

Mit Erfolg zum Berufsabschluss

Qualifizierung für Erwachsene über 25 Jahren mit Teilqualifikationen zum Berufsabschluss. DGB-Empfehlungen für Gestaltungsfaktoren und Gelingensbedingungen

Kernforderungen im Überblick

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass eine Qualifizierung von Erwachsenen über 25 Jahren mit Teilqualifikationen (TQ) zukünftig verbindlich am Ziel des Erwerbs des Berufsabschlusses ausgerichtet wird. Das ist in der bestehenden Förderpraxis noch nicht der Fall. Um Teilqualifikationen für Arbeitslose wie Beschäftigte zum Erwerb eines Berufsabschlusses einzusetzen, müssen sich die Rahmenbedingungen ändern:

1. Teilqualifikationen müssen so gestaltet sein, dass sie eine nachhaltige Integration in qualifizierte Arbeit ermöglichen, geeignet sind als Nachweis für die Zulassung zur Abschlussprüfung, vor allem betrieblich wie außerbetrieblich mit hoher Ausbildungsqualität umgesetzt und nicht zuletzt von einer die Abschlussorientierung unterstützenden Praxis der Arbeitgeber, der Arbeitsagenturen und der Jobcenter befördert werden können.
2. Teilnehmende brauchen eine zielgerichtete Einstiegsberatung, Unterstützung im betrieblichen Umfeld, Lernprozessbegleitung sowie finanzielle und soziale Sicherheit, um den Qualifizierungsprozess in Teilschritten zum Berufsabschluss aufnehmen und durchhalten zu können.
3. Es muss ein Standardisierungsprozess eingeleitet werden, um einen Rahmen für die Entwicklung und Konzeption von Teilqualifikationen zu schaffen, damit eine bundesweit einheitliche Anwendung von Teilqualifikationen für die Qualifizierung Erwachsener zum Berufsabschluss auf Basis anerkannter Qualitätsstandards sichergestellt wird. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) soll hierfür eine Empfehlung erarbeiten.
4. Für die Etablierung einer bundesweit einheitlichen und qualitätsgesicherten TQ-Förderstruktur ist die Synchronisierung der Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit den Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses erforderlich. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter sollen auch darauf orientieren, die Förderpraxis mit Teilqualifikationen nachhaltiger auf den Erwerb von Berufsabschlüssen zu orientieren.

Für junge Menschen unter 25 Jahren muss der Weg in eine duale Berufsausbildung das Ziel sein.

3. Juni 2024

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Keithstraße 1
10787 Berlin

Kontaktpersonen:

Jan Krüger
Leiter der Abteilung
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Jan.Krueger@dgb.de
Telefon: +49 30 24060-297

Referat:

Mario Patuzzi
Referatsleiter Grundsatzfragen
der Aus- und Weiterbildung

Mario.Patuzzi@dgb.de
Telefon: +49 30 24060-647

1. Einleitung

Teilqualifikationen werden in der Fördersystematik der Bundesagentur für Arbeit zu den Maßnahmen der abschlussorientierten Weiterbildung gezählt und mit jährlich rund 14.000 neuen Förderungen bislang in recht überschaubarem Maße nachgefragt und gefördert. Im aktuellen politischen Diskurs, um die richtige Ausrichtung der Weiterbildungsförderung, werden Teilqualifizierungen kontrovers diskutiert.

Vor dem Hintergrund des digitalen und ökologischen Strukturwandels und der absehbaren demografischen Umbrüche ist es die entscheidende Herausforderung, Erwerbslose und Beschäftigte ohne (verwertbaren) Berufsabschluss die Möglichkeit zu eröffnen, durch Aus- und Weiterbildung berufliche Entwicklungschancen zu erschließen. Dies gilt für die mehr als 5,5 Millionen Beschäftigten ohne Berufsabschluss und besonders für die 2,09 Millionen ausbildungslosen jungen Menschen zwischen 25 und 35 Jahren¹.

Einige Akteure sehen Teilqualifikationen und Kurzschulungen als Mittel der Wahl zur schnellen Deckung regionaler und sektoraler Arbeitskräftebedarfe. Ihnen geht es jedoch nicht um berufliche Qualifizierung zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit, sondern um schnelle Gewinnung un- und angelernter Arbeitskräfte für eng geschnittene Arbeitstätigkeiten, für die on-the-job trainiert statt qualifiziert wird. Die Anforderungen sollen dabei so weit reduziert werden, dass einfache Fähigkeiten genügen, um anfallende Aufgaben ausreichend ausführen zu können. Setzen sich diese Akteure durch, werden den betroffenen Beschäftigten Chancen auf die Erlangung eines Berufes mit entsprechender beruflicher Identität und Handlungsfähigkeit versperrt sowie höhere Qualifikationen und bessere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt genommen. Langfristig droht dem deutschen Arbeitsmarkt eine zunehmende Dequalifizierung und Entberuflichung, die bis zum Ende des Systems der dualen Ausbildung und einem deutlichen Anstieg prekärer Beschäftigung führen kann.

In der Praxis und Öffentlichkeit werden irrtümlich oft auch andere, kurzlaufende Maßnahmen, die Qualifizierungskomponenten beinhalten oder als Weiterbildungen gefördert werden, unter den Begriff TQ gefasst. Viele dieser Angebote haben durchaus Nutzen und Wirksamkeit, sollten aber mangels Struktur und fehlender berufsabschlussorientierter Ausrichtung nicht als TQ deklariert werden. Denn unter TQ verstehen wir abgegrenzte, standardisierte Einheiten innerhalb einer curricularen Gesamtstruktur eines anerkannten Ausbildungsberufs, die sich an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ausrichten und inhaltlich sinnvolle Teilmengen eines zugrundeliegenden anerkannten Ausbildungsberufs darstellen. Vereinfacht ausgedrückt stellen TQ Bestandteile eines in curricularen Abschnitten unterteilten Ausbildungsberufs dar. Der Begriff

¹ In der öffentlichen Diskussion stehen häufig die 2,89 Millionen ausbildungslosen jungen Erwachsenen zwischen 20 und 34 Jahren im Fokus. Da wir für unter 25-jährige ausbildungslose junge Menschen den Weg in eine Berufsausbildung als prioritär ansehen, ist hier die Zahl der ausbildungslosen jungen Erwachsenen zwischen 25 bis 34 Jahren genannt.

„Teilqualifizierung“ steht für den Qualifizierungs- und Lernprozess einer Teilqualifikation.

Es gibt auf der anderen Seite positive betriebliche oder regionale Beispiele, wie für Erwachsene eine Qualifizierung zum Berufsabschluss mit TQ funktionieren kann und Fachkräfte zur Deckung von Fachkräftelücken und zur Bewältigung des Wandels der Arbeitswelt gewonnen werden können. An diesen Beispielen wollen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften anknüpfen und aufzeigen, für welche Zielgruppen, mit welchen Zielen und unter welchen Gestaltungsfaktoren und Gelingensbedingungen eine Qualifizierung zum Berufsabschluss mit Teilqualifikationen zum Erfolg führen.

2. Ziele und Zielgruppen

Die Qualifizierung zum Berufsabschluss mit Teilqualifikationen zielt auf erwachsene Menschen ab dem Alter von 25 Jahren ohne (verwertbaren) Berufsabschluss ab, für die eine Berufsausbildung, eine berufliche Umschulung oder ein Vorbereitungskurs für die Externenprüfung nicht in Frage kommen, aber mit dem bei TQ beschrittenen modularen Weg einen Berufsabschluss erlangen können.

- Konkret geht es um Arbeitslose sowie Beschäftigte, die keine einschlägige Fachausbildung besitzen und in der Regel als Un- und Angelernte arbeiten und über grundständige Deutschkenntnisse und eine entsprechende Arbeits- erfahrung oder Ausbildungserfahrung verfügen.
- TQ können auch für Zugewanderte aus Drittstaaten geeignet sein, wenn sie bereits eine einschlägige Expertise und Erfahrung, aber keine anerkennt- nungsfähige Qualifikation mitbringen und deshalb kein Anerkennungsverfahren durchlaufen können.
- Auch für Menschen, die im Berufsbildungsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten und für die eine duale Ausbildung keine Option darstellt, können unter Umständen Teilqualifikationen ein Sprung- brett in den allgemeinen Arbeitsmarkt sein.

TQ können für Erwerbslose ein Einstieg in sozial abgesicherte Arbeit sein. Die Qualifizierung mit Teilqualifikationen zum Berufsabschluss kann für formal niedrig qualifizierte Beschäftigte und Arbeitslose die schrittweise Integration in den Beruf und eine Möglichkeit zur persönlichen und fachlichen Weiterent- wicklung darstellen. Damit verbunden sind nicht nur Chancen auf besseres Ein- kommen, sondern auch auf bessere Arbeit, eine höhere Wertschätzung und Anerkennung. Kurzum: Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sind Teilqualifizierungen somit Maßnahmen für eine begrenzte Zielgruppe, um einen vollqualifizierenden Berufsabschluss nachzuholen und in sozial abge- sicherte Arbeit zu kommen.

Vor dem Hintergrund steigender Anforderungen im Rahmen des mehrfachen Strukturwandels, aufgrund vielfältiger Transformationsprozesse, stellt die Qualifizierung mit Teilqualifikationen zum Berufsabschluss eine weitere Möglichkeit für Betriebe und Unternehmen dar, Fachkräftelücken zu schließen.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist die Abgrenzung zur Erstausbildung eine zentrale Anforderung: Für junge Menschen unter 25 Jahren muss der Weg in eine duale Berufsausbildung das Ziel sein. Es mag für einzelne Akteure verführerisch sein, junge Menschen mit TQ und dem losen Versprechen zu ködern, später den Berufsabschluss nachzuholen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten aber, dass sich Politik, Arbeitgeber- und Kammerorganisationen sowie die Bundesagentur für Arbeit noch stärker als bisher dafür einsetzen, jungen Menschen unter 25 Jahren den Weg in eine duale Berufsausbildung zu ebnen.

3. Herausforderungen

Von Arbeitsagenturen und Jobcentern geförderte Teilqualifizierungen für Erwerbslose können eine wirksame Integrationsmaßnahme in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sein. Erste Forschungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)² deuten darauf hin, dass geförderte Teilqualifizierte gut in dauerhafte Beschäftigung gelangen und im Vergleich zu Nicht-Qualifizierten ein höheres Einkommen erzielen können. Es ist aber davon auszugehen, dass erhebliche branchen- und berufsgruppenbezogene Unterschiede bestehen. In der Förderpraxis haben Teilqualifikationen für Erwerbslose im Wesentlichen in vier Bereichen Relevanz: Beim Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten (Berufskraftfahrer*in), in Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen, in Verkehrs- und Logistikberufen sowie in Land-, Tier- und Fortwirtschaftsberufen. In allen anderen Berufsbereichen gibt es kaum oder gar keine geförderten Teilqualifizierungen.

Bislang führen Teilqualifikationen jedoch nur in sehr wenigen Fällen am Ende zu Berufsabschlüssen. In der Regel besuchten vor allem Erwerbslose nur eine Teilqualifizierung, nur wenige zwei oder mehr Teilqualifizierungen. Für die Zulassung zur Berufsabschlussprüfung sind in der Regel aber deutlich mehr als zwei Teilqualifizierungen erforderlich. Es fehlt hier an der verbindlichen Anschlussfähigkeit von Teilqualifikationen. Weder bilden Betriebe einmalig Teilqualifizierte weiter, noch sind Bildungsträger verpflichtet, Teilqualifikationen durchgängig bis hin zum Berufsabschluss vorzuhalten. In der Praxis gibt es daher nicht selten keine bzw. zu wenig Angebote für weitere Anschlüsse mit konsekutiven Teilqualifikationen. Eine Verlässlichkeit in der Förderpraxis von Teilqualifikationen ist somit nicht gegeben.

² Th. Kruppe, J. Lang, Chr. Osiander (2024): Effekte von geförderten Teilqualifizierungen auf Beschäftigung und Einkommen

Dies hat zur Folge, dass einmalig Teilqualifizierte häufig nur in Helfer- und Anlern Tätigkeiten und auf Mindestlohniveau beschäftigt werden. Neue IAB-Forschungen kommen zum Ergebnis, dass einmalige Teilqualifizierungen im Vergleich zu Umschulungen im gleichen Beruf niedrigere Einkommenseffekte nach sich ziehen. Dies legt den Schluss nahe, dass mit einmaligen Teilqualifikationen durchaus bestehende (auch tarifliche) Lohnniveaus unterlaufen werden könnten.

Es gibt jedoch auch Beispiele erfolgter strukturierter Umsetzung von Teilqualifizierungen in mitbestimmten Unternehmen (z. B. bei Continental), die wesentlich stärker das Erreichen eines Berufsabschlusses verfolgen, indem diese Betriebe ihren Beschäftigten ohne (verwertbaren) Berufsabschluss alle Teilqualifikationen eines Berufs anbieten. Betriebsräte sind in diesen Fällen häufig ein wichtiges Korrektiv und Treiber für eine strukturierte, qualitätsgesicherte Umsetzung.

Darüber hinaus scheint die Zulassungspraxis der zuständigen Stellen nicht einheitlich zu sein, wenn die von Bildungsträgern ausgestellten Teilqualifikationszertifikate als Nachweis für die Zulassung zur Berufsabschlussprüfung (Externenprüfung) vorgelegt werden.

Schließlich gibt es eine große Vielfalt an unterschiedlichsten Konzepten und Umsetzungsvarianten für Teilqualifikationen – und dies selbst für ein und denselben Beruf. Infolgedessen fehlt es für alle beteiligten Akteure (Teilnehmende, Betriebe, Bildungsträger, zuständige Stellen) an einer hinreichenden Transparenz und Vergleichbarkeit von Teilqualifikationen, was die schlechte Akzeptanz von Teilqualifizierungsmaßnahmen mit verursacht.

4. Gestaltungsfaktoren und Gelingensbedingungen: Qualifizierung Erwachsener mit Teilqualifikationen zum Berufsabschluss muss endlich gelingen

Wenn die Qualifizierung für erwachsene Beschäftigte mit Teilqualifikationen zum Berufsabschluss in der Breite zum Erfolg führen soll, müssen Setting und Rahmenbedingungen verändert werden. Dafür sind Gestaltungsfaktoren und Gelingensbedingungen zu identifizieren.

Damit Beschäftigten über Teilqualifikationen erfolgreich der Weg zur Berufsabschlussprüfung geebnet werden kann, müssen TQ den Qualitätsstandards der dualen Ausbildung und Umschulung entsprechen und die Förderpraxis verbessert und standardisiert werden. Vor allem brauchen Beschäftigte wie Erwerbslose sichere finanzielle und soziale Rahmenbedingungen und einen klaren Weg zum motivierenden Ziel: den Erwerb eines vollwertigen Berufsabschlusses.

Teilqualifikationen müssen dabei so gestaltet sein, dass sie eine nachhaltige Integration in qualifizierte Arbeit ermöglichen, geeignet sind als Nachweis für die Zulassung zur Abschlussprüfung, vor allem betrieblich wie außerbetrieblich

mit hoher Ausbildungsqualität umgesetzt und nicht zuletzt von einer die Abschlussorientierung unterstützenden Praxis der Arbeitgeber, Kammern, Arbeitsagenturen und Jobcenter befördert werden können.

4.1. Rahmenbedingungen für die betriebliche und außerbetriebliche Umsetzung von TQ

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben für die Umsetzung von Teilqualifizierungen im Betrieb oder beim Bildungsträger folgende Rahmenbedingungen identifiziert, die zum Erfolg der Qualifizierung zum Berufsabschluss mit Teilqualifikationen wesentlich beitragen:

Die Teilnahme an Teilqualifizierungen setzt voraus, dass die Teilnehmenden über hinreichende Deutschkenntnisse, Arbeitserfahrung sowie über ein fachliches Grundverständnis, Lernbereitschaft und Eigeninitiative verfügen. Die individuelle Motivation der Teilnehmenden hängt nicht zuletzt davon ab, ob es sich lohnt, eine Qualifizierung in Teilschritten bis zum Berufsabschluss zu machen. Unterstützung durch das betriebliche Umfeld (wie z. B. Betriebs- und Personalräte, gewerkschaftliche Weiterbildungsmentor*innen und Vorgesetzte, betriebliches Aus- und Weiterbildungspersonal, Arbeitskolleg*innen und Personalzuständige) ist dabei unerlässlich für die dauerhafte Motivation und das Durchhalten des kompletten Qualifizierungsprozesses.

Eine umfassende Einstiegsberatung im Vorfeld (im Betrieb, durch die Arbeitsagenturen oder Jobcenter) ist notwendig, um Erwerbslose und Beschäftigte auf den Erwerb eines Berufsabschlusses hin zu orientieren und hierfür Motivation zu wecken, den dafür geeigneten Bildungsweg zum Berufsabschluss (Ausbildung/Umschulung, Vorbereitungskurs zur Prüfung, Qualifizierung mit Teilqualifikationen) auszuwählen und den gewählten Bildungsweg gemeinsam mit den Teilnehmenden unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Lebensumstände individuell zu planen.

Insbesondere kann es sinnvoll sein, im Vorlauf zur ersten Teilqualifizierung eine fachliche oder allgemeinbildende (z. B. Deutsch, Mathematik, Lernen lernen) Grundqualifizierung und/oder einen berufsbezogenen Sprachkurs vorzuschalten.

Für Beschäftigte, die mit Teilqualifikationen zum Berufsabschluss qualifiziert werden, bedarf es eines verlässlichen Rahmens. Klare betriebliche Regelungen und Vereinbarungen zur Freistellung von der Arbeit für die Dauer der Qualifizierung, einschließlich der Lohnfortzahlung und Übernahme der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber zählen ebenso dazu, wie auch Wiederholungsmöglichkeiten im Fall, dass Teilqualifizierungen nicht erfolgreich absolviert werden konnten. Die getroffenen betrieblichen Regelungen sind idealerweise in einem entsprechenden Tarifvertrag oder einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung und gegebenenfalls durch eine Zusatzvereinbarung im Arbeitsvertrag zu hinterlegen.

Die Lernprozessgestaltung unterscheidet sich bei Teilqualifizierungen gegenüber einer dualen Ausbildung. Wenn Erwachsene, die berufliche Vorerfahrungen und Kompetenzen mitbringen, aber die allgemeinbildende Schule schon vor längerer Zeit hinter sich gelassen haben, eine Qualifizierung zum Berufsabschluss aufnehmen, bringt dies andere Anforderungen mit sich, als die berufliche Erstausbildung von Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen:

- Lernmittel und Didaktik sind auf die Interessen und Vorerfahrungen der Beschäftigten abzustellen,
- berufliche Vorerfahrungen und Kompetenzen sind im Lernprozess zu berücksichtigen,
- die betriebspraktischen Anteile des Lernprozesses sind für ein Drittel der vorgesehenen Maßnahmedauer vorzusehen,
- Lernprozessbegleitung und Coaching der Teilnehmenden durch dafür ausgebildete Fachkräfte (z. B. Ausbilder*innen, Berufsschullehrkräfte) sollte Standard in diesen Weiterbildungen sein, die je nach Bedarf in abgestufter Intensität eingesetzt werden können,
- gegebenenfalls sollte die Hinzuziehung sozialpädagogischer Begleitung geprüft werden, wenn dadurch die Teilnehmenden besser ihre alltäglichen Verpflichtungen und die Maßnahmeteilnahme unter einen Hut bringen können und
- selbstverständlich sind auch die gesetzlichen Qualitätsstandards im Hinblick auf Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal einzuhalten.

Zudem sollte immer geprüft werden, ob vorhandene Kompetenzen wie einschlägige Berufserfahrung oder absolvierte formale oder non-formale Qualifizierungen für eine Verkürzung der Qualifizierungszeit bis zum Berufsabschluss genutzt werden können.

Allerdings sollte auch die Dauer der Teilqualifizierung verlängert werden können, wenn es für das Erreichen des Qualifizierungsziels durch die Teilnehmenden erforderlich ist.

Für die Umsetzung von Teilqualifizierungen bis zum Berufsabschluss ist das Prinzip „Alles aus einer Hand“ hilfreich, um die Aktivitäten zwischen Betrieben, Bildungsträgern, Kammern, Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern und anderen beteiligten Akteuren zu koordinieren. Es bieten sich hier gezielte Branchenlösungen und die Bildung von Weiterbildungsverbänden oder Weiterbildungsagenturen an.

4.2. Standardisierungsprozess bei Teilqualifikationen einleiten

Die Vielfalt bestehender Teilqualifikationskonzepte und die uneinheitliche Umsetzungspraxis machen es erforderlich, einen Standardisierungsprozess einzuleiten. Wir wollen einen Rahmen für die Entwicklung und Konzeption von Teilqualifikationen schaffen, um eine bundesweit einheitliche Anwendung von Teilqualifikationen für die Qualifizierung Erwachsener zum Berufsabschluss auf Basis anerkannter Qualitätsstandards sicherzustellen.

Konkret schlagen wir – ergänzend zur BIBB-Hauptausschussempfehlung Nr. 170 zur abschlussorientierten Qualifizierung Erwachsener – die Erarbeitung einer weiteren Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses für die Qualifizierung Erwachsener mit Teilqualifikationen zum Berufsabschluss vor. Ausgangspunkt ist die Zielsetzung, Teilnehmende mit TQ verbindlich zum Berufsabschluss zu führen. Diese BIBB-Hauptausschussempfehlung soll die Grundlage für berufsbezogene Qualifizierungsempfehlungen sein und definieren, was unter Teilqualifikationen zu verstehen ist und welche Zielgruppe für Teilqualifizierungen geeignet ist. Die Empfehlung soll des Weiteren Vorgaben enthalten, wie Teilqualifikationen entwickelt werden sollen. Ausgehend von den Standards der Konstruktionsprinzipien der BA und der Ordnungsstruktur der jeweiligen Ausbildungsordnung, des Ausbildungsrahmenplans und des Ausbildungsrahmenlehrplans eines Berufes sollen Teilqualifikationen in logische, dem Ausbildungsberuf entsprechende Kompetenzbündel gegliedert sein, die 100 Prozent der Ausbildungsinhalte in zusammengehörenden Kompetenzbündeln und jeweils in sich abgeschlossene betriebliche Tätigkeitsfelder abbilden. Die Teilqualifikationen sollen aufeinander aufbauen. Das erfolgreiche Bestehen einer Teilqualifikation wird mit einem Zertifikat des Trägers ausgewiesen. Die Zertifikate dienen gleichzeitig als Nachweis für die Zulassung zur Berufsabschlussprüfung (Externenprüfung).

Die BIBB-Hauptausschussempfehlung sollte vorsehen, dass die Sozialpartner einen Vorrang bei der Entwicklung von berufsspezifischen Qualifizierungsempfehlungen mit Teilqualifikationen haben. Die Sozialpartner kennen die Bedarfe für Qualifizierungen zum Berufsabschluss mit Teilqualifikationen und gewährleisten die Qualität für die Umsetzung und Zielerreichung.

Eine BIBB-Hauptausschussempfehlung sollte explizit eine Kombination der Qualifizierung Erwachsener mit Teilqualifikationen zum Berufsabschluss und zukünftig geregelter Validierungsverfahren („Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit“) enthalten.

Schließlich sollten endlich allseits verbindliche Standards für Kompetenzdokumentationen eingeführt werden, die mindestens folgende Bestandteile enthalten: Personenbezogene Daten der Teilnehmenden, Angaben über qualifizierende Einrichtungen und Betriebe einschließlich Qualifizierungszeiten, Dokumentation von Qualifizierungsprozessen und -ergebnissen (Träger/Betrieb bestätigt z. B. Inhalt, Teilnahme, ggf. Testergebnisse), Angaben über berufliche Tätigkeiten

und Zeiten, Referenzen zu anerkannten Ausbildungsberufen sowie Angaben über Schulbesuch und Schulabschlüsse.

4.3. Notwendige Veränderungen in der Arbeitsförderung

Die Bundesagentur für Arbeit hat mit der Festlegung von Konstruktionsprinzipien berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen Mindeststandards für die Förderung von TQ festgelegt. Die darauf aufbauende Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses muss zukünftig von Arbeitsagenturen und Jobcentern Berücksichtigung bei den Fördervoraussetzungen für TQ finden. Das ist eine Voraussetzung für die Etablierung einer bundesweit einheitlichen und qualitätsgesicherten TQ-Förderstruktur.

Die einschlägigen Weisungen der BA in Richtung der Arbeitsagenturen und Jobcenter sollten deutlich darauf orientieren, dass Teilnehmenden mit TQ gezielt zum Berufsabschluss gefördert werden und Betriebe diesen Weg unterstützen. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter können wichtige Vorteilsübersetzung leisten und Begleitung anbieten, wenn das Absolventenmanagement in der Arbeitsvermittlung, die Integrationsfachkräfte in den Jobcentern und der Arbeitgeberservice der Behörden an einem Strang ziehen. Insbesondere die speziell ausgebildeten Berater*innen im Erwerbsleben (BBiE) können eine zielführende berufsfachliche und arbeitsmarktbezogenen Beratung leisten und in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice (AGS) auf Unternehmen zugehen. Eine enge Kooperation und Netzwerkarbeit zwischen Arbeitsagenturen, Jobcentern, Betrieben, Arbeitnehmervertretungen, Bildungsträgern und Kammern sind mit entscheidend dafür, ob mit TQ nachhaltige Förderungen zum Berufsabschluss und damit zur Gewinnung von Fachkräften etabliert werden können. Den Arbeitsagenturen und Jobcenter sind auskömmliche Ressourcen (sowohl im Eingliedertitel als auch im Verwaltungskostentitel) zur Umsetzung der benannten Aufgaben zur Verfügung zu stellen. Dies gilt insbesondere für die unterfinanzierten Jobcenter.

Mit ihrer Bildungszielplanung sollten die Jobcenter und Arbeitsagenturen zukünftig gewährleisten, dass alle TQs eines Berufes auch tatsächlich angeboten werden. Bildungsträgern muss es im Gegenzug wesentlich erleichtert werden, im Bedarfsfall auch Maßnahmen mit kleinen Gruppengrößen anbieten zu können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, bei der Zulassung von Maßnahmen der Arbeitsförderung gemäß Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) explizit Kleingruppengrößen dahingehend zu ermöglichen, dass Bildungsträger flexibel, wirtschaftlich und effizient Angebote mit einer wesentlich geringeren Teilnehmendenzahl als die Standardgröße von 12 Gruppenteilnehmer*innen zukünftig anbieten und durchführen können.

Um die Motivation und Möglichkeiten aus der Perspektive der Teilnehmenden für eine aufeinander aufbauende Förderung zu erhöhen, sollte auf dem Weg

der Weisungen festgelegt werden, dass eine erfolgreich absolvierte TQ dazu berechtigt, den nächsten Bildungsgutschein für die darauffolgende TQ zu erhalten.

Gering qualifizierte Beschäftigte haben je Branche und Tätigkeit in höchst unterschiedlichem Maße Aussicht darauf, von ihrem Arbeitgeber Rückendeckung für eine Weiterbildung bis zum Berufsabschluss zu bekommen. Beschäftigte, die berufsbegleitend, aber ohne Kenntnis bzw. Zustimmung ihres Arbeitgebers mit TQ oder anderen berufsabschlussorientierten Weiterbildungen zu einem Berufsabschluss gelangen möchten, benötigen deshalb eine stärkere Unterstützung. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter sollten ihnen zukünftig die Lehrgangskosten und die Prüfungsgebühren einer selbst initiierten abschlussbezogenen Weiterbildung in voller Höhe erstatten können. Damit wäre eine zumindest teilweise Gleichstellung zu denjenigen Beschäftigten erreicht, die mit Unterstützung ihres Arbeitgebers ohnehin bereits leichtere Rahmenbedingungen für eine Weiterbildung zum Berufsabschluss vorfinden und bei denen die Lehrgangskosten nach aktueller Rechtslage in voller Höhe erstattet werden.