entscheidung für das passende Lernangebot ist zwischen Ort und Träger zu differenzieren. Derzeit lassen sich vier gängige Maßnahmentypen der abschlussorientierten Qualifizierung (Umschulungen im Betrieb, trägergestützte Umschulungen, Kurse zur Prüfungsvorbereitung und modulare Nachqualifizierungen) unterscheiden. Welche dieser Maßnahmentypen als Lernangebot in Frage kommen, muss mit dem Qualifikationsbedarf der Teilnehmerinnen/Teilnehmer abgeglichen werden, da sie auch jeweils unterschiedliche Unterstützungsleistungen und Maßnahmesettings nach sich ziehen. Bei Teilqualifizierungen ist zudem zu klären, wie der schrittweise Erwerb eines Berufsabschlusses für die Teilnehmerinnen/Teilnehmer, auch über einen längeren Zeitraum, ermöglicht werden kann.
- Lernprozessbegleitung und Coaching der Teilnehmerinnen/Teilnehmer sollte Standard bei allen abschlussorientierten Qualifizierungen sein, die je nach Bedarf in abgestufter Intensität eingesetzt werden kann.
- Unterstützungsleistungen des SGB III und des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch, wie z. B. umschulungsbegleitende Hilfen oder Förderleistungen zum Erwerb von Grundkompetenzen (z. B. Lese-, Schreib-, Mathe- und IT-Kompetenzen), sind konsequent zu nutzen.
- Flexible Lernzeiten und Lernorte sollten je nach Bedarf ermöglicht werden. Insbesondere bei Alleinerziehenden oder Teilnehmerinnen/Teilnehmer mit zu pflegenden Angehörigen sind flexible Lernzeiten ein wichtiger Faktor, um die abschlussorientierte Qualifizierung weiter zu verfolgen.
- Bereits beruflich erworbene Kompetenzen sollten, falls möglich, auf die Dauer des Qualifizierungsprozesses angerechnet werden.
- Bei abschlussorientierten Qualifizierungen außerhalb des Betriebs sind ausreichende betriebliche Qualifizierungsphasen sicherzustellen.

3.3 Finanzierungsfragen

Sowohl Teilnehmerinnen/Teilnehmer als auch Träger und Betriebe brauchen administrativ transparente, praktikable sowie verlässliche Finanzierungsmöglichkeiten abschlussorientierter Qualifizierung. Die bestehenden Finanzierungsin-

strumente sind dahingehend zu prüfen, ob sie als ausreichend eingeschätzt werden oder ob Lücken in einer nachhaltigen Finanzierung bestehen. Die Fördermittelgeber sollten die Fördermöglichkeiten stärker für die abschlussorientierte Qualifizierung nutzen.

3.4 Rolle der Betriebe

In ihrer Rolle als Arbeitgeber können Betriebe Angebote zur abschlussorientierten Qualifizierung als Instrument der Personalentwicklung für Beschäftigte ohne (verwertbaren) Berufsabschluss nutzen. Der betriebliche Mehrwert liegt zum einen in der Sicherung des im Betrieb vorhandenen Potenzials an Fachkräften, zum anderen in der Steigerung der Qualität der Produktion bzw. von Dienstleistungen und damit in der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.

Um die Anzahl der Teilnehmerinnen/Teilnehmer in abschlussorientierten Qualifizierungen branchenübergreifend zu erhöhen, stellt sich auch die Frage, wie Betriebe, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen KMU, besser unterstützt werden können, damit die Bedingungen für die abschlussbezogene Qualifizierung ihrer Beschäftigten verbessert werden.

Betriebe spielen nicht nur als Arbeitsort, sondern auch als Lern- und Qualifizierungsort eine wichtige Rolle. Insbesondere stellt sich die Frage, wie bei Teilnehmerinnen/Teilnehmer von abschlussorientierter Qualifizierung im Betrieb die Verknüpfung von Theorie und Praxis optimal begleitet werden kann. Für die Ermöglichung von betrieblichen Lernaufträgen oder die Etablierung von Patensystemen benötigen Betriebe zum einen Kapazitäten, um diese Vorhaben in betriebliche Abläufe zu integrieren. Zum anderen sollte die Verantwortung für Organisation und Durchführung im Betrieb geklärt sein. Betriebliche Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner für die Teilnehmerinnen/Teilnehmer, für Träger und für die Arbeitsagentur oder das Jobcenter sollten benannt sein.

Betriebe, die Unterstützungsbedarf haben und auf Kooperationsleistungen von Trägern angewiesen sind, sollten deshalb mit den Trägern Inhalte der betrieblichen und trägerbezogenen Qualifizierung sowie damit verbundene Aufgaben und Zuständigkeiten klären und festlegen, z. B. in Form einer Vereinbarung. Kooperationsstrukturen sind zu stärken und gute Praxisbeispiele branchenspezifisch zu identifizieren, gegebenenfalls zu entwickeln und bekannt zu machen.

3.5 Rolle der Weiterbildungseinrichtungen

Die Träger, die die abschlussorientierte Qualifizierung durchführen, sollen gemäß ihrer Aufgabe leistungsfähig und zuverlässig sein. Aus Sicht der Berufsbildungspolitik sollten für die Träger, die Maßnahmen zur abschlussorientierten Qualifizierung anbieten, die folgenden Eignungskriterien gelten:

- Eignung des Weiterbildungspersonals: Wichtigstes Kriterium ist die berufliche und berufspädagogische Qualifikation der Lehr- und Fachkräfte in der Einrichtung.
- Eignung des Lernortes: Der Lernort muss nach Art und Einrichtung für die Berufsbildung geeignet sein und für die Vermittlung der vorgesehenen Kompetenzen über eine ausreichende Einrichtung und Ausstattung verfügen.
- Berücksichtigung der Teilnahmevoraussetzung und der Arbeitsmarktorientierung: Der Träger muss das Ziel, die Dauer und die Inhalte der Maßnahme jeweils auf die Voraussetzung der Zielgruppe und Maßnahmenziele hin konzipieren und dabei aktuelle Entwicklungen des Arbeitsmarkts und betriebliche Anforderungen berücksichtigen.
- Curriculare Systematisierung: Bei trägergestützten Maßnahmen orientiert sich das Maßnahmenkonzept des Trägers an den Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans. Um die Maßnahme für Lernende überschaubar zu halten und Etappenziele zu ermöglichen, ist in der abschlussorientierten Qualifizierung der methodisch-didaktische Einsatz von modularen Einheiten verbreitet und häufig sinnvoll.

Die genannten Kriterien finden sich bereits in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) als Grundlage für die Zulassung von BA-geförderten Weiterbildungen sowie in anderen Zertifizierungen wieder.

4 Zugang von Externen zur Abschluss-/Gesellenprüfung

Das Ablegen der Externenprüfung ist das Ziel der abschlussorientierten Qualifizierung von Erwachsenen, da über das Ablegen der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung ein anerkannter Berufsabschluss erworben wird. Die Prüfungsanforderungen sind für externe Teilnehmer/innen identisch mit den Anforderungen für Absolventinnen/Absolventen einer dualen Ausbildung.

Der Zugang zur Externenprüfung ist in § 45 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes sowie § 37 Absatz 2 der Handwerksordnung gesetzlich geregelt. Die Entscheidung über die Zulassung trifft die zuständige Stelle oder der Prüfungsausschussvorsitzende (Handwerk); über die Ablehnung der Zulassung entscheidet stets der gesamte Prüfungsausschuss. Es sind zwei Zulassungswege zu unterscheiden:

- Die Regelzulassung für Personen mit ausreichender Berufserfahrung: Wer nachweisen kann, dass er das Eineinhalbfache der Ausbildungszeit in einem Beruf gearbeitet hat und dabei die Tätigkeiten des Ausbildungsberufsbilds erlernt hat, hat einen Rechtsanspruch auf Zulassung zur Externenprüfung. Auch Ausbildungszeiten werden als Berufserfahrungszeit angerechnet.
- Die Zulassung im Ausnahmefall bei kürzerer Berufserfahrung: Personen, die noch nicht über ausreichende Berufserfahrungen verfügen, jedoch glaubhaft machen können, dass sie die berufliche Handlungsfähigkeit auf sonstige Weise (z. B. durch einen systematischen Qualifizierungsprozess wie u. a. im Rahmen von Teilqualifizierungen) erworben haben, können nach pflichtgemäßem Ermessen ebenfalls zur Externenprüfung zugelassen werden.

Die Zulassung zur Externenprüfung setzt stets eine Einzelfallprüfung voraus. Die individuellen Arbeitserfahrungsnachweise sowie Belege über einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Trägerzertifikate) werden ausgewertet und in

Abgleich mit den Qualifikationsanforderungen der Ausbildungsordnung gebracht. Für diesen Prozess sind aussagekräftige Kompetenzdokumentationen von Betrieben und Trägern hilfreich. Die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit erfolgt im Rahmen der ganzheitlichen Abschluss-/Gesellenprüfung.

5 Dokumentation über den Erwerb berufsbezogener Kompetenzen

Die transparente Erfassung und Dokumentation von berufsbezogenen Kompetenzen sollte gefördert werden. Bereits heute gibt es gute und bewährte Instrumente, z. B. den Hessischen Nachqualifizierungspass, auf deren Grundlage Gütekriterien und Standards zur Dokumentation berufsbezogener Kompetenzen abgeleitet werden können.

Kompetenzdokumentationen sind eine wichtige Hilfestellung für die Planung von abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsene ohne Berufsabschluss: Vor allem Weiterbildungsteilnehmerinnen/Weiterbildungsteilnehmer sollten eine fundierte/aussagekräftige Dokumentation ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie zusammenstellen und damit für sich wie auch für andere einen transparenten Überblick über ihre erworbenen beruflichen Kompetenzen erhalten. Hierauf kann die weitere Qualifizierungsplanung aufbauen.

Auch Qualifizierungsberaterinnen/Qualifizierungsberater bei Arbeitsagenturen, Jobcentern oder im Betrieb kann die Dokumentation berufsbezogener Kompetenzen wichtige Hinweise für ihre Tätigkeit liefern. Schließlich können fundierte und aussagekräftige Dokumentationen Weiterbildungseinrichtungen darin unterstützen, die Voraussetzungen von Weiterbildungsteilnehmerinnen/Weiterbildungsteilnehmer adäquat einzuschätzen und das Lernangebot auf die individuellen Bedürfnisse der Weiterbildungsteilnehmerinnen/Weiterbildungsteilnehmer auszurichten.

Dokumentationen über den Erwerb berufsbezogener Kompetenzen sollten mindestens folgende Bestandteile enthalten:

- personenbezogene Daten der Teilnehmerinnen/Teilnehmer,
- Angaben über qualifizierende Einrichtungen und Betriebe einschließlich Qualifizierungszeiten,
- Dokumentation von Qualifizierungsprozessen (Einrichtung/Betrieb bestätigt z. B. Inhalt, Teilnahme, Anwesenheit, gegebenenfalls Testergebnisse),
- Angaben über berufliche Tätigkeiten und Zeiten,
- Referenzen zu anerkannten Ausbildungsberufen,
- Angaben über Schulbesuch und Schulabschlüsse.

6 Kooperation der Akteure

Transparente Verfahrensstrukturen und die Kooperation aller relevanten Bildungs- und Arbeitsmarktakteure (Kammern, Unternehmen, Unternehmensverbände, Gewerkschaften, Träger der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitssuchende sowie Bildungsträger als auch Länder und Kommunen) stellen eine wichtige Bedingung für das Gelingen abschlussorientierter Qualifizierung von Erwachsenen dar. Bewährt haben sich regionale Qualifizierungsnetzwerke mit verantwortlicher Koordination und ausreichenden Ressourcen, wie sie in einzelnen Bundesländern etabliert worden sind. Sie setzen Vertrauen in die Zuverlässigkeit und die Qualität der Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Akteuren voraus. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf:

- Transparenz über Bildungsangebote und -anbieter,
- flächendeckende regionale Beratungsstrukturen,
- belastbare Kompetenzdokumentation.

Flankiert werden müssen diese Bemühungen durch eine zielgruppenadäquate Öffentlichkeitsarbeit und Werbemaßnahmen, um Teilnehmerinnen/Teilnehmer und Betriebe für die abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener zu gewinnen.