

Über die Externenprüfung zum anerkannten Berufsabschluss

Erfahrungen aus dem Bremer Modellversuch zur Nachqualifizierung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss



JESSICA BLINGS

Dr., wiss. Mitarbeiterin am Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen



HERBERT RÜB

Wiss. Mitarbeiter, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS), Hamburg

Ein fehlender Berufsabschluss erhöht das Risiko, arbeitslos zu werden und dauerhaft zu bleiben. Ziel des Bremer Modellvorhabens »Nachqualifizierung als Vorbereitung auf die Externenprüfung (NQVorE)« ist es, nicht ausreichend formal qualifizierte Arbeitslose über eine gezielte Nachqualifizierung zu einem anerkannten Berufsabschluss zu führen. Im Beitrag werden Erfahrungen mit individuell auf die Bedarfe der Adressaten ausgerichteten Kompetenzüberprüfungen und Nachqualifizierungsmaßnahmen vorgestellt und diskutiert.

Ausgangssituation

Ein fehlender Berufsabschluss ist in Deutschland ein wesentlicher Risikofaktor für Arbeitslosigkeit (vgl. EBBINGHAUS/KREKEL 2013). Im Land Bremen haben derzeit 60,6 Prozent der Arbeitslosen keinen Berufsabschluss, bundesweit sind es 45 Prozent (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2014). Mit den »Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung«¹ hat ein Bündnis der zentralen Institutionen für die berufliche Aus- und Weiterbildung (u. a. zuständige Stellen, Senatsressorts sowie Agentur für Arbeit und Jobcenter) beschlossen, arbeitslose Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss mit ausreichender Arbeitserfahrung zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss zu führen. Das ESF-finanzierte Projekt NQVorE² richtet sich vorrangig an arbeitslose oder beschäftigte Erwachsene ohne Berufsabschluss im Alter von 25–40 Jahren, für die eine berufliche Erstausbildung aus wirtschaftlichen, sozialen oder persönlichen Gründen nicht mehr infrage kommt. Diese Zielgruppe umfasst in Bremen 8.490 Personen. Leistungsbezieher aus dem Bereich des SGB II stellen einen Anteil von 93 Prozent (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2013).

Für die Beratung und Begleitung bis zur Externenprüfung sieht das Projekt bisher folgende Komponenten vor:

- Im Rahmen des Projekts werden in Zusammenarbeit mit den Jobcentern und den Arbeitsagenturen zunächst potenzielle Teilnehmende ausgewählt. Hierzu wurde ein einheitliches Auswahlverfahren verabredet. Im Jobcenter Bremen ist ein Projektmitglied vor Ort tätig, um die Fachkräfte in der Auswahl zu unterstützen.
- Die ausgewählten Personen werden in extern eingereichten Beratungsstellen bei der Handwerkskammer Bremen und der Volkshochschule Bremerhaven über die Möglichkeit der externen Zulassung zur beruflichen Abschlussprüfung nach §45 BBiG/§37 HwO (sog. Externenprüfung) beraten.
- Über Feststellungsverfahren zur Prüfung der beruflichen Kompetenzen werden Zulassungsvoraussetzungen für die Externenprüfung, Motivation, Berufserfahrungen und -ziele sowie fehlende Lerninhalte geprüft und geklärt.
- Im Anschluss bereiten Qualifizierungskurse bei Bildungsanbietern die Teilnehmenden auf individuellem Wege auf die Externenprüfung vor.

Das Institut Technik und Bildung der Universität Bremen (ITB) leistet wissenschaftlichen Know-how-Transfer (z. B. durch die forschungsbasierte Entwicklung von Transfer- und Implementierungskonzepten, die Durchführung von Schulungen zur Thematik sowie eine wissenschaftliche Diskussion der Projektergebnisse) und sichert die Zusammenarbeit mit den Jobcentern. Das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) hat die Federführung in der Beratung der Ratsuchenden, der Beauftragung geeigneter Kompetenzüberprüfungen, der Auswahl von Vorbereitungskursen und der Umsetzung der Nachqualifizierungsstandards in Workshops mit Bildungsanbietern.

¹ Die »Bremer Vereinbarungen« sind ein Instrument der Zusammenarbeit von Wirtschaft, Politik und weiteren Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Land Bremen zur Verbesserung der beruflichen Perspektiven. Weitere Informationen: Freie Hansestadt Bremen, Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, Referat 22 (vgl. www.arbeit.bremen.de – Stand 14.01.2015)

² Projektlaufzeit: März 2013 bis Dezember 2014 (vgl. www.nqe-bremen.de – Stand 14.01.2015).

Die Partner der »Bremer Vereinbarung für Ausbildung und Fachkräftesicherung« begleiten das Modellvorhaben nicht nur beratend (in der Funktion eines Beirats), sondern auch durch konkrete Maßnahmen und Vereinbarungen, die die Qualität der Kompetenzüberprüfungen und Nachqualifizierungen sicherstellen und die aktuelle Praxis optimieren helfen.

Das Beratungskonzept im Modellvorhaben NQVorE

Die Beratung der Teilnehmenden erfolgt entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen und Potenzialen. Sie umfasst

- die formale Beurteilung der beruflichen Vorerfahrungen,
- die Kompetenzüberprüfung,
- die Auswahl und Vermittlung in einen Vorbereitungskurs zur Externenprüfung,
- ein begleitendes Coaching bis zum Prüfungstermin.

Die Beratung erfolgt in der Regel in Einzelgesprächen, basiert auf freiwilliger Teilnahme und ist anbieterneutral. Die Beratungsergebnisse werden nur mit Zustimmung der Ratsuchenden an die Jobcenter oder die Arbeitsagentur übermittelt.

Im Folgenden werden die Kompetenzfeststellungsverfahren und die Auswahl und Vermittlung in eine Nachqualifizierung näher betrachtet.

Im Projekt wird zur Einschätzung der vorhandenen Vorerfahrungen und beruflichen Handlungskompetenzen sowie des angestrebten Zielberufs für jeden Einzelfall eine individuelle Feststellung durchgeführt. Inhaltliche Grundlagen sind die fachpraktischen und fachtheoretischen Kompetenzen laut Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan. Das Verfahren startet in der Regel mit einer Selbsteinschätzung anhand des Ausbildungsrahmenplans und des Rahmenlehrplans. Hierbei schätzen die Ratsuchenden zunächst ihre beruflichen Kompetenzen mithilfe einer dreistufigen Skala (»kann ich gut/kenne ich gut« bis »kann ich nicht/kenne ich nicht«) ein. Die Ergebnisse dieser Selbsteinschätzung dienen vorrangig der genaueren *Bestimmung des Berufsziels* und der *Motivationsklärung* und werden im Beratungsgespräch reflektierend besprochen. Parallel hierzu erfolgt die fachliche Feststellung zur Überprüfung und zum *Nachweis der formalen Voraussetzungen* für eine Prüfungszulassung.

In einem zweiten Schritt werden je nach Beruf bei verschiedenen Bildungsanbietern, Betrieben und beruflichen Schulen Kompetenzüberprüfungen durchgeführt. In diesen werden die vorhandenen fachpraktischen und fachtheoretischen Kompetenzen auf Basis der Berufsbildpositionen der Ausbildungsordnung ermittelt. Hinzu kommen berufsbezogenes Deutsch und Fachrechnen sowie Lernvermögen und Motivation als zu testende Elemente. Die Kompetenzüberprüfungen dauern von einem Tag bis

zu zwei Wochen und werden inhaltlich und zeitlich mit den Anbietern abgestimmt und von den Beraterinnen und Beratern des Projektes NQVorE in Auftrag gegeben. Ein wesentliches Qualitätskriterium der »Bremer Vereinbarungen« ist dabei, dass das ausführende Personal bei den Anbietern über nachweisbare Erfahrungen im Prüfungs- oder im Ausbildungswesen verfügt. Die Art der Überprüfung der vorhandenen Kompetenzen erfolgt gemäß den Standards des Anbieters. Dabei kommen unterschiedliche Instrumente zum Einsatz (u. a. ProfilPass, hamet 2). Es wird allerdings darauf geachtet, dass für die Überprüfung der beruflichen Handlungskompetenz methodisch Arbeitsproben und schriftliche und mündliche Tests enthalten sind. Wenn Bildungsanbieter ergänzend standardisierte Testverfahren einsetzen können, werden deren Ergebnisse mitberücksichtigt. In Einzelfällen wird ergänzend auch der berufspsychologische Dienst der Jobcenter bzw. der Arbeitsagentur hinzugezogen. Im Ergebnis müssen die Kompetenzüberprüfungen Aussagen treffen

- zum aktuellen Stand der beruflichen Handlungskompetenz und des prüfungsrelevanten Wissens,
- zu den noch zu erlernenden Kenntnissen und Fertigkeiten bis zur Prüfungsteilnahme,
- zur erforderlichen Dauer der Prüfungsvorbereitung und dem prognostizierten Prüfungstermin,
- zu Motivation und Leistungsvermögen der Teilnehmenden.

Die Verschiedenartigkeit der derzeit 329 Ausbildungsberufe sowie die unterschiedlichen Ausbildungs- und Erwerbsbiografien können eine große Vielfalt von subjektiven Bedarfen bei den Nachqualifizierungserfordernissen ergeben. Das Ergebnis der Kompetenzüberprüfung bildet die Entscheidungsgrundlage für die Auswahl und Durchführung der individuell angepassten Nachqualifizierung.

Zusammensetzung der Teilnehmenden

Zum Stichtag 15.10.2014 waren von 220 Beratungsfällen des Modellvorhabens NQVorE 35 Prozent Frauen und 65 Prozent Männer. 43 Prozent der Teilnehmenden hatten einen Migrationshintergrund. Ihr Anteil im Modellversuch entspricht damit nahezu dem Anteil generell in der Gruppe der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss in Bremen. Frauen sind unter den Ratsuchenden bisher noch unterrepräsentiert, denn sie stellen im Land Bremen 45,1 Prozent der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013). Bei 72 Prozent lagen die Voraussetzungen für die Anmeldung zur Prüfung aufgrund der beruflichen Vorerfahrungen nach Beurteilung durch die Projektmitarbeiter/-innen vor (vgl. Tabelle, S. 48).

Die Berufsziele konzentrieren sich, entsprechend den beruflichen Vorerfahrungen, vor allem auf Tätigkeiten im Bürobereich (13,8 %), im Verkehrs- und Logistikbereich (12,2 %)

Tabelle

Beratungsfälle im Projekt NQVorE

	Beratungsfälle	Vorzeiten/ Berufserfahrung vorhanden*	Mann	Frau	Migrations- hintergrund	Kompetenz- überprüfung	Nachqualifizie- rungskurs
Gesamt	220	159	144	76	95	68	58
Prozent	100 %	72 %	65 %	35 %	43 %	31 %	26 %

* 1,5-fache Ausbildungszeit oder anderer Nachweis der Berufserfahrung vorhanden. (Stand: 15.10.14)

sowie im Bereich Innen- und Ausbau (11,7 %); hier werden vor allem die Berufe Maler/-in und Lackierer/-in bzw. Bauten- und Objektbeschichter/-in nachgefragt. Erzieherische, soziale und hauswirtschaftliche Berufsabschlüsse streben 9,6 Prozent der Ratsuchenden an. Die Berufsbereiche Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe sind Ziele von 9,0 Prozent, Berufe der Metallerzeugung und -bearbeitung von 7,6 Prozent der Ratsuchenden.³

Kennzeichnend für die Teilnehmenden sind Brüche in der Ausbildungs- und Erwerbsbiografie mit verschiedenen Ursachen (wie z.B. mehrfacher Arbeitsplatzverlust, Migration, negative Lernerfahrungen, Erziehungs- oder Pflegezeiten u.a.m.). Daher ist es in der Beratung notwendig, besonders auf den Einzelfall einzugehen und individuelle Lösungen für einen Berufsabschluss zu erarbeiten. Ebenso sensibel muss auf die persönlichen Lebensumstände, vorhandene Lernerfahrungen und gegebenenfalls vorhandene Prüfungsjahre eingegangen werden. Ein Coaching während der Qualifizierung zielt darauf ab, Hemmnisse und Barrieren wie z.B. Prüfungsjahre oder besondere Anforderungen in der Kinderbetreuung zusammen mit den Beratungspersonen sowie den Fachkräften der Jobcenter oder der Arbeitsagentur abzubauen.

Erfahrungen mit dem individuellen Beratungsansatz

Der individuelle Beratungsaufwand ist erheblich: Insbesondere die Feststellung der beruflichen Vorerfahrungen, die Klärung des Berufsziels, die Unterstützung bei der Beschaffung und Zusammenstellung der erforderlichen Unterlagen sowie die Beratung im Hinblick auf eine Kompetenzüberprüfung oder einen Vorbereitungskurs nehmen viel Zeit in Anspruch. Hinzu kommen

- Recherchen nach geeigneten Partnern für die Durchführung von Kompetenzüberprüfungen oder Qualifizierungskursen,
- Abstimmungen mit Bildungsanbietern oder Betrieben bezüglich der Durchführung von Kompetenzüberprüfungen oder Kursen,

- die Einholung und der Vergleich von entsprechenden Angeboten,
 - die Abstimmung mit den zuständigen Stellen und den Vermittlungskräften in den Jobcentern und der Arbeitsagentur,
 - die Recherche nach unterstützenden Leistungen (wie z. B. berufsbezogenem Deutschunterricht) u. a. m.
- Meist sind drei bis zehn Termine pro Teilnehmer/-in, im Einzelfall auch mehr Termine, erforderlich. Der zeitliche Beratungsaufwand variiert pro Person zwischen 0,5 und 10 Stunden.

Ergebnisse der Kompetenzprüfungen

Die Kompetenzprüfungen ergaben, dass meist fachtheoretische Kompetenzen fehlen, da diese in der Berufspraxis nur schwer zu erwerben sind. Demgegenüber sind fachpraktische Kompetenzen vergleichsweise gut abgedeckt. Je nach Einzelfall kann aber auch ein früherer Ausbildungsabbruch, eine langjährige Schullaufbahn oder ein abgebrochenes Studium in Kombination mit einer langjährigen Tätigkeit im Berufsfeld zu einer anderen Kompetenzentwicklung geführt haben. Zusätzlicher Unterstützungsbedarf liegt vielfach auch beim berufsbezogenen Deutsch, beim Fachrechnen oder allgemein beim prüfungsrelevanten Textverständnis sowie bei der Bekämpfung von Prüfungsjahren vor.

Finanzierung und Standardisierung von Kompetenzprüfungen

Insgesamt wurden bis Mitte Oktober 2014 68 Kompetenzüberprüfungen durchgeführt (vgl. Tab.), die teilweise aus ESF-Mitteln und teilweise von den Bildungsanbietern selbst finanziert wurden. Sie können derzeit nicht von den Jobcentern und der Arbeitsagentur gefördert werden, da hierfür keine Förderinstrumente vorliegen.

Es wurde deutlich, dass auf Dauer die Abläufe stärker standardisiert werden müssen, damit sie organisatorisch machbar bleiben und qualitativ hohen Ansprüchen genügen. Inhaltlich empfiehlt sich die Standardisierung mittels der umfassend ausgearbeiteten Leitlinien zur Durchführung

³ Stand 15.07.2014

von Kompetenzfeststellung und Nachqualifizierung des bundesweiten Vorhabens »Perspektive Berufsabschluss« (vgl. z.B. BOHLINGER u.a. 2011; KRAMER 2013).⁴ Deren strukturelle Verankerung im Regelangebot von Bildungsanbietern oder Beruflichen Schulen hängt jedoch von einer verstärkten Nachfrage und einem angepassten Förderinstrumentarium der Bundesagentur für Arbeit ab.

Angebotsstruktur und Finanzierung der Vorbereitungskurse

Insgesamt wurden bisher 58 Personen in Nachqualifizierungskurse vermittelt (vgl. Tab.). Aufgrund der erforderlichen beruflichen Ausdifferenzierung innerhalb der jeweiligen Berufsgruppe, dem Wunsch einer möglichst zeitnahen Prüfungsteilnahme, des unterschiedlichen Beratungsbeginns sowie der unterschiedlichen Vorerfahrungen konnten im Projektverlauf bisher keine Gruppen gebildet werden, die in einem Kurs auf eine Externenprüfung zu einem gemeinsamen Termin vorbereitet werden. Dies hätte teilweise erhebliche Wartezeiten und eine längere Abhängigkeit von den Leistungen der Jobcenter für die Ratsuchenden bedeutet. Für das Beratungspersonal erhöht dieser Umstand jedoch den Abstimmungsaufwand in der Planung der Maßnahme.

Häufig wurden daher Quereinstiege in laufende Umschulungen und andere Qualifizierungen genutzt. In einigen Berufen (z.B. im Gastronomie- und Baubereich sowie vor allem den kaufmännischen Berufen) werden auch bestehende Vorbereitungskurse auf die Teilnahme an der Externenprüfung genutzt.

Die Angebotsstruktur für Vorbereitungskurse, die explizit auf die Teilnahme an einer Externenprüfung ausgerichtet sind, ist in der Region nicht sehr umfangreich. Angebote stehen vor allem im kaufmännischen Bereich, in der Logistik, in der Gastronomie und in einzelnen Handwerksberufen zur Verfügung. Die Finanzierung der bisher durchgeführten Kurse erfolgte über Bildungsgutscheine durch die Jobcenter bzw. die Arbeitsagentur.

Nachjustierung der Projektschwerpunkte für die nächsten vier Jahre

Wenngleich die erste Projektphase im Dezember 2014 endete, kann an dieser Stelle noch nichts zu den Prüfungserfolgen und Einmündungen in Beschäftigung gesagt werden. Die Vorbereitungskurse laufen derzeit, und die Prüfungen stehen noch aus. Gleichwohl lassen sich die ersten Erfahrungen aus dem Modellvorhaben bilanzieren. Der integrative, potenzialbezogene Beratungsansatz ist bei der Beratung zur Externenprüfung unabdingbar. Der

Zeitbedarf für die Beratung zur Nachqualifizierung über die Externenprüfung ist dabei nicht zu unterschätzen. Die Lebensläufe der Teilnehmenden sind vielfältig, und der Beratungsprozess ist zeitaufwändig und anspruchsvoll, vor allem wenn Auswahl und Abstimmung von externen Kompetenzüberprüfungen und Vorbereitungskursen vor die Externenprüfung geschaltet werden.

Die Durchführung von vorgeschalteten Kompetenzüberprüfungen im angestrebten Zielberuf hat sich als notwendig und aussagekräftig für den Beratungsprozess erwiesen. Schwierig bleibt das Auffinden passender Anbieter. Institutionen und Unternehmen, die einmal im Projektverlauf eine Kompetenzüberprüfung durchgeführt haben, bieten in der Regel auch wieder eine im gleichen Beruf an. Die bisherigen Anbieter für Kompetenzüberprüfungen decken aber nicht annähernd das gesamte Berufsspektrum ab, zudem fehlen Anbieter in wenig nachgefragten Berufen. Die Kompetenzüberprüfungen in angestrebten Zielberufen sind demnach weiter zu etablieren.

Nicht in allen Fällen waren die verfügbaren Nachqualifizierungsangebote individuell passgenau, sodass es auch zu längeren Qualifizierungszeiten gekommen ist, als vielleicht nötig gewesen wäre. Auch hier gilt es, zusammen mit den Anbietern der Region nachzusteuern.

Auf der Basis dieser Erkenntnisse haben die Partner der »Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung« gemeinsam mit dem Projekt die Leitlinien und Schwerpunkte für die Laufzeit des Landesprogramms »Weiter mit Bildung und Beratung«⁵ bis 2018 nachjustiert. ◀

Literatur

BOHLINGER, S.; SPLITTSTÖBER, S.; BEINKE, K.: Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der beruflichen Nachqualifizierung. Düsseldorf 2011

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Sonderauswertung 159514. Ausgewählte Regionen; Gebietsstand: April 2013. Berichtsmonat: März 2013, Datenstand: April 2013. Hannover 2013

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitslose nach Rechtskreisen. Datenstand: April 2014. Nürnberg 2014

EBBINGHAUS, M.; KREKEL, E.: Ohne Ausbildung erfolgreich zum Berufsabschluss – Eine Analyse potenzieller Einflussfaktoren auf das Bestehen der Externenprüfung. In: ZBW 109 (2013) 1, S. 18–45

KRAMER, S.: Good Practice und Standards in der Nachqualifizierung für die Zulassung zur Externenprüfung. Düsseldorf 2013

SCHREIBER, D.; GUTSCHOW, K.: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. BiBB Report 20/2013

⁴ www.perspektive-berufsabschluss.de

⁵ Weitere Informationen: Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, Referat 22, Gabriele Zaremba, gabriele.zaremba@arbeit.bremen.de