

position

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Abschlussorientierte Weiterbildung schärfen und ausbauen

Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand

Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

www.dgb.de

verantwortlich: Elke Hannack

erarbeitet von: Mario Patuzzi

Redaktion: Matthias Anbuhl, Mario Patuzzi, Sabine Westphal

Stand: Mai 2018

Inhalt

1	Einleitung.....	4
2	Ziele, Zielgruppen und Herausforderungen der abschlussorientierten Weiterbildung.....	6
3	Gestaltungsfelder zur Schärfung und zum Ausbau abschlussorientierter Weiterbildung.....	10
3.1	Unabhängige Weiterbildungsberatung flächendeckend einführen	10
3.2	Anspruch auf abschlussorientierte Weiterbildung ausweiten	11
3.3	Gestaltung des Lernangebots.....	12
3.4	Finanzierung von abschlussorientierter Weiterbildung sicherstellen	14
3.5	Anforderungen an Betriebe	16
3.6	Standards für Kompetenzdokumentationen einführen.....	17
3.7	Kooperationen stärken und fördern.....	18

1 Einleitung

Der Arbeitsmarkt steht vor großen Herausforderungen. Vor allem die Digitalisierung, die Transformation in der Arbeitswelt sowie die demografische Entwicklung erfordern, dass die Beschäftigten mitgenommen werden. Die konkreten Einschätzungen über die Auswirkungen des Wandels auf die Beschäftigungsentwicklung und -struktur sind durchaus unterschiedlich. Gemeinsam ist aber allen, dass sie von einem Strukturwandel am Arbeitsmarkt ausgehen. Für die Gewerkschaften ist zentral, dass die Arbeit und Leben begleitenden Wandlungsprozesse möglichst in soziale, wirtschaftliche und politische Partizipationsprozesse eingebettet werden und ohne sinkende Löhne und Entlassungen bewältigt werden können.

Geringqualifizierte sind dabei einem hohen Risiko dauerhafter Prekarität und Erwerbslosigkeit ausgesetzt. Auf den ausgesprochen berufsfachlich orientierten Arbeitsmärkten in Deutschland hat eine formale Qualifikation, vor allem eine berufliche Erstausbildung nach wie vor eine zentrale Rolle bei der dauerhaften Integration in Beschäftigung und die damit verbundene soziale und gesellschaftliche Teilhabe. Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften sind deshalb konsequente Weichenstellungen nötig, um Geringqualifizierten bessere Chancen auf den nachholenden Erwerb eines Berufsabschlusses zu ermöglichen. Der abschlussorientierten Weiterbildung kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu.

Hohe Zahl geringqualifizierter Menschen

Neben zukünftigen Erfordernissen stehen Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik auch noch mehr der weiterhin aktuellen Herausforderung der hohen Anzahl geringqualifizierter Personen gegenüber. Der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung lag nach Ergebnissen des Mikrozensus 2016 bei 14,3 Prozent (2,13 Mio. Personen). Insgesamt sind 7,68 Mio. erwerbsfähige Personen in Deutschland ohne beruflichen Abschluss, davon 6,99 Mio. Erwerbstätige und 685.000 Erwerbslose.

Im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt sind Personen ohne Schul- und Berufsabschluss stärker als andere gefährdet. Sie tragen ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit und auch insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit. So betrug 2017 die Arbeitslosenquote derer ohne Berufsabschluss 18,7 Prozent, wohingegen die Arbeitslosenquote derer mit Berufsabschluss bei 3,6 Prozent lag. Personen ohne Berufsabschluss haben aber nicht nur ein höheres Risiko von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, sondern sie arbeiten im Vergleich zu formal Qualifizierten häufiger unter unsicheren Bedingungen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, in Leiharbeit und zu niedrigen Löhnen.

Beruflichkeit spielt zentrale Rolle auf dem Arbeitsmarkt

Mit seinen ausgesprochen berufsfachlich orientierten Arbeitsmärkten spielt die Beruflichkeit in Deutschland eine zentrale Rolle. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeuten berufliche Qualifikationen größere Arbeitsplatzsicherheit, bessere Entlohnung, eine stabilere soziale Absicherung im Heute und

im Alter sowie günstigere Voraussetzungen für weitere berufliche Qualifizierungen und folglich günstigere Anpassungs- und Aufstiegschancen. Nicht zuletzt ermöglicht Qualifikation für Beschäftigte eine höhere Mobilität auf dem Arbeitsmarkt sowie eine bessere Vermittlungsfähigkeit im Falle von Arbeitslosigkeit. Denn Arbeitgeber erwarten Qualifikation, um Beschäftigte besser und schneller einsetzen zu können (z.B. ohne größere Einarbeitungszeiten) und damit die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit ihrer Betriebe zu sichern und auszubauen. Gerade letzteres macht deutlich, dass sich hinter dem Begriff „Qualifikation“ nicht nur formal festgestellte Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbergen, sondern damit eine berufliche Handlungskompetenz verbunden ist, die Beschäftigte in die Lage versetzt, selbstverantwortlich Gestaltungsräume im Betrieb wahrzunehmen und zu nutzen.

Konsequente Weichenstellung nötig

Aufgrund der zu erwartenden Umbrüche auf den Arbeitsmärkten werden nicht nur die fachliche und organisationsbezogenen Anforderungen an Beschäftigte steigen, sondern auch die Erwartungen an allgemeine, personale und interkulturelle Kompetenzen. Berufsbildung muss dazu beitragen, dass möglichst jede und jeder einen beruflichen Abschluss erreichen kann. Insbesondere muss das Nachholen sowie die Erlangung neuer anerkannten Abschlüsse auch in späteren Lebensjahren möglich sein. Dafür gilt es, konsequent die Weichen zu stellen und die abschlussorientierte Weiterbildung zu schärfen und auszubauen.

2 Ziele, Zielgruppen und Herausforderungen der abschlussorientierten Weiterbildung

Unter abschlussorientierter Weiterbildung werden Qualifizierungsangebote für Erwachsene verstanden, die entweder direkt oder in systematischen, aufeinander aufbauenden Teilschritten auf den Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen vorbereiten. Sie kann durch unterschiedliche, individuell gestaltete Qualifizierungsformate umgesetzt werden. In der Praxis sind folgende Wege gängig: Umschulungen, Vorbereitungskurse zur Externenprüfung sowie modulare Nachqualifizierung (z.B. über Vermittlung von Ausbildungsbausteinen oder Teilqualifikationen).

Im dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) ist in § 81 das Nachholen von Berufsabschlüssen für Personen ohne Berufsabschluss oder ohne verwertbaren Berufsabschluss rechtlich verankert. Mit dem Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) hat sich der Zugang von Geringqualifizierten zu abschlussorientierter Weiterbildung durch die Relativierung des Vermittlungsvorrangs verbessert. Dennoch ist ein Rechtsanspruch auf den nachholenden Erwerb eines Berufsabschlusses nicht gegeben. Die Bundesagentur für Arbeit hat hierzu mehrere Förderinitiativen sowohl für Arbeitslose, für von Arbeitslosigkeit Bedrohte als auch für geringqualifizierte Beschäftigte (z.B. WeGebAU) in ihrem Förderangebot. Allerdings wirken diese Angebote bei Hartz-IV-Bezug faktisch kaum, weil hier der Vermittlungsvorrang bei Personen über 25 Jahren im zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) weiterhin greift. Hinzu kommt die chronische Unterfinanzierung der Jobcenter.

Personen bis zum 25. Lebensjahr bleiben aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften primäre Zielgruppe der dualen Berufsausbildung und somit in der Verantwortung der Unternehmen und Sozialpartner. Berufsausbildung muss der Regelfall sein, die zu vollwertigen Berufsabschlüssen führt, um berufliche und finanzielle Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten und prekäre Arbeitsverhältnisse oder Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Der Ausbau von begleitenden und assistierenden Instrumenten in der Berufsausbildung für Personen bis zum 25. Lebensjahr muss konsequent fortgesetzt werden, um die Integration Jugendlicher in die berufliche Erstausbildung zu erhöhen und zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Eine Erstausbildung in Modulen verbunden mit der Ansammlung von Kammer- oder Agenturzertifikaten über die erreichten Teilqualifikationen kann Jugendliche dazu „verführen“, sich vor Abschluss einer vollqualifizierenden Berufsausbildung im Arbeitsmarkt zu etablieren oder die Teilnahme an einer Abschlussprüfung für den Vollberuf zu meiden. Ebenso können Betriebe dazu verleitet werden, nur Ausbildungsmodule anzubieten, die aktuell im betrieblichen Ablauf erforderlich sind, die den Qualifikationsbedarf unter Umständen jedoch nicht dauerhaft abdecken. Eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit bzw. Fachkräftesicherung für eine Wirtschaftsbranche wird damit unterminiert. Prekären Arbeitsverhältnissen und Niedriglöhnen wird dadurch Vorschub geleistet.

Heterogene Zielgruppe

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 und -abschlüsse, unterschiedliche allgemeinbildende, und sprachliche Kompetenzen, die unterschiedliche soziale und familiäre Situation (z.B. Kindererziehung oder Pflege Angehöriger), den Beschäftigungsstatus sowie die bisherige berufliche Biografie. Diese Vielfältigkeit spiegelt sich in verschiedenen Motivationen und Lebenslagen sowie Lernvoraussetzungen wider. Darüber hinaus ist die unterschiedliche Situation regionaler Arbeitsmärkte zu berücksichtigen. Für das Gelingen abschlussorientierter Weiterbildung 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 i.d.R. 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 non-formalen Kompetenzerwerb entsprechen. Dies ist auch bei vielen sogenannten Berufswechslern und Berufswechslern der Fall.
- **Personen mit Berufsabschluss und längeren Berufserfahrungen**, deren aktuelles Kompetenzprofil aber nicht mehr den aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt entspricht und somit die Notwendigkeit besteht, einen neuen formalen Berufsabschluss zu erwerben.
- **Rückkehrende in Beschäftigung**, die keinen formalen Berufsabschluss haben oder deren Berufsabschluss aufgrund von langen Unterbrechungen (z.B. Erziehungszeiten) nicht mehr verwertbar sind, laufen häufig 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 (z.B. durch betriebliche Umstrukturierungen oder Verdrängung durch formal Qualifizierte).

Sie arbeiten häufig in einfachen ohne sichere oder aufstiegsbezogene Perspektive, i.d.R. routinehaften Tätigkeiten, für deren Ausübung keine oder nur geringe berufliche Fachkenntnisse erforderlich sind, **oft auch in Leiharbeit oder anderen atypischen Arbeitsformen.**

- **Langzeitarbeitslose** können häufig nur in sogenannte Helfertätigkeiten vermittelt werden, da sie oft nicht mehr verwertbare, keine oder bisher in Deutschland nicht anerkannte Qualifikationen haben. Non-formal und informell erworbene Kompetenzen in Form von Berufserfahrung sind oft auch branchenfremd oder nur gering ausgeprägt, am ehesten in Form von Kompetenzerwerb durch kurzfristige Eingliederungs- und Aktivierungsmaßnahmen auch dokumentiert. Es handelt sich hier auch nicht selten um eine Personengruppe mit multiplen Vermittlungshemmnissen wie z.B. mangelnde Sprachkenntnisse oder funktionalen Analphabetismus. Negative Bildungserfahrungen, Behinderungen oder gesundheitliche Schwierigkeiten oder familiäre Pflichten (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) wie auch finanzielle Hürden spielen häufig eine große Rolle bei der Nicht-Aufnahme einer abschlussorientierten Weiterbildung.
- **Geflüchtete, Asylsuchende sowie Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten** stellen in diesem Kontext eine spezifische Herausforderung dar. Im Vordergrund stehen bei ihnen neben den Fragen der Aufenthaltsstatusklärung und -sicherung gegenwärtig die Erfassung bereits vorhandener Kompetenzen an den drei unterschiedlichen „Schwellen“ Schule, Übergang in Ausbildung und Arbeitsmarkt oder Eintritt in die Hochschulen und das Erlernen der deutschen Sprache auf einem hohen berufsbezogenen ausreichenden Niveau.

Herausforderungen

Die Anteile und die Gründe an vorzeitigen Austritten aus abschlussorientierten Maßnahmen deuten darauf hin, dass die Heterogenität der Zielgruppe und daraus resultierende Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfe bisher zu wenig Beachtung finden. In der Arbeitslosenversicherung werden zurzeit 20 von 100 Geringqualifizierten in Bildungsmaßnahmen gefördert, in denen sie einen Berufsabschluss nachholen können. Im Hartz-IV-System erhalten jedoch nur drei von 100 Geringqualifizierten diese Chance. In der Arbeitslosenversicherung stehen umgerechnet pro Kopf rund 1.513 Euro für die berufliche Weiterbildung zur Verfügung, im Hartz-IV-System ist es mit 156 Euro nur etwa ein Zehntel davon. Dieses Missverhältnis muss beseitigt werden. Die abschlussorientierte Weiterbildung steht insbesondere vor folgenden Herausforderungen, die es zu lösen gilt:

- Teilnehmende aus dem Hartz-IV-System können sich häufig eine abschlussorientierte Maßnahme schlichtweg nicht leisten, da sie für diesen Zeitraum mit dem wenigen Geld aus den Regelsätzen

auskommen müssen. Eine fortlaufende finanzielle Mehraufwandsentschädigung (wie z.B. bei Ein-Euro-Jobs) fehlt.

- Stark individualisierte Problemlagen erfordern neue Settings an Ansprache, Beratung sowie Begleit- und Unterstützungsmaßnahmen, die auf eine engere Verkoppelung von abschlussorientierten Maßnahmen mit Angeboten anderer Rechtskreise und Aufwandsträgern hinauslaufen.
- Modulare Nachqualifizierungsmaßnahmen sind weiterhin in unzureichendem Maße abschlussorientiert.

Für abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen, die berufsbegleitend und/oder im Betrieb stattfinden, bestehen nach wie vor Hürden, die oftmals auf nicht vorhandene betriebliche Ressourcen und fehlende Unterstützungsangebote hinweisen.

3 Gestaltungsfelder zur Schärfung und zum Ausbau abschlussorientierter Weiterbildung

Die individuelle Motivation von Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmern ist grundlegende Voraussetzung für die Aufnahme und den erfolgreichen Abschluss einer abschlussorientierten Weiterbildung. Die folgenden Vorschläge sollen dazu beitragen, dass die individuelle Motivation geweckt und gefördert wird und die abschlussorientierte Weiterbildung gezielt ausgebaut werden kann, damit mehr geringqualifizierte Menschen einen Berufsabschluss nachholen können.

Die skizzierten Herausforderungen sind mit den bestehenden Strukturen und Gegebenheiten der beruflichen Weiterbildung jedoch nicht zu bewältigen, wenn eine kontinuierliche und auf den gesamten Erwerbsverlauf ausgeweitete berufliche Weiterbildung realisiert werden soll. Nicht nur in der abschlussorientierten Weiterbildung fehlt es an Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten. Um die Chancen und Gelegenheiten zur Weiterbildung für Arbeitslose und Beschäftigte insgesamt zu erhöhen, brauchen wir eine „Weiterbildung mit System“. In bundesgesetzlichen Regelungen für die berufliche Weiterbildung wollen wir deshalb den Rahmen für ein Recht auf Weiterbildung, für rechtlich garantierte Lernzeiten, für eine sichere Finanzierung, mehr Beratung und Transparenz und für eine bessere Qualitätssicherung setzen.

Abschlussorientierte Weiterbildung ist dabei ein wichtiger Bestandteil der „Weiterbildung mit System“. Im Folgenden soll entlang unserer Kernforderung nach bundesgesetzlichen Regelungen für die berufliche Weiterbildung ausgeführt werden, welche Rolle die abschlussorientierte Weiterbildung dabei spielt.

3.1 Unabhängige Weiterbildungsberatung flächendeckend einführen

Beratung im Vorfeld einer abschlussorientierten Weiterbildung soll Interesse an Weiterbildung unterstützen bzw. wecken, Lernangebote und deren Arbeitsmarktrelevanz aufzeigen, Hindernisse identifizieren und Möglichkeiten der Unterstützung, auch bei der Finanzierung, anbieten. Die Einstiegsberatung für abschlussorientierte Weiterbildung sollte Bestandteil gängiger Bildungsberatungen von unterschiedlichen Akteuren sein. Diese Form von Weiterbildungsberatung gibt es derzeit nur punktuell. Eine transparente, kooperative und flächendeckende Beratungslandschaft fehlt. Ziel muss sein, Zugänge zu abschlussorientierter Weiterbildung durch eine unabhängige, flächendeckende Weiterbildungsberatung zu erleichtern.

- Notwendig ist daher, dass jede und jedem Ratsuchenden eine unabhängige Weiterbildungsberatung zur Verfügung steht. Nach dem Koalitionsvertrag sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbildungsberatung über die Bundesagentur für Arbeit erhalten. Diese führt derzeit Modellversuche durch. Nach Abschluss der Modellversuche und wenn die Erfahrungen ausgewertet sind, soll die Weiterbildungsberatung flächendeckend eingeführt werden. Dabei sollte es eine enge Kooperation mit bereits bestehenden Angeboten zur Weiterbildungsberatung geben.
- Bisher in Deutschland eher unterentwickelt ist die telefon- bzw. internetgestützte Beratung, die z. B. in Großbritannien einen hohen Stellenwert hat. In diesem Feld ist das Info-Telefon zur Weiterbildung des Bundesministeriums für Bildung Forschung (BMBF) ein erster begrüßenswerter Schritt zur Kooperation mit den Weiterbildungsangeboten in den Bundesländern. Damit ist besonders Ratsuchenden gedient, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind oder in abgelegenen Regionen leben. Dieses Angebot ist zu verstetigen, ersetzt jedoch keine direkte persönliche Weiterbildungsberatung.

3.2 Anspruch auf abschlussorientierte Weiterbildung ausweiten

Die Realisierung von abschlussorientierter Weiterbildung hängt für Beschäftigte ganz wesentlich von den verfügbaren zeitlichen Ressourcen ab. Geringqualifizierte Beschäftigte sollen – insbesondere bei ungewissen Zukunftsaussichten – bessere Chancen der beruflichen Weiterentwicklung über die aktuelle Tätigkeit im Betrieb oder den ehemals erlernten Beruf hinaus bekommen. Neue Wege sollten durch einen gesetzlichen und generellen **Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung** flankiert werden. Wir fordern dafür, die Möglichkeiten von sozial abgesicherten Arbeitszeitreduzierungen für Bildungszeiten zu verbessern und zu fördern. Die Arbeitgeber dürfen dabei nicht aus ihrer Pflicht für die betriebliche Weiterbildung entlassen werden. Der Betrieb muss künftig sehr viel stärker zu einem Ort des Lernens werden.

Wir wollen die abschlussorientierte Weiterbildung von der Kann-Leistung zu einem verbindlichen Rechtsanspruch weiterentwickeln. Das wollen wir durch folgende Maßnahmen erreichen:

- Für alle Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sollte es generell einen Rechtsanspruch auf eine Nachqualifizierung geben. Das vorgesehene Recht auf Weiterbildungsberatung sollte bei Arbeitslosen jedenfalls mit einem Recht auf Förderung verknüpft werden. Wenn die Beratung bei Arbeitslosen ergibt, dass eine Weiterbildung für die stabile berufliche Integration nötig ist

bzw. wenn keine berufliche Qualifikation vorhanden ist, sollte die Weiterbildung im Rahmen eines Rechtsanspruchs gewährt werden.

- Mit der SGB-III-Novelle von 2016 wurde durch die Relativierung des bestehenden Vermittlungsvorrangs der Zugang von Geringqualifizierten zu Maßnahmen der abschlussbezogenen Weiterbildung gestärkt. Der DGB fordert, diesen richtigen Schritt konsequent weiterzugehen und der Weiterbildung Vorrang zu geben, da diese für eine stabile Beschäftigung notwendig ist.
- Personen, die nur über eine zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, sollen ebenfalls einen Rechtsanspruch auf das Nachholen des höherwertigen dreijährigen Ausbildungsberufs erhalten.

3.3 Gestaltung des Lernangebots

Lernangebote im Rahmen abschlussorientierter Weiterbildung müssen die Arbeitsmarktverwertbarkeit für die Teilnehmenden und den Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz zum Ziel haben. Das Lernangebot muss deshalb auf den Erwerb eines Berufsabschlusses hinführen.

Lernangebote im Rahmen abschlussorientierter Weiterbildung sollen ein individuelles, passendes Angebot für die Teilnehmerin und den Teilnehmer darstellen, das dem Qualifizierungsbedarf der Teilnehmenden Rechnung trägt und dabei auch deren finanzielle und lebensweltliche Ressourcen beachtet.

Daraus leiten wir folgende Anforderungen an die Gestaltung des Lernangebotes ab:

- **Weiterbildungsberatung vor Maßnahmebeginn:** Am Anfang soll eine Beratung der Weiterbildungsinteressierten bzw. Weiterbildungsteilnehmenden stehen, die den Qualifizierungsbedarf, bereits vorhandene Kompetenzen und Lernvoraussetzungen identifiziert und Hindernisse sichtbar macht. Ein individueller Bildungsplan ist mit den Teilnehmenden zu entwickeln, auf dessen Basis dann die Entscheidung für ein Lernangebot und ggf. für entsprechende Unterstützungsleistungen erfolgt.
- **Förderketten statt „Maßnahme-Hopping“:** Die Verkoppelung von gängigen Maßnahmen (betriebliche und überbetriebliche Umschulungen, Kurse zur Prüfungsvorbereitung und modulare Nachqualifizierungen) mit unterschiedlichen Unterstützungsleistungen (wie z.B. insbesondere Vorschaltmaßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen oder umschulungsbegleitenden Hilfen)

sind konsequent zu nutzen, ebenso kommunale Unterstützungsleistungen wie bspw. Kinderbetreuung, Schuldnerberatung etc. Engere Kooperationen von Arbeitsagenturen und Jobcentern sowie kommunalen Institutionen und soziale Einrichtungen sind hilfreich und wünschenswert.

- **Lernprozessbegleitung und Coaching als Standard:** Lernprozessbegleitung und Coaching der Teilnehmenden sollte Standard bei allen abschlussorientierten Weiterbildungen sein, die je nach Bedarf in abgestufter Intensität eingesetzt werden kann. Dieser Standard muss zukünftig auch als Kostenfaktor in den Vergabe- und Gutscheilverfahren berücksichtigt werden.
- **Lebenslagen berücksichtigen:** Oftmals scheitert der Zugang zu Weiterbildung auch an zielgruppenspezifischen Hindernissen. Insbesondere Alleinerziehende haben Schwierigkeiten, Weiterbildungsangebote und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Manchmal stehen aber auch rein organisatorische Hindernisse wie lange Wegezeiten, fehlende Angebote etc. im Weg. Hier braucht es gezielte Teilzeitqualifizierungsmodelle mit hoher zeitlicher Variabilität, um diese Weiterbildungshürden abzubauen.
- **Vorhandene Kompetenzen für Verkürzung nutzen:** Häufig können Teilnehmende an abschlussorientierten Maßnahmen bereits Berufserfahrung oder gar formale oder non-formale Qualifizierungen aufweisen. Diese bereits erworbenen Kompetenzen sollten konsequenter auf die Dauer des Qualifizierungsprozesses angerechnet werden. Deshalb brauchen wir verbindliche Standards für Kompetenzdokumentationen.
- **Verlängerung von Umschulungen im Ausnahmefall einführen:** Analog zur Berufsausbildung sollte in Ausnahmefällen die Umschulungsdauer verlängert werden können, wenn es für das Erreichen des Umschulungsziels durch die Weiterbildungsteilnehmerin und den Weiterbildungsteilnehmer erforderlich ist.
- **Betriebliche Qualifizierungsphasen ausweiten:** Bei abschlussorientierten Weiterbildungen, die außerbetrieblich durchgeführt werden, sollte der Anteil betrieblicher Qualifizierungsphasen bei Umschulungen erhöht werden, so dass dieser perspektivisch mindestens ein Drittel der gesamten Qualifizierungszeit umfasst. Dies fördert nicht nur die Nachhaltigkeit des Kompetenzerwerbs, sondern erhöht auch die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs im Betrieb. Die Zulassung zur Berufsabschlussprüfung nach der abschlussorientierten Weiterbildung wird mit ausreichenden betrieblichen Praxisphasen ebenfalls sichergestellt.
- **Begleitende Struktur bei Teilqualifikationen etablieren:** Modulare Nachqualifizierungen erfordern eine verbindliche Begleitstruktur in den Arbeitsagenturen, Jobcentern und Kammern, damit Teilnehmende – auch über mehrere Monate und vielleicht Jahre hinweg – auf ihrem Weg

zum nächsten Modul und dann vor allem zur Berufsabschlussprüfung hingeführt und vorbereitet werden. Dies sollte auch beim Aufbau einer unabhängigen Weiterbildungsberatung mitbedacht werden.

3.4 Finanzierung von abschlussorientierter Weiterbildung sicherstellen

Sowohl Weiterbildungsteilnehmende als auch Träger und Betriebe brauchen administrativ transparente, praktikable sowie verlässliche Finanzierungsmöglichkeiten abschlussorientierter Weiterbildung. Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung wurden die Mittel für die Förderung von Weiterbildung aufgestockt, wohingegen im vom Bund verantworteten Hartz-IV-System nicht ausreichende Mittel für die Weiterbildung vorhanden sind. Dort sollten die Mittel für Weiterbildung bedarfsgerecht ausgestaltet und in einem separaten Weiterbildungstitel gebündelt werden. Diese Mittel dürfen nicht für den Haushaltstitel für Verwaltung zweckentfremdet werden.

- Das Programm „Zweite Chance“, das sich derzeit an junge Erwachsene über 25 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung richtet, muss auf hohem Niveau fortgeführt und insbesondere im Hartz-IV-System weiter gestärkt werden.
- Besonders wichtig ist, die finanziellen Rahmenbedingungen für Teilnehmende an einer abschlussbezogenen Weiterbildung zu verbessern. Die Weiterbildungsprämien, die derzeit für bestandene Prüfungen gezahlt werden und befristet sind, sollten entfristet und ergänzend zu einem fortlaufenden Weiterbildungsgeld weiterentwickelt und verstetigt werden. Ein solcher Zuschlag zur Arbeitslosenunterstützung muss auch die bestehende Fehlkonstruktion überwinden, dass ein sogenannter Ein-Euro-Job mit durchschnittlich 180 Euro Mehraufwandsentschädigung pro Monat finanziell attraktiver ist, als die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme. Dieser Sockelbetrag begünstigt gezielt Personen mit geringen Unterstützungsleistungen. Das hilft, eine abschlussbezogene Maßnahme durchzuhalten. Der DGB schlägt hierzu einen Zuschlag in Höhe von mindestens 200 Euro pro Monat vor bzw. eine Erhöhung von 15 Prozentpunkten des Arbeitslosengeld (ALG I). Bei geringem ALG-I-Bezug soll auch in der Arbeitslosenversicherung der Mindestbetrag von 200 Euro gelten.

- Nach Abschluss der Maßnahme benötigen die Menschen ausreichend Zeit, um eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden. Das Arbeitslosengeld I verkürzt sich bei der Teilnahme an Weiterbildung im Verhältnis 2:1. Dabei verbleibt in jedem Fall ein Restanspruch von 30 Tagen nach Abschluss der Maßnahme. Dieser Zeitraum ist zu kurz. Der DGB schlägt vor, diesen Restanspruch auf sechs Monate zu verlängern.
- Die Förderinitiative „WeGebAU“ sollte weiter gestärkt und die Rahmenbedingungen so verbessert werden, dass mehr Beschäftigte erreicht werden. Dazu zählt, dass „WeGebAU“ auf die Beschäftigten ausgeweitet werden sollte, die nur über eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung verfügen.
- Beschäftigte, die aufstockende Hartz-IV-Leistungen beziehen, sind von der WeGebAU-Förderung über die Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen. Allerdings ist die WeGebAU-Förderung im Hartz-IV-System für die Jobcenter anwendbar; faktisch wird das Instrument dort nicht genutzt. Deshalb schlägt der DGB vor, die sozialversicherten Beschäftigten mit aufstockenden Hartz-IV-Leistungen hinsichtlich der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Arbeitslosenversicherung zuzuordnen. D.h. sozialversicherte Beschäftigte, die ohnehin Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen, sollen vom Förderausschluss nach § 22 Abs. 4 Satz 1 SGB III ausgenommen werden und durch die Agenturen für Arbeit gefördert werden. Damit wäre auch der Widerspruch aufgehoben, dass aktuell Beitragszahlende schlechter gestellt sind als Empfänger von Lohnersatzleistungen.
- Die Möglichkeiten der abschlussorientierten Weiterbildung während der Transferphase sollte gestärkt werden. Das Instrument Transfer ist geschaffen worden, um Menschen in Umbruchsituationen zu unterstützen. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es notwendig, die Elemente der Weiterbildung zu stärken, indem die Bundesagentur für Arbeit sich bei bestimmten Fallkonstellationen auch an den Kosten der Weiterbildung beteiligt. Wir plädieren zum einen für die komplette Übernahme der Weiterbildungskosten im Insolvenzfall durch die Arbeitsagenturen, zum anderen für eine höhere Unterstützung der Agenturen für Arbeit bei den Kosten der Weiterbildung bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU, bis 250 Beschäftigte). Bei abschlussbezogener Weiterbildung sollte der Arbeitgeber-Beitrag generell auf 2.500 Euro gedeckelt werden, so dass längere Maßnahmen nicht an den verfügbaren Budgets scheitern.

3.5 Anforderungen an Betriebe

In ihrer Rolle als Arbeitgeber können Betriebe Angebote zur abschlussorientierten Weiterbildung 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 sowie der Bindung der Beschäftigten an ihren Betrieb. Wichtigste Handlungsfelder sind die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Transfer in Personalentwicklungskonzepte, die Erschließung ungenutzter Potenzialgruppen sowie der Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen und eine stärkere Vernetzung mit anderen Akteuren.

- Im Betriebsverfassungsgesetz gibt es schon erhebliche weiterbildungsrelevante Mitbestimmungsrechte. Sie sind aber gerade auch im Hinblick auf die Nachqualifizierung von Beschäftigten zu erweitern um ein Initiativrecht des Betriebsrates für die Weiterbildung. Darüber hinaus ist ein System dauerhafter Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für die Betriebsräte zu schaffen.

Um insbesondere die Anzahl der Teilnehmenden in abschlussorientierten Weiterbildungen branchenübergreifend zu erhöhen, stellt sich auch die Frage, wie die Bedingungen für eine bessere Nutzung der Förderung von abschlussbezogener Weiterbildung für Beschäftigte in den Betrieben, insbesondere bei KMU, verbessert werden können. Der Fokus liegt hier auf einer erfolgreicheren Ansprache bildungsferner Beschäftigter.

- Hierzu soll der Einsatz innerbetrieblicher Weiterbildungspromotorinnen und Weiterbildungspromotoren erprobt und gefördert werden, die im Betrieb in enger Zusammenarbeit mit Betriebs- und Personalräten aktiv für die Teilnahme an Weiterbildung werben (aufsuchende Beratungsarbeit). Die Regelungen im Detail könnten sich am britischen Modell des "Union Learning Representative" orientieren.

Erfolgsfaktoren sind die Einbeziehung der Beschäftigten in die betriebliche Qualifizierungs- und Personalentwicklungsstrategie sowie eine Vernetzung mit anderen Akteuren in der Branche und der Region. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bieten eine gute Grundlage für einen Ausbau abschlussorientierter Weiterbildung in den Betrieben.

- Sinnvoll ist die nachhaltige öffentliche Unterstützung der Tarifvertragsparteien bei der Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen im Betrieb mit einem Programm analog dem ESF/BMAS-Programm „weiter bilden“ bzw. dem Nachfolgeprogramm „Fachkräfte sichern“. Es fördert seit 2009 die Verbesserung der Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung wie Ermittlung von

betrieblichem Qualifizierungsbedarf, systematische Integration von Weiterbildung, Personalentwicklung und Innovation, Branchendialoge, Kooperation und Transfer.

3.6 Standards für Kompetenzdokumentationen einführen

Ziel einer abschlussorientierten Weiterbildung ist das Ablegen der Externenprüfung, über die erst ein anerkannter Berufsabschluss erworben wird. Die Prüfungsanforderungen sind für externe Teilnehmerinnen und Teilnehmer identisch mit den Anforderungen für Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung. 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.

Personen ohne Berufsabschluss, die mehrjährige Erfahrung in einem Beruf erworben haben, sollen zudem künftig in Deutschland die Möglichkeit erhalten, ihre non-formal und informell erworbenen Kompetenzen durch Validierungsverfahren feststellen, dokumentieren und am Maßstab eines Berufsabschlusses bewerten zu lassen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks das Projekt ValiKom als Referenzprojekt für ein bundesweites System zur Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen initiiert. Die Validierung von beruflichen Kompetenzen kann künftig eine Alternative zur Externenprüfung und eine Erweiterung des Angebotsspektrums für Geringqualifizierte darstellen.

Es gibt zwar bereits heute gute und bewährte Instrumente wie z.B. der Hessische Nachqualifizierungspass, auf deren Grundlage Gütekriterien und Standards für Instrumente zur Dokumentation berufsbezogener Kompetenzen abgeleitet werden können. Jedoch fehlen bisher verbindliche Standards für eine transparente Erfassung und Dokumentation von berufsbezogenen Kompetenzen.

Kompetenzdokumentationen sind ein zunehmend wichtiger werdendes Instrument für Beratung und Planung von abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahmen für Erwachsene ohne Berufsabschluss. Zudem stellen sie auch geeignete Nachweise für die Externenzulassung zur Abschluss-/Gesellenprüfung oder für Validierungsverfahren dar, wenn sie qualitativ gehaltvoll sind.

- Wir schlagen deshalb die verbindlichen Standards für Kompetenzdokumentationen vor, die mindestens folgende Bestandteile enthalten: Personenbezogene Daten der Teilnehmenden, Angaben über qualifizierende Einrichtungen und Betriebe einschließlich Qualifizierungszeiten, Dokumentation von Qualifizierungsprozessen (Einrichtung/Betrieb bestätigt z.B. Inhalt, Teilnahme, ggf. Testergebnisse), Angaben über berufliche Tätigkeiten und Zeiten, Referenzen zu anerkannten Ausbildungsberufen sowie Angaben über Schulbesuch und Schulabschlüsse.

3.7 Kooperationen stärken und fördern

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 Grundvoraussetzung einer umfassenden Unterstützung abschlussorientierter Weiterbildung dar.

Damit statt einem „Maßnahme-Hopping“ sinnvolle Förderketten entstehen, regt der DGB eine engere Kooperation zwischen Arbeitsagenturen und Jobcentern an. Ziel der engeren Kooperation von Arbeitsagenturen und Jobcentern ist, Instrumente aus anderen Rechtskreisen zur Integration von Menschen mit komplexen Problemlagen für Teilnehmende einer abschlussorientierten Weiterbildung zugänglich zu machen und daraus Förderketten zu bilden.

- Für eine gelingende Kooperation sind ein gemeinsames Verständnis von Transparenz, gemeinsame Zielvereinbarungen für alle beteiligten Institutionen, Einbindung zentraler Gremien und Vernetzung der Arbeitsebenen sowie die Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Institutionen und Akteure wichtig.

Zudem sollten im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes begleitend zur Förderung der beruflichen Weiterbildung – sofern ein entsprechender Bedarf besteht – sozialflankierende Leistungen wie Schuldnerberatung oder Kinderbetreuung gewährt werden. Diese sogenannten kommunalen Eingliederungsleistungen sind heute völlig unzureichend ausgestaltet.

- Der DGB schlägt vor, einen Rechtsanspruch auf sozialflankierende, kommunale Eingliederungsleistungen zu verankern.

Ohne politische Initiativen in den Regionen bleiben auch häufig die besten Förderprogramme auf der Strecke. Damit abschlussorientierte Weiterbildung flächendeckend ausgeweitet werden kann, müssen in den Ländern und in den Regionen weitere Weichenstellungen vorgenommen werden.

- Wir regen regionale Initiativen zur abschlussorientierten Weiterbildung von Geringqualifizierten an, um Institutionen und Organisationen für die Herausforderungen zu sensibilisieren und zur Zusammenarbeit anzuregen. Über solche Initiativen können Netzwerke zwischen regionalen Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren, aber auch zwischen Bildungsanbietern und Unternehmen gefördert werden. In diesen regionalen Initiativen sind auch zielgruppenadäquate Öffentlichkeitsarbeit und Werbemaßnahmen richtig angesiedelt, um Teilnehmende und Betriebe für die abschlussorientierte Weiterbildung zu gewinnen.

