



Wortprotokoll der 21. Sitzung

**Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt**

Berlin, den 4. Mai 2020, 13:00 Uhr

Die Sitzung wurde als Web-Konferenz durchgeführt!

Vorsitz: Dr. Stefan Kaufmann, MdB (CDU/CSU)

Tagesordnung – Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1 **Seite 5**

Öffentliche Anhörung zum Thema
„Wege in die qualifizierte Erwerbstätigkeit –
Spektrum und Erfolgsfaktoren der
Förderinstrumente“

Ablauf der Anhörung:

Impulsvorträge von externen Sachverständigen
(jeweils pro Institution ca. 10 Minuten) und sich
anschließende Fragerunden

Sachverständige:

Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg:

- **Dr. Nicole Cujai**
Leiterin des Geschäftsbereichs Arbeitsmarkt



- **Ulrich Eberle**
Fachbereichsleiter Förderung – ESF
(Europäischer Sozialfonds) / EGF (Europäischer Globalisierungsfonds) – und Qualifizierung

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn:

- **Frank Neises**
Koordinator der Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf, Arbeitsbereich 4.1 „Fachstelle für Übergänge, Grundsatzfragen“, Abteilung Initiativen für die Berufsbildung
- **Barbara Hemkes**
Leiterin des Arbeitsbereiches 4.2 „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche“, Abteilung Initiativen für die Berufsbildung

Vorlage zur Anhörung:

Leitfragenkatalog der Fraktionen

Kommissionsdrucksache 19(28)76

Stellungnahmen/Präsentationen:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Herr Frank Neises und Frau Barbara Hemkes:

- PowerPoint-Präsentation
Kommissionsdrucksache 19(28)77a (Anlage 1)
- Stellungnahme
Kommissionsdrucksache 19(28)77b (Anlage 2)

Bundesagentur für Arbeit (BA), Frau Dr. Nicole Cujai:

- PowerPoint-Präsentation
Kommissionsdrucksache 19(28)78a (Anlage 3)
- Handlungsempfehlungen
Kommissionsdrucksache 19(28)78b (Anlage 4)
- Ergänzende Stellungnahme
Kommissionsdrucksache 19(28)78c (Anlage 5)



Tagesordnungspunkt 2 **Seite 40**

Berichte aus den Projektgruppen 4, 5 und 6

Tagesordnungspunkt 3 **Seite 44**

Verschiedenes



Anwesenheitsliste
Öffentliche Sitzung am 4. Mai 2020, 13.00 Uhr

Abgeordnete	Sachverständige
CDU/CSU-Fraktion	Born Dr., Volker
Albani, Stephan	Buschfeld Prof. Dr., Detlef
Benning, Sybille	Bylinski Prof. Dr., Ursula
Kaufmann Dr., Stefan	Dercks Dr., Achim
Knoerig, Axel	Dirschedl, Carlo
Lezius, Antje	Garbade Dr., Sandra
Staffler, Katrin	Giezek Prof. Dr., Bernd
Tiemann Dr., Dietlind	Greilich, Annette
SPD-Fraktion	Grioli, Francesco
Fahimi, Yasmin	Hannack, Elke
Paschke, Markus	Kennecke, Angela
Spiering, Rainer	Klös Dr., Hans-Peter
Völlers, Marja-Liisa	Kohlrausch Prof. Dr., Bettina
AfD-Fraktion	Kupfer, Uta
Höchst, Nicole	Seifen, Helmut
Schulz, Uwe	Seiler, Martin
FDP-Fraktion	Sloane Prof. Dr., Peter
Brandenburg Dr., Jens	Solga Prof. Dr., Heike
Sattelberger Dr. h. c., Thomas	
Mansmann, Till (stv. Mitglied)	
Fraktion DIE LINKE.	
Bull-Bischoff Dr., Birke	
Krellmann, Jutta	
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Strengmann-Kuhn Dr., Wolfgang	



Beginn der Sitzung: 13.01 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Der Vorsitzende: Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr verehrte Sachverständige, liebe Gäste, meine Damen und Herren, ich heiße Sie zu unserer heutigen Sitzung ganz herzlich willkommen.

Seit der letzten Kommissionssitzung am 20. April 2020 hatten folgende Kommissionsmitglieder Geburtstag: der Sachverständige Francesco Grioli sowie die stellvertretenden Mitglieder Herr Kollege Prof. Matthias Zimmer und Frau Kollegin Bärbel Bas. Ihnen allen dreien herzlichen Glückwunsch nachträglich!

Dann darf ich auch ganz herzlich unserer Sachverständigen Frau Prof. Kohlrausch gratulieren. Sie ist seit dem 1. Mai, also seit wenigen Tagen, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Frau Professor Kohlrausch, ich gratuliere Ihnen im Namen der gesamten Enquete-Kommission sehr herzlich. Herzlichen Glückwunsch zu dieser neuen Aufgabe. Sie hören den Applaus jetzt.

Dann wird diese Sitzung natürlich wieder als Web-Konferenz durchgeführt. Wir haben beim letzten Mal ganz gute Erfahrungen gemacht. Das hat soweit gut funktioniert – das gilt auch für die Projektgruppensitzungen. Wir haben deshalb in der Obleuterunde empfohlen, dass wir auch diese Sitzung wieder als Web-Konferenz durchführen und erneut GoToMeeting nutzen.

In der nächsten Sitzung werden wir voraussichtlich – das ist aber auch noch nicht hundertprozentig sicher – das Tool des Bundestages nutzen. Das bekommen Sie dann entsprechend noch mitgeteilt. Sind Sie damit einverstanden, dass wir auch diese Konferenz als Web-Konferenz durchführen? Ich sehe und höre keinen Widerspruch.

Sie wissen, dass wir die letzte Web-Konferenz aufgezeichnet und dann nach der Freigabe durch die Obleute auf der Homepage der Enquete-Kommission eingestellt haben. Vielleicht hat der eine oder andere schon mal reingeschaut. Ich würde vorschlagen, dass wir es dieses Mal genauso handhaben und setze Ihr Einverständnis voraus. Ich frage aber nochmal alle Teilnehmer in der Runde: Sind Sie damit einverstanden, dass wir diese Web-Konferenz heute erneut aufzeichnen und später dann auch auf der Seite der Enquete-Kommission veröffentlichen? Ich sehe keinen Widerspruch. Wenn jemand Widerspruch anmelden wollen würde, bitte über die Chat-Funktion.

[Beginn der Aufzeichnung]

Es wird darüber hinaus auch ein Wortprotokoll erstellt werden, das ebenfalls auf der Website der Kommission veröffentlicht wird.

Also, ich danke Ihnen für Ihr Einverständnis und darf Sie jetzt nochmals für die Aufzeichnung zu unserer 21. Sitzung der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ begrüßen, die als Web-Konferenz durchgeführt wird.

Tagesordnungspunkt 1

Öffentliche Anhörung zum Thema „Wege in die qualifizierte Erwerbstätigkeit – Spektrum und Erfolgsfaktoren der Förderinstrumente“

Der Vorsitzende: Wir werden uns heute mit dem wichtigen Thema der Förderinstrumente beschäftigen. Der vollständige Titel unserer heutigen Sitzung lautet „Wege in die qualifizierte Erwerbstätigkeit – Spektrum und Erfolgsfaktoren der Förderinstrumente“. Zum Ablauf der Anhörung heute: Wir haben uns in unserer Beratung der Obleute am 25. März darauf verständigt, die Bundesagentur für Arbeit (BA) und auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) um Inputs für die heutige Sitzung zu bitten. Vonseiten der BA wird Frau Dr. Nicole Cujai, Leiterin des Geschäftsbereichs



Arbeitsmarkt, einen Input von circa zehn Minuten Dauer geben. Frau Dr. Cujai wird von Frau Thate unterstützt. Sie ist Referentin im Bereich „Förderung – ESF“. Die PowerPoint-Präsentation von Frau Dr. Cujai haben Sie als Kommissionsdrucksache 19(28)78a mit der Einladung zu dieser Web-Konferenz erhalten. Das BIBB wird vertreten von Frau Barbara Hemkes, Leiterin des Arbeitsbereiches 4.2 „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche“ und der Abteilung „Initiativen für die Berufsbildung“ sowie von Herrn Frank Neises. Er ist Koordinator der Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf im Arbeitsbereich 4.1. Frau Hemkes und Herr Neises werden beide vortragen und sich die Zeit von ungefähr 15 bis 20 Minuten für ihren Input aufteilen. Die PowerPoint-Präsentation von Herrn Neises und Frau Hemkes haben Sie ebenfalls mit der Einladung als Kommissionsdrucksache 19(28)77a erhalten. Die Stellungnahme des BIBB zu den Fragen der Fraktionen wurde als Kommissionsdrucksache 19(28)77b überendet, und die Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeit haben Sie am 30. April als Kommissionsdrucksache 19(28)78b erhalten. Im Anschluss an die Inputs der Vortragenden haben wir dann, je nach Zeitablauf, Fraktionsrunden mit je zehn Minuten pro Fraktion vorgesehen. Da wir uns für die heutige Web-Konferenz drei Stunden Zeit genommen haben, sollte also ausreichend Zeit für eine zweite Runde mit Fragen und anschließender Diskussion bleiben. Sie wissen, zehn Minuten pro Fraktion heißt zehn Minuten für Fragen und Antworten. Im Übrigen haben wir vorgesehen, dass wir zwischendurch eine circa fünf- bis zehnminütige Sitzungspause anberaumen werden. Das werden wir dann je nach Verlauf der Sitzung sehen – wahrscheinlich nach Ablauf der ersten Fraktionsrunde.

Das Sekretariat wird dieses Mal erstmals eine Uhr mitlaufen lassen und anwenden – das letzte Mal war es ein bisschen schwierig mit den Zeitvorgaben. Da sind es auch nur sechs Minuten gewesen. Sie können diese Uhr auf Ihrem Bildschirm auch verkleinern, indem Sie

die Linie unterhalb der Bildkacheln nach unten ziehen und dann die Videoübertragung der Teilnehmer entsprechend vergrößert sehen. Beachten Sie diese Uhr dann bitte entsprechend? Sind Sie mit diesem Verfahren einverstanden? Ich sehe keinen Widerspruch; im Chat ist eine Wortmeldung. Schauen wir mal, was hier jemand schreibt. Ja, die Frage ist, ob man den Screenshot zugeschickt bekommen kann. Ich denke, das sollte machbar sein.

Dann lassen Sie uns in das Thema der heutigen Sitzung einsteigen. Wir beginnen mit dem Vortrag von Frau Dr. Cujai. Ich darf sie Ihnen zunächst noch einmal kurz vorstellen: Sie haben Englisch, Deutsch und Geschichte studiert und in Englischer Philologie promoviert. Ihre Laufbahn haben Sie, Frau Dr. Cujai, in der Bundesagentur für Arbeit 2001 als Trainee begonnen. Nach verschiedenen Stationen, u. a. als Leiterin der Führungsakademie, waren Sie in der Zentrale für die Themen der Berufsberatung, der Berufsorientierung und der Ausbildungsvermittlung verantwortlich. Sie waren dann sieben Jahre Vorsitzende in der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit in Rosenheim. Seit Januar 2020 sind Sie nun Geschäftsführerin „Arbeitsmarkt“ in der Zentrale der BA und dort zuständig für die Produkte, Programme und Prozesse im Bereich der Integration, der Beratung und der arbeitsmarktpolitischen Instrumente für die Rechtskreise SGB III und SGB II.

Frau Evelyn Thate, die kurzfristig für Herrn Ulrich Eberle eingesprungen ist, wird ihn heute vertreten. Sie ist Referentin im Fachbereich von Herrn Eberle und ebenfalls mit dessen Aufgabengebiet „Förderung, Qualifizierung, Europäischer Sozialfonds (ESF) und EGF“ befasst. Sie ist innerhalb der BA Expertin für die Jugendlichen-Instrumente. Frau Thate, ganz herzlichen Dank, dass sie so kurzfristig eingesprungen sind, und auch Ihnen, Frau Cujai, dass Sie sich Zeit genommen haben, uns heute mit Ihrer Expertise zur Verfügung zu stehen. Und nun, Frau Cujai, haben Sie das Wort für Ihren Input.



Dr. Nicole Cujai (BA): Herzlichen Dank, Herr Kaufmann. Vonseiten der Bundesagentur für Arbeit würden wir uns jetzt erstmal auf den Übergang von der Schule in den Beruf konzentrieren, also auf die Förderinstrumente am Übergang Schule zum Beruf.

[Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf einer PowerPoint-Präsentation – KOM-Drs. 19(28)78 a]

Wir haben seitens der BA ein umfangreiches Förderinstrumentarium zur Verfügung, um junge Menschen auf dem Weg von der Schule in die Berufsausbildung und die Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Von der Systematik her knüpfen diese Förderinstrumente bedarfsorientiert an der Phase an, an der sich der potenzielle Teilnehmer oder die potenzielle Teilnehmerin aktuell befinden. Das sehen Sie auch auf der Folie 1. Hier sehen Sie, dass wir bereits in der Schulzeit ansetzen: entweder mit Berufsorientierungsmaßnahmen oder Berufseinstiegsbegleitung, die dann jeweils den Übergang in die Ausbildung vorbereiten. Nach Beendigung der Schule haben wir als niedrigschwelliges Angebot die Möglichkeit für Jüngere, Aktivierungshilfen zum Einsatz zu bringen, um auf eine Ausbildung hinzuführen. Wir haben außerdem die Einstiegsqualifizierungen oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, die gezielt auf die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung vorbereiten sollen.

Wenn die Ausbildung dann stattfindet, haben wir eine begleitende Unterstützung, die entweder mit ausbildungsbegleitenden Hilfen oder aber assistierter Ausbildung erfolgen kann. Für junge Menschen mit Lernbeeinträchtigungen oder sozialer Benachteiligung, die auch mit dieser begleitenden Unterstützung keine betriebliche Ausbildung beginnen können, haben wir dann die Möglichkeit der Teilnahme an Maßnahmen der außerbetrieblichen Ausbildung. Ihren Fragen konnte ich entnehmen, dass Sie auch wissen wollten, wie die Zusammenlegung der ausbildungsbegleitenden Unterstützungsangebote von

unserer Seite gesehen wird. Die Zusammenlegung von ausbildungsbegleitenden Hilfen und assistierter Ausbildung, die jetzt im Rahmen des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel mit vorgesehen ist, ist für uns ein wichtiger Schritt, den wir auch ausdrücklich begrüßen und unterstützen. Mit der Zusammenlegung der Instrumente wird zum einen die Transparenz des Förderinstrumentariums erhöht und zum anderen werden Dopplungen in der Förderstruktur vermieden. Insbesondere für die Unterstützung des Einzelnen eröffnet die Zusammenlegung eine flexible und schnelle Möglichkeit, auf die individuellen Förderbedarfe zu reagieren und auch mögliche Änderungen dieser Bedarfe innerhalb der Ausbildung dann tatsächlich aufzugreifen.

Der Vorsitzende: Frau Dr. Cujai, darf ich ganz kurz unterbrechen? Ich sehe zwei, drei und vier Personen haben die Mikrofone noch offen, es gibt Hintergrundgeräusche und der mangelhafte Ton wird bemängelt. An die Anrufer 2, 3 und 4: Laut meiner Übersicht sind die Mikrofone nicht geschlossen. Wenn Sie bitte nochmal schauen würden! Entschuldigung, Frau Cujai.

Dr. Nicole Cujai (BA): Okay, danke. Dieses von uns beschriebene Förderinstrumentarium deckt die Förderbedarfe in den einzelnen Phasen auf dem Weg von der Schule in den Beruf ab. Ein wichtiger Aspekt ist für uns hierbei auch die Anschlussfähigkeit. In der jeweils nächsten Phase soll an die Ergebnisse der Maßnahme und die vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse dann angeknüpft werden können. Auf diese Weise können Brüche vermieden und bei anschließenden Unterstützungsleistungen auf die bisherigen Ergebnisse der Förderung aufgebaut werden. In der Regel ist für die Förderung nicht die formale Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe, sondern der individuelle Förderbedarf maßgeblich. Durch individuelle Förderpläne und auch Binnendifferenzierung können die Hilfen dann konkret auf die Bedarfe der einzelnen Teilnehmer abgestimmt werden. Für einen erfolgreichen Übergang in betriebliche



Ausbildung spielt der handlungsorientierte Ansatz, die Einbindung von Praxisphasen und die an den individuellen Bedarfen ausgerichtete Ausgestaltung der Maßnahme eine besondere Rolle. Hier sind auch die Qualifikationen des Personals und ein ausreichender Personalschlüssel wichtig.

Zu den Fragen der Digitalisierung: Die zunehmende Digitalisierung wird zur Entstehung neuer und modifizierter Arbeitsformen und Kompetenzanforderungen beitragen. Die Vermittlung und Vertiefung digitaler Kompetenzen ist deshalb in alle Förderleistungen miteinzubeziehen. Das ist wiederum Aufgabe des Bildungsträgers. Die Digitalisierung eröffnet auf der anderen Seite aber auch neue Möglichkeiten, die Förderinstrumente selbst durch digitale Angebote zu bereichern. Dadurch können zum Beispiel die Förderung für bestimmte Personengruppen verbessert oder ungünstige räumliche Rahmenbedingungen zumindest teilweise kompensiert werden. Das haben wir aktuell in der Corona-Pandemie auch schon in vielfältiger Weise erlebt. So können digitale Angebote, zum Beispiel im ländlichen Raum oder bei auswärtigem Blockschulunterricht, dann auch eine durchgängige Unterstützung gewährleisten. All das setzt allerdings voraus, dass die entsprechende technische Ausstattung verfügbar ist und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer damit auch eigenverantwortlich umgehen können.

Eine besondere Herausforderung im Kontext der Digitalisierung sind für uns die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen. Wir haben aktuell keine datenschutzrechtlich geeigneten Kommunikationsmöglichkeiten beispielsweise über Messenger-Dienste, weil eigentlich alle gängigen Messenger-Dienste den Datenschutzbestimmungen nicht entsprechen. Auch Cloud-Systeme sind häufig vonseiten der Bundesagentur für Arbeit und des Datenschutzes nicht tauglich.

Ich komme zum nächsten Punkt, zur Kooperation im Netzwerk. Wir haben im Feld des Übergangs von der Schule in die

Berufsausbildung zahlreiche Akteure und Institutionen, die jeweils unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen. Ein sehr wichtiger Faktor bei der Einrichtung und beim Einsatz von Maßnahmen der Ausbildungsförderung ist die Kooperation der Partner miteinander. In einem ersten Schritt ist die Transparenz für die jeweiligen Fördermöglichkeiten der Akteure untereinander und idealerweise natürlich die Abstimmung der Aktivitäten wichtig. In einem zweiten Schritt ist es die Zusammenarbeit auf allen Ebenen. Wir haben auf der Bundesebene die Allianz für Aus- und Weiterbildung und auf der Landesebene – im Rahmen der Initiative Bildungsketten – vielfältige Vereinbarungen zwischen Bund, Ländern und der jeweiligen Regionaldirektion mit dem Ziel, Förderprogramme und Instrumente besser aufeinander abzustimmen. Vor Ort schließlich können die Leistungen von Agentur für Arbeit, Jobcenter und Jugendhilfe in Jugendberufsagenturen koordiniert und gebündelt und die weiteren wichtigen Akteure, wie Schulen, Wirtschafts- und Sozialpartner, in einem Netzwerk vor Ort eingebunden werden. Hier haben wir auch diverse Netzwerke, die vor Ort aktiv sind. Ziel ist es dabei, sowohl Redundanzen durch konkurrierende Angebote als auch Förderlücken zu vermeiden und die Unterstützungsangebote möglichst anschlussfähig zu konzipieren.

Auf der zweiten Folie, die ich nun eingeblendet habe, sehen Sie dann das Thema „Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss“. Die Maßnahmen der Ausbildungsförderung, die ich Ihnen zu Beginn vorgestellt habe, stehen grundsätzlich auch jungen Menschen ohne Berufsabschluss offen, die 25 Jahre oder älter sind und noch eine betriebliche Ausbildung anstreben. Wenn diese Förderinstrumente für diese jungen Erwachsenen nicht mehr geeignet sind, ist es aus unserer Sicht gleichwohl wichtig, sie zu einer abschlussorientierten Nachqualifizierung zu motivieren.

Wir wissen alle: Ein anerkannter Berufsabschluss ist ein wesentlicher Schutz vor Arbeitslosigkeit. Menschen ohne



Berufsabschluss laufen dreimal häufiger Gefahr, arbeitslos zu werden, als Menschen mit Berufsabschluss. Gerade in Phasen struktureller Veränderungen sind Berufsabschlüsse natürlich wichtig. Hilfreich wäre in diesem Zusammenhang u. a. der Ausbau finanzieller Anreizsysteme, zum Beispiel durch eine finanzielle Besserstellung von Teilnehmenden bereits während der abschlussbezogenen Weiterbildung, um stärkere Anreize zu bieten und finanzielle Engpässe besser abzumildern. Darüber hinaus können auch standardisierte und berufsabschlussfähige Teilqualifikationen für eine Teilgruppe der Geringqualifizierten eine Alternative auf dem schrittweisen Weg zu einem Berufsabschluss bieten.

Ich komme dann abschließend zu unseren Empfehlungen: Unsere Empfehlung wäre zum einen, Plattformen und Messenger-Dienste zu schaffen, die eine Kommunikation zwischen Bildungsträgern und Teilnehmenden unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften ermöglichen.

Die zweite Empfehlung bezieht sich auf die finanzielle Besserstellung von Teilnehmenden bereits während der abschlussbezogenen Weiterbildung, um die Motivation zu erhöhen: Wir sehen, dass Hemmnisse, eine abschlussorientierte Weiterbildung aufzunehmen, häufig finanzieller Natur sind. Das zeigen auch Studien unseres Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Oft ziehen Geringqualifizierte die Aufnahme einer Helfertätigkeit einer längeren Qualifizierung vor, weil sie damit kurzfristig ein höheres Arbeitsentgelt erzielen können. Mit zusätzlichen finanziellen Leistungen, zum Beispiel in Form eines monatlichen Qualifizierungsbonus, die über die bisherige Prämienlösung hinausgehen, könnten stärkere Anreize geboten werden. Auch die Flexibilisierung der Umschulungsdauer könnte hier Hemmnisse abbauen, gerade für junge Menschen über 25 Jahren. Nicht alle Geringqualifizierten können aus den unterschiedlichsten Gründen eine Umschulung in verkürzter Form erfolgreich durchlaufen. Für

diese Personen sollte die Möglichkeit bestehen, eine Weiterbildung auch in der regulären Ausbildungsdauer zu absolvieren, um zu einem Abschluss hinzuführen.

Schließlich sollte das Anreizsystem für Arbeitgeber mit dem Ziel, die Inklusion betrieblicher Ausbildung zu stärken, überarbeitet werden, zum Beispiel durch Anrechnungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Beschäftigungspflicht. Bildungsdienstleistern sollten bei der Leistungserbringung grundsätzlich zur Barrierefreiheit verpflichtet werden.

Der Vorsitzende: Recht herzlichen Dank, Frau Dr. Cujai. Jetzt hat man die Folien, glaube ich, nicht alle gesehen. Wie viele Folien wollten Sie uns denn zeigen, Frau Cujai?

Dr. Nicole Cujai (BA): Es waren zwei Folien.

Der Vorsitzende: Das waren nur zwei Folien, okay, dann ist auch alles gesehen worden. Sie haben uns Ihre Dokumente und die Stellungnahmen sonst auch zugeschickt.

Der Vorsitzende: Frau Hemkes, Herr Neises, wollen Sie das selbst übernehmen oder wollen Sie das Herrn Vogt machen lassen?

Frank Neises (BIBB): Wir würden das selbst übernehmen.

Der Vorsitzende: Dann stelle ich Sie noch kurz vor und danach dürfen Sie starten. Zunächst Frau Barbara Hemkes: Sie sind seit 2011 im BIBB beschäftigt und dort Leiterin des Arbeitsbereichs „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit und Modellversuche“. Sie arbeiten in den Bereichen Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, beruflicher Weiterbildung, Qualitätssicherung und beruflicher Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Sie haben die Nationale Weiterbildungsstrategie fachlich und administrativ begleitet. Sie waren in der „Jury Deutscher Bildungskreis“ und auch Mitglied im „Expertenkreis Durchlässigkeit“ von BDA, HRK und Stifterverband. Außerdem sind Sie



Sprecherin des „Fachforums Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ und haben beim BIBB in den letzten Jahren umfangreich publiziert.

Sie, Herr Frank Neises, haben Pädagogik und Medienwissenschaft studiert. Sie haben viele Jahre bei Bildungsorganisationen am Übergang Schule/Beruf sowie in Gremien der beruflichen Bildung gearbeitet. Seit 2013 sind Sie Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Fachstelle für Übergänge, Grundsatzfragen“ des BIBB und koordinieren dort diese Fachstelle sowie die „Servicestelle Jugendberufsagenturen“. Neben Ihrem Schwerpunkt der Integration und der Übergänge in Ausbildung, beschäftigen Sie sich dort auch mit Ausbildungsförderung, Inklusion, Berufsorientierung und -vorbereitung sowie dem Lehren und Lernen mit digitalen Medien. Zu diesen Feldern haben auch Sie beim BIBB in den letzten Jahren umfangreich publiziert.

Das sind alles Themen, die uns auch hier in der Enquete in vielfältiger Weise beschäftigen. Ich habe schon gesagt, dass Sie sich Ihren Impulsvortrag teilen werden, wobei Sie, Frau Hemkes, beginnen werden. Sie haben in diesem Falle 15 bis 20 Minuten Zeit. Wir freuen uns, dass auch Sie sich heute die Zeit für den Austausch mit der Enquete-Kommission nehmen. Sie haben das Wort, bitte sehr!

Barbara Hemkes (BIBB): Vielen Dank, Herr Kaufmann, für die nette Einführung. Tatsächlich übernimmt Herr Neises den Beginn und ich mache dann den zweiten Teil.

Der Vorsitzende: Sie haben nochmal gedreht: Wunderbar. Kein Problem – wir sind flexibel. Herr Neises, bitte sehr.

Frank Neises (BIBB): Wir haben es deswegen gedreht, weil ich mich zunächst um die Übergänge in Ausbildung kümmere und das Thema „Weiterbildung und Durchlässigkeit“ in der Zuständigkeit von Frau Hemkes liegt und das unseres Erachtens besser aufeinander folgt.

[Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf einer PowerPoint-Präsentation – KOM-Drs. 19(28)77 a]

Ich möchte Sie zunächst noch einmal mitnehmen und auf die Situation am Ausbildungsmarkt blicken [Folie 3]. Das dürften Sie kennen: zunehmende Passungsprobleme in den letzten Jahren. Also, wir haben auch auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes verstärkt erfolglose Marktteilnahmen. Wir haben auf der einen Seite Betriebe, die zunehmend Schwierigkeiten haben, Jugendliche zu finden, und auf der anderen Seite eine gleichbleibend hohe Zahl an Jugendlichen, die keine oder nicht die richtige Ausbildung finden. Und diese Uneinigkeit am Ausbildungsmarkt kann natürlich verschiedene Gründe haben. Das kann an bestimmten Merkmalen liegen: Dass Betriebe zum Beispiel einen bestimmten Schulabschluss voraussetzen oder dass Jugendliche bestimmte Vorstellungen haben – zum Beispiel nur in ein Großunternehmen möchten und dann erfolglos bleiben. Es kann an den vorhandenen Berufen liegen oder auch in regionalen Unterschieden begründet sein. Wir haben die Situation, dass wir in der Region Ost-Bayern eine Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von bis zu 130 haben – also 130 Stellen auf 100 nachfragende Jugendliche –, und in Regionen des Ruhrgebiets oder Mitte-Norden eine ANR von um die 80; dort gibt es nur bis zu 80 Ausbildungsangebote auf 100 Nachfragende. Das kommt vor. Das stellt uns natürlich auch vor Fragen der Mobilität.

Die Besetzungsprobleme in den Berufen und Branchen haben wir vorwiegend in Bereichen einfacher Dienstleistungen und bestimmter Handwerksberufe: im Lebensmittelhandwerk – zum Beispiel Fleischer, Bäcker oder Fachverkäufer/Fachverkäuferinnen im Lebensmittelhandwerk – und im Bereich HOGA – Restaurantfachkräfte oder Fachkräfte für Systemgastronomie, einfache Dienstleistungen wie Gebäudereiniger, um nur einige zu nennen. Das sind im Übrigen – weil das auch eine Frage in Bezug auf vorzeitige Vertragslösungen war – ähnliche Bereiche wie bei den vorzeitigen



Vertragslösungen. Wir haben auch Branchen, die strukturelle Probleme haben. Bei den vorzeitigen Vertragslösungen sind wir im Bereich der einfachen Dienstleistungen und im HOGA-Bereich sehr stark vertreten. Diese Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt kommt gerade bei Jugendlichen mit Förderbedarf weniger an. Wir haben verschiedene Untersuchungen vom BIBB, aber auch vom WZB, dass Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen seltener in Ausbildung münden. Dazu komme ich aber gleich noch.

Ich wollte Sie kurz mitnehmen und einmal die Perspektive wechseln, also die Sicht auf Jugendliche und auf die Jugendphase richten [*Folie 4*]. Wir haben Kernherausforderungen in der Jugendphase, wie zum Beispiel die Selbstpositionierung, die Verselbstständigung, dass Jugendliche einen eigenen Standort in der Gesellschaft finden. Diese Herausforderungen, das wissen wir durch Untersuchungen vom DJI [*Deutsches Jugendinstitut*] und auch vom Kinder- und Jugendbericht, benötigen heute mehr Zeit – bis ins dritte Lebensjahrzehnt bei den Jugendlichen –, um diese zu bewältigen. Wir stellen fest, dass viele Jugendliche am Übergang verunsichert sind. Wir sehen viele Suchbewegungen, Orientierungen und Neuorientierungen. Und wir stellen fest, dass die identitätspsychologische Seite der Berufswahl eine sehr bedeutende ist: Welche Anerkennung bringt mir der Beruf in der Peer-Group oder auch bei den Eltern – also im Lebensumfeld? Das haben Sonderauswertungen des Kollegen Ulrich für NRW gezeigt. Er hat sehr schön nachgewiesen, welche Rolle das spielt. Das muss man natürlich wissen, wenn man Angebote in Richtung Berufswahl oder Berufsfindungsprozess begleitend platziert.

Für welche Jugendlichen ist der Übergang besonders schwierig? Ich habe das hier mit „Exklusionsrisiken“ am Ausbildungsmarkt“ überschrieben [*Folie 5*]. Sie kennen diese Zahlen. Wir haben im Prinzip jedes Jahr eine hohe Zahl von Jugendlichen zwischen 20 und 34 Jahren, die ohne formale berufliche

Qualifikation bleiben. 2017 waren es 2,12 Millionen. Das pendelt immer bei 13/14 Prozent eines Jahrgangs. Jugendliche ohne Hauptschulabschluss bleiben bis zu 69 Prozent ohne Berufsabschluss. Wir haben aber deutlich schlechtere Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Da haben wir auch verschiedene Arbeiten von Beicht/Walden im BIBB, nachzulesen im BIBB-Report. Jugendliche mit Migrationshintergrund münden seltener bzw. verzögter in Ausbildung und sind später auch wieder häufiger von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen. Im Prinzip haben wir für Jugendliche mit Beeinträchtigungen eine schwierige Situation. Man könnte auch sagen, die Förderschule ist eine berufliche Sackgasse. Ist man einmal auf diesem Sonderweg, ist es schwierig, dort rauszukommen. Wir haben zum Beispiel aus den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen einen Übergang in die reguläre Ausbildung und den Arbeitsmarkt von 0,5 Prozent. Das soll ein bisschen ansteigen im Moment; der Teilhabebericht wird demnächst veröffentlicht. Und was ich auch erwähnenswert finde: Wir haben junge Mütter bis 24 Jahre, von denen die Hälfte an keinem formalen Bildungsangebot teilnimmt –, um hier nur einige Aspekte zu benennen. Auch die Wirtschaft sieht dies als Vergeudung volkswirtschaftlicher Potenziale. Es geht um die Herausforderung, Exklusion zu überwinden und Teilhabe zu sichern.

Nun, wie tun wir etwas am Übergangsgeschehen? Dazu habe ich eine Grafik erarbeitet, um den Überblick darzustellen [*Folie 6*]. Die Kolleginnen der BA hatten schon auf die Regelinstrumente aus dem Sozialbericht hingewiesen. Wir haben rund ein Dutzend zentrale Förderinstrumente in SGB II, III, VIII und IX. Ich erspare es mir jetzt, diese zu nennen. Es kommt auch gleich noch einmal. Aber zu diesen Regelinstrumenten, die bundesweit angeboten und im Auftrag von Bildungsträgern übernommen werden, haben wir auch Programme von Bund und Ländern, die von verschiedenen Ressorts aufgesetzt werden: 42 Bundes- und 280 Landesprogramme aktuell. Wir



haben eine Datenbank unter www.ueberaus.de. Das sind zusätzlich also 322 Programme am Übergang Schule–Beruf. Dazu kommen dann die schulischen Bildungsgänge am Übergang. Auch da haben wir eine Datenbank, die aktuell 125 schulische Bildungsgänge in den Ländern ausweist: wie etwa das Berufsvorbereitungsjahr, das Berufsgrundbildungsjahr, die Berufsfachschulen. In über 50 Prozent dieser Bildungsgänge kann man auch allgemeinbildende Schulabschlüsse nachholen. Wir haben hier eine Vielzahl an Angeboten, die früher von Kolleginnen und Kollegen als Blackbox oder Labyrinth bezeichnet wurden – Bojanowski-/Münk. Diese Vielzahl erzeugt natürlich einen Koordinierungs- und Abstimmungsbedarf vor Ort. Nicht nur vor Ort, generell.

Jetzt möchte ich noch einmal auf diese verschiedenen Programme oder Bereiche zu sprechen kommen [Folie 7]. Hier sehen Sie eine Grafik, die wir aus den BA-Zahlen herausgezogen haben, wie sich die Teilnahmen an den Instrumenten verändert haben. Wir haben in den letzten Jahren einen deutlichen Rückgang bei den außerbetrieblichen Ausbildungsstellen – BAE – von ehemals an die 80.000 bis zum letzten Jahr unter 20.000 Plätzen und gleichzeitig einen sehr starken Anstieg der Berufseinstiegsbegleitung, die es zukünftig nur noch in bestimmten Bundesländern geben wird. Was sehr stabil ist, sind zum Beispiel die ausbildungsbegleitenden Hilfen; sie liegen immer bei rund 40.000 Teilnehmerplätzen. Wir haben die BvB [Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen] mit leicht sinkenden Zahlen, jetzt sind die Zahlen aber konstant. Diese rote Linie ist die assistierte Ausbildung als neues Instrument. Hier die graue Linie: Einstiegqualifizierung.

Nur nochmal als Hintergrund hierfür: Mit Blick auf diese 322 Programme von Bund und Ländern können wir feststellen, dass diese sehr ähnliche Anliegen haben [Folie 8]. Sie haben sehr häufig das Anliegen, Berufswegeprozesse zu begleiten, Vermittlung in Ausbildung zu sichern, Kompetenzen festzustellen. Die richten

sich an verschiedene Zielgruppen. Das ist hier dargestellt. Das geht noch weiter: Also, es gibt sehr ausdifferenzierte Angebote für Einwanderer, Flüchtlinge, sozial Benachteiligte, Lernbeeinträchtigte. Anscheinend braucht man immer diese Kategorie, um diese Förderung auch zu beschreiben. Auf der anderen Seite sind die Angebote sehr ähnlich. Das, was in den Programmen angeboten wird, besteht zu 43 Prozent aus Beratung, 39 Prozent Begleitung/-Coaching – also hier sind mehrfach Nennungen möglich – und dann Qualifizierung/-Unterweisung, Training, Vermittlungsaufgaben.

Sie fragten auch nach der Digitalisierung und deren Bedeutung [Folie 9]. Die Kolleginnen der BA haben das gerade schon dargestellt. In 16 dieser 322 Programme haben wir explizit Aspekte gefunden, wie man auf Digitalisierung reagiert; sieben davon allein im Rahmen von ÜBS. Aber gerade für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf sehen wir, dass hier die Zunahme einer digitalen Spaltung droht. Wir merken das jetzt auch in der Schule, wie stark das auseinandergeht, welche Ressourcen, welche Möglichkeiten man zu Hause hat. Die Kollegin Cujai hat darauf hingewiesen, dass es eigentlich eine zentrale Lernarbeitsplattform für diesen Bereich braucht. Da kann ich berichten, dass es diese Plattform gibt. Wir vom BIBB haben mit www.ueberaus.de eine Lernarbeitsplattform, die einen Messenger bereitstellt, den man auch über mobile Geräte, wie es hier grafisch angedeutet ist, verwenden kann. Das ist tatsächlich ein Screen aus dieser Plattform. Hier kann man Lerngruppen anlegen und dort die Arbeit zeit- und ortsunabhängig gestalten. Bei ganz vielen Bildungsträgern gibt es jetzt aktuell einen sehr starken Run auf diese Plattformen, weil wir etwas Zentrales anbieten, was etabliert ist, weiterentwickelt wird und das das deutsche Datenschutzgesetz berücksichtigt.

Nun, Sie fragten auch danach, wie wirkungsvoll diese Instrumente sind und welche besonders erfolgreich sind? [Folie 10]. Dazu haben wir wenige Befunde, die übergreifend sind. Also: Wir haben im Prinzip Förderinstrumente, die im



Einzelnen evaluiert worden sind, aber keine richtige Implementationsforschung. Wir wissen, dass es aus diesem Übergang heraus 40 Prozent der Jugendlichen nicht gelingt, in Ausbildung zu münden – 42 Prozent nach einer Maßnahme und weitere acht Prozent nach zwei oder mehr Maßnahmen. Das sehen wir im nationalen Bildungsbericht. Das bedeutet eigentlich, wir haben am Übergang einmalig die Chance, ein Angebot zu platzieren. Das muss gut sein. Jede weitere Maßnahme, die darauf folgt, erhöht den Übergangserfolg nicht unbedingt. Im Übrigen haben wir auch Zahlen dazu, dass die Kompetenzniveaus zwischen den Jugendlichen im Übergang und denen in der Ausbildung nicht signifikant unterschiedlich sind. Frau Prof. Solga ist anwesend, sie wird das besser darstellen können. Genau das ist wichtig zu wissen, weil sich diese Jugendlichen gegebenenfalls gar nicht so unterscheiden oder nicht so weit auseinander sind.

Wie gelingen nun besonders die Übergänge aus diesen Maßnahmen? Dazu haben wir verschiedene Untersuchungen, u. a. die Übergangsstudie. Das Erste, was wichtig ist, ist die Betriebsnähe, also über betriebliche Phasen oder Praktika Betriebsnähe herzustellen. Das erzeugt die sogenannten Klebeeffekte. Das Zweite ist das Nachholen eines Schulabschlusses oder von Zertifikaten. Das Dritte ist die kontinuierliche, verlässliche Begleitung. Häufige Wechsel in dieser Begleitung könnten sich schon wieder gegenläufig auswirken. Viele Maßnahmen hintereinander erhöhen nicht die Wahrscheinlichkeit, erfolgreich in eine Ausbildung zu münden.

Was können wir daraus an Erkenntnissen für die Gestaltung von Bildungsangeboten ziehen?
[Folie 11]: Dass man Prozessbegleitung anstelle vieler einzelner Maßnahmen anbietet, um die sogenannten stigmatisierenden Maßnahmenkarrieren zu überwinden und eher Hilfen aus einer Hand zu gestalten. Im inklusiven Sinne gilt es, so wenig Sonderwelten und -wege wie möglich zu gestalten, sondern reguläre Ausbildung bzw. die Betriebsnähe herzustellen –

auch mit dualisierten Angeboten. Letztlich ist auch an der Ausbildung, am Zielsystem selbst, zu arbeiten. Ausbildung ist etwas flexibler zu gestalten und es sind hier Instrumente von der Teilzeitausbildung bis zur angesprochenen assistierten Ausbildung zu nutzen. Es stellt sich natürlich die Frage, wie so ein Instrument oder ein solcher Weg idealtypisch zu beschreiben wären. Hier gibt es viele unterschiedliche Interessen, Zugangslogiken und Rahmenbedingungen, die man berücksichtigen muss.

Damit komme ich auch schon zu meiner letzten Folie *[Folie 12]*. Ich habe sie „Handlungsoptionen“ genannt, um einfach ein Stück weit anhand der verschiedenen Statuspassagen darzustellen, was aus unserer Sicht nötig wäre. Es scheint also zum einen wichtig zu sein, insgesamt diesen Dschungel oder dieses Labyrinth zu lichten und statt einer ausdifferenzierten Systematik lieber eine differenzierte individuelle Förderung zu ermöglichen.

Dann scheint es wichtig, an den Zielen der Jugendlichen entlang zu beraten und zu begleiten – also mit einer Beratung und Begleitung, die die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Jugendlichen selbst erhöht. Das könnte zum Beispiel auch über die Weiterentwicklung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit in den Jugendberufsagenturen passieren. Wir brauchen eher verlässliche Orte und integrierte Angebote, wie zum Beispiel Sprachförder- oder Medienangebote, die in den Maßnahmen integriert sind, und nicht solche, die gesondert stattfinden.

Wir bräuchten aus unserer Sicht einen Berufsorientierungsprozess, der sehr stark individualisiert ist. Das ist ein Ergebnis der Evaluation des Berufsorientierungsprogramms.

Und wir benötigen natürlich auch Imagekampagnen, wie die des Handwerks, die mit Sicherheit gut war. Und wir bräuchten die Dualisierung der Bildungsangebote, um die betriebliche Nähe herzustellen. Die Einstiegsqualifizierung ist ein sehr gutes Instrument.



Ausbildungsvorbereitung, AV-Dual in Hamburg oder Baden-Württemberg funktionieren auch sehr gut. Es braucht dieses individuelle Matching, wie wir das auch in der ASA-Phase 1 haben – gerade vor dem Hintergrund der Passungsprobleme.

Als letztes scheint dann wichtig zu sein, wie man die Ausbildung flexibilisieren kann, wie man betriebliche, berufliche Sozialisation stärkt und dass man gegebenenfalls auch nochmal über Mobilität nachdenkt und so etwas wie das Azubi-Ticket oder Jugendwohnen diskutiert. Damit wäre ich jetzt mit meinem Part zunächst am Ende und würde an meine Kollegin Barbara Hemkes übergeben.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Neises. Jetzt haben Sie die Zeit fast schon allein ausgeschöpft. Frau Hemkes, Sie sollen natürlich trotzdem die Möglichkeit haben, Ihren Input auch noch zu geben. Bitte sehr, Frau Hemkes.

Barbara Hemkes (BIBB): Danke sehr. Herr Neises, könnten Sie Ihre Präsentation anlassen und für mich weiterklicken, bevor wir jetzt lange hin und her schalten? Geht das?

Frank Neises (BIBB): Ja, das mache ich.

Barbara Hemkes (BIBB): Nochmals vielen Dank für die Einladung. Ich werde mich hauptsächlich mit dem Thema „Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung und Weiterbildung“ beschäftigen. Da ich aber im Vorfeld von Ihnen eine ganz spezifische Nachfrage zu einem Modellversuchsprogramm bekommen habe, was das BIBB mit Mitteln des BMBF realisiert hat, habe ich deshalb auch noch einmal die Frage „Integration in die Ausbildung“ aufgenommen. Hier mache ich quasi noch mal einen Nachklapp zu dem, was Herr Neises vorgestellt hat. In diesem Modellprogramm, das zwischen 2010 und 2014 lief, war unsere Frage nicht, wie fördere ich individuell, um die Jugendlichen in Ausbildung zu bekommen, sondern unser Blick war ein sehr strikter: Was brauchen eigentlich Unternehmen an Unterstützungsleistungen, um Ausbildung für eine zunehmend heterogene Gruppe von Jugendlichen auch bewerkstelligen

zu können? Wir haben dabei fünf Handlungsfelder entdeckt, die Sie auf dieser Folie sehen [*Folie 16*]. Ich will dabei zwei Felder hervorheben, die als Querschnittsthemen von uns identifiziert wurden. Das ist einmal die Qualifizierung des Ausbildungspersonals, und zwar quer über die Fragen der neuen Form von Rekrutierung von Jugendlichen in die Ausbildung. Zweitens ist es eine betriebliche Orientierung und Berufsvorbereitung, um diese dann entsprechend auch curricular-didaktisch gestalten zu können. Drittens ist es die Zusammenarbeit einerseits mit externen Mittelgebern bzw. die Nutzung externer Förderung, aber auch die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern, die helfen, die Ausbildung mitzugestalten. Das ist ein wichtiger Komplex gewesen, den wir dort gesehen haben; ein weiterer ist die Netzwerkarbeit. Diese zielt insbesondere darauf, regionale Infrastrukturen zu entwickeln, in denen die Betriebe auch mit Dienstleistern und anderen Stellen zur Ausbildung miteinander kooperieren können, um die Ausbildung erfolgreich gestalten zu können. Wichtig ist uns in diesem Zusammenhang gewesen, dass es nicht nur darum geht, in die Ausbildung einzusteigen, sondern diese Begleitprozesse über die gesamte Ausbildung bis hin zur Abschlussprüfung sicherstellen zu können.

Jetzt gehe ich zum Thema „Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit“ über [*Folie 17*]. Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit deswegen, weil das Thema „Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung“ insbesondere dadurch aufkam, dass man berufliche und hochschulische Bildung vergleichbar machen möchte. Gleichwertigkeit zwischen diesen beiden in Deutschland sehr „versäulten“ Bildungsbereichen ist zu stärken. Hierzu hat es seit Beginn der 2000er Jahre und dem zugrunde liegenden Beschluss auf europäischer Ebene zahlreiche Initiativen gegeben, die auf die Schaffung von Voraussetzungen, Konzepten und Infrastrukturen abzielen.



Ein wichtiges Programm war die BMBF-Initiative „ANKOM“, wo man überhaupt erstmal ausprobiert hat, wie beruflich erworbene Kompetenzen auf ein Studium angerechnet werden können, so dass das Studium anhand dieser Kompetenzen verkürzt werden kann und Kompetenzen nicht doppelt angeeignet werden müssen. Die Initiative „ANKOM“ hatte insgesamt eine sehr lange Laufzeit, weil sie von 2005 bis 2016 in drei großen Schüben realisiert wurde. Die dritte Förderphase von „ANKOM“ wurde 2012 deshalb aufgelegt, weil man festgestellt hatte, dass es zwar wichtig ist, Anrechnungen als solche realisieren zu können, aber dass das alleine nicht zu einer höheren Durchlässigkeit führt: Vor allen Dingen müssen die Übergangsphasen für die beruflich Qualifizierten gestaltet werden. Es muss auch an der Hochschule neue Formen geben, wie beruflich Qualifizierte – und häufig damit auch Berufstätige und in Familien eingebundene Menschen – ein Studium realisieren können.

Wichtig ist in dem Zusammenhang ebenso der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung. Offene Hochschulen“, in dem die Hochschulen aufgefordert waren, Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln, die für beruflich Qualifizierte offen und nicht notwendigerweise an einen akademischen Abschluss gebunden waren.

Quasi in die andere Richtung ging eine Initiative bei Jobstarter. Hier wurde und wird erprobt, wie Studienabbrechende in die berufliche Ausbildung integriert werden können. Dieses Programm läuft seit 2015 und ist in diesem Jahr in seinem Abschlussjahr. Dann gab es eine große Initiative bzw. Kampagne, die auch bei Jobstarter angesiedelt ist. Sie hatte mehrere Namen. Ich habe jetzt mal den letzten genommen: „Informationskampagne Berufliche Bildung – Praktisch unschlagbar“. Hier ging es weniger um Durchlässigkeit, sondern wirklich darum, eine Imagekampagne für die Berufsbildung zu starten.

In Richtung Durchlässigkeit sind dann einige andere Einzelprojekte gefördert worden. Ich

nehme hier mal eines heraus, was in meinem Arbeitsbereich realisiert wurde. Das hieß „DQR-Bridge 5“. Hier wurde versucht, bildungsbereichsübergreifende Maßnahmen zu entwickeln, die in der Hochschule dadurch valide sind, dass es Credit-Punkte gibt, die auf ein Studium angerechnet werden können, und die zudem als Fortbildungsabschluss in der Berufsbildung auf dem Niveau 5 zum Tragen kommen. Interessant bei diesem Projekt war, ebenso wie bei „ANKOM“, dass beim Vergleich von beruflichen und hochschulischen Kompetenzen miteinander, Gleichwertigkeiten festgestellt und dann auch in entsprechende Währungen der jeweiligen Bildungsbereiche, also in Abschlüsse im Berufsbildungsbereich oder ECDF-Punkte im Hochschulbereich, umgesetzt werden können.

Wir haben zudem einen Ausbau der Förderinstrumente für die Übergänge zwischen den einzelnen Bildungsbereichen. Das ist zum einen das Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendium, das beruflich Qualifizierten die Möglichkeit geben soll, ein Studium aufzunehmen. Und es ist zum anderen das Aufstiegs-BAföG, das sogar auch ausgebaut wurde, das hochschulisch Qualifizierten die Möglichkeit gibt, eine Fortbildung zu besuchen.

Das lasse ich jetzt so stehen [Folie 18].

Ich würde jetzt gerne auf die Weiterbildung kommen [Folie 19]. Es gab ja die Frage: „Wie sieht es eigentlich mit der beruflichen Weiterbildung aus?“. Geschultert wird die berufliche Weiterbildung sowohl durch die öffentliche Förderung von Bund, Ländern und Gemeinden als auch von Privatpersonen und Betrieben. Je nachdem, wie man sich das steuerlich anschaut, ist ungefähr ein Drittel der Lasten der beruflichen Weiterbildung auf diese Schultern verteilt.

Ich muss dazu sagen, wir haben im Vorfeld des Beginns der Arbeit der Nationalen Weiterbildungsstrategie nochmals versucht zusammenzutragen, was es im Bereich der



beruflichen Weiterbildung alles zur Förderung an Zahlen und Übersichten gibt. [Folie 20]

Hierfür mussten wir feststellen, dass wir einen wunderbar bunten Teppich an Förderungen haben [Folie 21]: Es ist insbesondere individuelle Förderung im Bereich der beruflichen Weiterbildung, die bei der BA angesiedelt ist, bei einzelnen Ministerien, bei den Ländern und auch bei den Kommunen. Wichtig sind hier auch Bildungsgutscheine, aber auch Programme wie WeGebAU bis 2018. Dann haben wir jetzt das Qualifizierungsgesetz, wir haben aber auch die Förderung von beruflicher Aufstiegsfortbildung (AFBG) - hatte ich gerade genannt - oder das Weiterbildungsstipendium. Dann gibt es spezifische Förderung für einkommensschwächere Personen durch Zusüsse für individuelle Weiterbildung. Hier ist die Bildungsprämie zu nennen, die auch in einigen Landesprogrammen realisiert wird. Dann haben wir spezifische Programme, insbesondere zum nachholenden Erwerb von berufsbezogenen Kompetenzen oder Qualifikationen. Nennen möchte ich an dieser Stelle die „Dekade Alphabetisierung“, aber auch die Bildungsgutscheine. Und was eine erhebliche Bedeutung hat, sind spezifische Programme, die sich u. a. an Personengruppen ausgerichtet haben. Hier will ich beispielhaft die Sozialpartnerrichtlinie nennen.

Diese vielfältigen Förderungen von beruflicher Weiterbildung haben unterschiedliche Ziele [Folie 22]. Die meisten und die größten Förderungen zielen auf die individuelle Förderung ab, insbesondere zur Erhöhung horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität, aber insbesondere auch zur individuellen Förderung von Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Ergänzt werden diese Programme durch strukturelle oder strukturell wirkende Förderprogramme und Projektförderungen sowie auch tarifvertragliche Regelungen der Sozialpartner.

Der letzte Punkt, der von Ihnen aufgerufen wurde, war die Frage: „Wie bekommt man eigentlich Qualitätssicherung in die berufliche

Weiterbildung hinein?“ [Folie 23]. Vorab: Wir haben eine sehr hohe Durchdringung des Weiterbildungsmarktes mit Qualitätssicherungssystemen, insbesondere Qualitätsmanagementsystemen. Wir gehen davon aus, dass circa 80 Prozent aller Anbietenden auf dem Weiterbildungsmarkt über solche Systeme verfügen. Sie sind eigentlich in allen Bereichen der öffentlichen Förderung zwingend vorgegeben. Der Marktdruck hat dann dazu geführt, dass ein großer Teil der Anbieter, die nicht auf der Grundlage öffentlicher Förderungen agieren, selbst auch Qualitätsmanagementsysteme eingerichtet haben. Wir halten die Stärkung von Qualitätssicherungsmechanismen auf zwei Ebenen für sinnvoll. Einmal geht es darum, dass die Nachfrager von Weiterbildung selbst besser befähigt werden, die Weiterbildung in Anspruch zu nehmen, die sie tatsächlich benötigen. Auch hier gehen wir davon aus, dass zwischen der Nachfrage und dem Angebot von Weiterbildung ein Gap besteht, der sich nicht automatisch füllt, sondern wo es Hilfestellung geben muss, insbesondere um mit Beratungsangeboten und Hilfen zur Selbsteinschätzung die passende Weiterbildung für sich zu finden. Wir sind in einem Programm, was wir auch in meinem Arbeitsbereich zur Weiterbildung in den letzten Jahren durchgeführt haben, dahin gekommen, zu sagen: Wir brauchen einen Paradigmenwechsel hin zu einer Dialogorientierung bei dem Zusammenkommen von Weiterbildungsanbieter und Weiterbildungsnachfrager, sowohl auf der individuellen als auch auf der betrieblichen Ebene, um dann Weiterbildung tatsächlich bedarfsgerecht passgenau gestalten zu können. Bei der Frage der Qualitätsmanagementsysteme oder Positivlisten glauben wir, dass hier eine Steigerung von Auflagen und ähnlichem wenig sinnvoll ist. Vielmehr müsste überlegt werden, ob es nicht doch sinnvoll wäre, bei diesen freiwilligen Instrumenten, die auch nur sehr vage Kriterien vorgeben, mit festen Standards oder Kriterien zu arbeiten, die zumindest eine grobe Qualitätsorientierung für die Weiterbildungsanbieter geben. Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit.



Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Hemkes und Herrn Neises, für Ihre sehr dichten Vorträge. Es ist jetzt ein bisschen länger geworden, aber es waren auch sehr viele wichtige Fragen und dichte Antworten, die Sie darauf geben konnten. Ganz herzlichen Dank dafür. Dann würden wir jetzt in die erste Fragerunde gehen. Jede Fraktion erhält zehn Minuten Zeit für Fragen und Antworten. Ich habe von der CDU-Fraktion und der von ihr benannten Sachverständigen zunächst Herrn Dercks, Frau Lezius und Frau Hannack und auch noch Fragen von Herrn Dirschedl. Jetzt weiß ich nicht, ob wir diese nicht lieber in die zweite Runde legen sollten. Vielleicht beginnen wir mal nach der Reihenfolge: Herr Dercks, Frau Lezius und Frau Hannack, bitte.

Sachverständiger **Dr. Achim Dercks:** Vielen Dank, Herr Kaufmann. Ich hätte zwei Fragen an Frau Cujai. Einmal zu dem Thema „Kommunikationsplattform“: Da haben Sie zu Recht einen wichtigen Punkt angesprochen. Meine Frage geht dahin, was die Bundesagentur vorhat. Denn einen eigenen Messenger-Dienst zu entwerfen, wird im Zweifel nicht zielführend sein. Denken Sie an eine App? Damit kommen Sie aber nur an die heran, die diese App freiwillig herunterladen. Oder wie ist da die Ausrichtung? In dem Zusammenhang die zweite Teilfrage zur Kommunikationsplattform: Es gibt ein datenschutzrechtliches Problem im Datenaustausch, zum Beispiel zwischen Schulen und Agenturen für Arbeit oder zwischen Kammern und Agenturen für Arbeit. Gibt es da auch bei Ihnen neue Überlegungen, wie man diese wichtigen Felder in der digitalen Welt bearbeiten könnte?

Und noch die zweite Frage: Wie sehen Sie inzwischen das Verhältnis zwischen ausbildungsbegleitenden Hilfen und assistierter Ausbildung? Da gab es Berührungsängste. Gerade bei den KMU war die assistierte Ausbildung am Anfang. Wie schätzen Sie diesbezüglich die Situation im Moment ein? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Frau Kollegin Lezius, bitte.

Abg. **Antje Lezius** (CDU/CSU): Gut, dann möchte ich gerne anschließen. Ich habe auch eine Frage an Frau Dr. Cujai, die auf die Frage von Herrn Dercks aufbaut. Und zwar geht es um die Internetplattformen, die Sie angesprochen haben. Wir haben da mit einigen Kollegen die Plattform „Milla“ entwickelt – vielleicht haben Sie davon schon gehört –, um alle Angebote, die es gibt, auf dieser Plattform zu vereinen, sodass es nur eine Plattform gibt, wenn ich eine Ausbildung oder eine Weiterbildung machen möchte. Da würde ich gerne mal erfahren, ob Sie davon gehört haben und wie Sie so eine Plattform finden. Und die zweite Frage ging an Herrn Neises. Vielen Dank für die Vorträge, sie waren sehr interessant und haben aufgezeigt, dass es eine nie da gewesene Menge an Unterstützung, an Hilfen, an Förderungen, an Informationen für Jugendliche, die gerne eine Ausbildung machen wollen, gibt. Und trotzdem haben wir diese Passprobleme. Das heißt, 40 Prozent können wir nicht in eine Ausbildung bringen. Meine Frage wäre: Muss man da nicht schon vorher ansetzen, dass die Betriebe mehr mit den Schulen zusammenarbeiten und vielleicht auch die Eltern gefragt werden, dass sie sich ein bisschen mehr darum kümmern? Diese sind vielleicht Vorbild für eine Ausbildung und können auch dafür sorgen, dass die Jugendlichen Praktika machen. Und die Betriebe: Die Braut, die gerne heiraten möchte, die muss sich schön machen. Müssen die Betriebe nicht nochmal mehr auf die Jugendlichen zugehen und mehr werben und ihre Betriebe für Auszubildende besser darstellen?

Der Vorsitzende: Danke sehr. Abschließend für diese Runde, Frau Hannack.

Sachverständige **Elke Hannack:** Vielen Dank. Die erste Frage hat Herr Dr. Dercks schon ein bisschen mitgestellt. Alle drei Fragen, die kurz sind, richten sich an Herrn Neises. Zunächst also noch einmal die Frage: Wie bewerten Sie die Erfahrungen mit der assistierten Ausbildung



und wie bewerten Sie auch die Form der assistierten Ausbildung? Die zweite Frage bezieht sich auf die 322 Einzelprogramme von Bund und Ländern am Übergang von Schule und Beruf. Sie haben noch einmal davon gesprochen, dass Sie dafür sind, mehr differenzierte individuelle Förderung zu betreiben. Heißt das, dass es noch mehr Einzelprogramme geben sollte oder andere Einzelprogramme? Und meine letzte Frage: Wir kennen seit anderthalb Wochen die BA-Zahlen für den April, was die angebotenen Ausbildungsstellen im August/September anbelangt. Wir haben dort Rückgänge zu verzeichnen. Wir befürchten einen Einbruch an angebotenen Ausbildungsstellen. Welche Rolle könnte hier die außerbetriebliche Ausbildung spielen?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Hannack. Wir haben an Frau Cujai zwei Fragen von Herrn Dr. Dercks und Frau Lezius. Wenn Sie beginnen würden? Für die anderen Fragen dann bitte Herr Neises.

Dr. Nicole Cujai (BA): Das mache ich gerne, Herr Kaufmann. Die Frage zur Kommunikationsplattform: Ja, wir haben das Problem, dass die gängigen Messenger im Prinzip nicht den Datenschutzrichtlinien entsprechen. Wenn sie den Datenschutzrichtlinien entsprechen, dann kosten sie zum Teil und stellen damit wieder eine Hürde für die Jugendlichen dar, sodass man immer in dem Dilemma ist, entweder seine Daten weiterzugeben und dafür nichts zu bezahlen oder aber eben Kosten zu verursachen. Und wir als BA überlegen tatsächlich, zumindest eine eigene App zu entwickeln, mit der wir mit den Kundinnen und Kunden, mit denen wir ohnehin schon zu tun haben, niederschwellig kommunizieren können. Aber das ist natürlich noch nicht der Weisheit letzter Schluss und das wird auch noch ein Weilchen dauern. Insofern wäre natürlich ein kostenloser, datenschutzkonformer Messenger keine schlechte Sache für uns.

Das zweite Thema, das Sie angesprochen haben: Datenschutzprobleme im Austausch zwischen

Agenturen und Schulen. Ja, das ist so. Ich meine, Datenschutz ist ein hohes Gut. Das ist uns auch wichtig. Aber wir haben natürlich, wie vorher schon beschrieben wurde, an der Schnittstelle Übergang Schule/Beruf viele Akteure, die alle mit den gleichen Jugendlichen zu tun haben. Ich bin da ganz dankbar, dass wir nun mit den kommenden Gesetzesänderungen auch eine Ermächtigung erhalten, dass wir auf datenschutzkonforme Art und Weise Daten zwischen Agenturen und Ländern austauschen können, was den Übergang Schule/Beruf angeht: Das hilft uns natürlich gerade mit Blick auf Jugendberufsagenturen und Übergänge. Da ist dieses Projekt „Kerndatensystem Jugendliche“, das wir gerade haben und das auch von zwei Gesetzesänderungen flankiert wird, die zum einen zum IT-Verfahren ermächtigen und zum anderen auch den Datenaustausch erlauben. Also, das wird für uns schon eine wichtige Sache sein.

Dann war noch die Frage zum Verhältnis zwischen ausbildungsbegleitenden Hilfen und der assistierten Ausbildung: Ja, ich glaube, die assistierte Ausbildung ist ein Instrumentarium, das ein paar Jahre braucht, bis es tatsächlich bei allen Beteiligten ankommt und auch die Ängste verloren gehen, die zum Teil da sind. Wir haben gerade in den ersten Jahren festgestellt, dass die Jugendlichen Ängste haben, was dieses Thema angeht. Aber auch die Betriebe waren vielfach zurückhaltend, weil sie sagten: „Ich weiß gar nicht, was ich mir da einkaufe, wenn ich dann jemanden habe, der auch nicht nur den Jugendlichen begleitet, sondern mich auch im Betrieb unterstützen soll.“ Also, da war anfangs die Hemmung relativ hoch. Ich erlebe jetzt, dass das besser geworden ist. Aber ich bin dennoch dankbar, dass wir dieses neue Instrumentarium der Zusammenlegung zwischen ausbildungsbegleitenden Hilfen und assistierter Ausbildung bekommen, weil es uns hilft, wirklich individueller und auf den Einzelfall bezogen vorzugehen. Da kann man sehr genau gucken, braucht der Jugendliche jetzt nur – in Anführungsstrichen – Nachhilfe, sozialpädagogische Unterstützung oder braucht der Betrieb



auch etwas. In dieser Vielfalt, die das neue einzelne Instrument uns bietet, wird das, glaube ich, sowohl dem Einzelfall auf Seiten der Jugendlichen als auch dem Betrieb eher gerecht. Also, das ist zumindest die Hoffnung, die wir haben.

Dann die Frage zur Internetplattform „Milla“: Sie ist mir nur dem Namen nach bekannt. Wir haben in der BA auch die Plattform „KURSNET“ für Weiterbildungs- und Ausbildungsangebote. Ich sehe mir „Milla“ gerne mal an. Wir haben aktuell verschiedenste Initiativen, sowohl vom Bildungs- als auch vom Arbeitsministerium, auch um mehr Transparenz zu schaffen; im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben wir sie auch. Danke.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Dr. Cujai. Herr Neises, Sie hatten Fragen von Frau Lezius und Frau Hannack.

Frank Neises (BIBB): Vielleicht darf ich noch einen Punkt in Richtung BA ergänzen? Diese Plattform „www.ueberaus.de“ ist tatsächlich für die Bildungsträger, die die Instrumente oder Regelinstrumente umsetzen, sehr etabliert. Da sind mittlerweile über 25.000 Mitglieder und 3000 Leute parallel online. Sie strukturieren sich da schon. Vielleicht wäre das noch eimal eine Überlegung, sich das anzuschauen.

Der erste Fragenkomplex ging um die Fragen „Wir haben Passungsprobleme, obwohl wir so viele Angebote haben“ und „Müssen die Betriebe nicht früher mit den Schulen zusammenarbeiten?“. Mit Sicherheit. Das ist eine Möglichkeit, sich als Betrieb vor Ort auch den Schulen vorzustellen oder sich im Rahmen von Berufsorientierungsprozessen dort zu zeigen.

Dann fragten Sie nach dem Image der Berufe und der Betriebe. Ich hatte diese Imagekampagne des Handwerks positiv herausgehoben. Wir wissen auch aus Untersuchungen, dass dies Effekte hat. Wir haben zum Beispiel, was die Benennung von Berufen angeht, bei den Schauwerbegestaltern und -gestalterinnen eine Umbenennung in

„Fachangestellte für visuelles Marketing“. Und das hat sehr deutlich Effekte in dem Sinne, dass das für Jugendliche anscheinend wieder attraktiver war. Auch da kann man über bestimmte Sachen nachdenken. Wir haben die Besetzungsprobleme genauso beim Klempner oder beim Rohrleitungsbauer. Ich habe mir Rohrleitungsbauer mal vor Ort angeschaut. Da sagen die Kollegen – in der ÜBS war das – das ist im Prinzip ein Beruf, wie der frühere Kfz-Mechaniker, nur ohne die Mechatronik. Und wenn jemand Steuerungsregelungstechnik-Probleme hat, dann ist er bei uns eigentlich genau richtig. Nur kommt das vielleicht nicht richtig raus oder bei den Jugendlichen nicht entsprechend an. Also, da müssen Betriebe und Branchen auch ein bisschen was an ihrer Informationspolitik tun, vielleicht in Richtung der Schulen, der Jugendlichen.

Sie sprachen auch Elternarbeit an: Eltern als Vorbilder. Wir haben eher die Situation, dass Jugendliche Handwerksberufe wählen, deren Eltern auch aus Handwerksfamilien kommen, oder dass die Jugendlichen des Bildungsbürgertums dann auch studieren. Also, hier müssten wir vielleicht schauen, das ein bisschen breiter aufzustellen. Elternarbeit wäre aber trotzdem ein wichtiger Aspekt, der, glaube ich, häufig zu kurz kommt; ich kenne nicht so viele ausgefeilte Konzepte. Die G.I.B. in NRW hat mal eine Untersuchung gemacht und verschiedene Konzepte zur Elternarbeit dargestellt. Gegebenenfalls würde sich ein Blick in diese Untersuchung lohnen.

Der Vorsitzende: Die anderen Fragen bitte etwas kürzer beantworten: Wir sind schon deutlich über der Zeit.

Frank Neises (BIBB): Alles klar. Zu den Fragen von Frau Hannack zur Erfahrung mit der assistierten Ausbildung und ihrer Form: Ich persönlich halte die assistierte Ausbildung für ein sehr, sehr gutes Instrument, weil sie anbietet, auf den individuellen Bedarf einzugehen, den Jugendlichen und Betrieb gleichzeitig begleitet und das Ausbildungsverhältnis moderiert. Und auch das, was im Gesetzestext zur assistierten



Ausbildung steht, finde ich sehr gut, weil hier die Zielgruppen aufgelöst werden. Man muss nicht mehr – in Anführungszeichen – Defizite nachweisen, um daran teilnehmen zu können, sondern es kann jeder Jugendliche oder jedes Ausbildungsverhältnis begleitet werden. Das ist auch eine stärkere Individualisierung des Angebots und es ist ebenso an die Nachbetreuung gedacht. Hier sind aus meiner Sicht viele gute Aspekte enthalten, die es braucht, auch mit Blick auf die Evaluation, die es 2018 von der Hochschule der BA gab. Die Frage ist jetzt: Wie wird das über die Vergaberegelung umgesetzt? Wenn wir diese pauschalen Kategorien nicht mehr haben, wie wird dann die Vergabe aussehen? Auf welchen Kriterien wird sie beruhen? Da bin ich gespannt, weil es da letztlich um die Interventionstiefe geht, die in irgendeiner Form dargestellt werden muss.

Dann die zweite Frage zu den 322 Programmen und ob ich persönlich dafür wäre, noch mehr Programme einzuführen, um die individuelle Förderung zu gestalten: Nein, ich glaube, wir haben definitiv genug Programme. Wir haben sogar die Situation, dass Programme oder Angebote in Konkurrenz zueinander stehen, dass es teilweise Doppelstrukturen oder Parallelstrukturen gibt. Wir haben ganz viele Programme, die Begleitung und Coaching an verschiedenen Stellen anbieten. Die Frage ist: Wie ist das aufeinander abgestimmt? Ich wäre eher dafür, dass wir genau gucken, welche Programme braucht es vom Bund, von der BA – vom Bund flankiert – und was muss dann das Land noch übernehmen. Wir haben zum Beispiel die Situation, dass diese Förderinstrumente nur für die betriebliche duale Ausbildung genutzt werden können. Was ist mit den schulischen Ausbildungen? Die Jugendlichen dort haben mit Sicherheit ähnliche Herausforderungen. Es gilt eher, dieses Labyrinth zu lichten.

Der Vorsitzende: Herr Neises, wir müssten auf die Uhr schauen.

Frank Neises (BIBB): Soll ich die letzte Frage noch beantworten?

Der Vorsitzende: In einem Satz, bitte.

Frank Neises (BIBB): Sie sprachen das Ausbildungsbereich, den Einbruch und die außerbetriebliche Ausbildung an. Ich meine, wir müssen zuerst schauen, dass wir die Leistungsfähigkeit der dualen betrieblichen Ausbildung mit den Instrumenten der assistierten Ausbildung oder mit Ausbildung im Verbund stärken und nachrangig auch die außerbetriebliche Ausbildung ausweiten - vor allem in den Regionen, wo die ANR eher niedrig ist.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Neises. Dann kommen wir jetzt zur SPD-Fraktion und den von ihr benannten sachverständigen Kommissionsmitgliedern. Da habe ich jetzt Wortmeldungen von Frau Kollegin Fahimi und Frau Prof. Kohlrausch. Frau Fahimi, bitte.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Herzlichen Dank. Herr Neises, vielen Dank für Ihre klaren Worte und Ihre guten, strukturierten Vorschläge. Gerade was Sie zuletzt gesagt haben, bewegt mich im Übrigen mit großer Sorge, gerade auch ganz aktuell vor dem Hintergrund der Corona-Situation. Die Frage, wie wir da eigentlich betriebliche, aber auch außerbetriebliche Ausbildung stützen und stabilisieren können? Ich fürchte, wir laufen da auf ein großes Desaster in diesem Jahr zu.

Ich will mich auch recht herzlich für Ihren Überblick und Ihre Präsentation zu den Handlungsoptionen bedanken. Das spricht mir weitestgehend aus dem Herzen. Also es gefällt mir jedenfalls sehr gut, wie Sie es strukturiert haben. Sie haben einige Fragen nochmal vertieft beantwortet. Mir bleibt aber ein großer Aspekt – der vielleicht auch im Nachgang zu unserer heutigen Sitzung von Ihnen zusätzlich beantwortet werden könnte, da wäre ich Ihnen jedenfalls sehr dankbar – nämlich, dass bei aller guten Übersicht mir doch noch so ein bisschen das Gespür fehlt, wo genau die Förderlücken sind. Ich gehe völlig d'accord in der Frage, dass



wir mehr kombinieren müssen. Ich gehe völlig d'accord, dass wir nicht problemgerichtet Förderregime aufsetzen müssen, sondern sie stärker individuell laufbahnorientiert definieren und dann in den Ansätzen, die zu begleiten sind, breiter aufstellen sollten, sodass sie auch individuell funktionieren können. Für mich bleibt aber so ein bisschen die Frage, wo es den größten Nachholbedarf gibt: Es gibt sehr unterschiedliche Förderungen. Es gibt Förderungen, die gedacht sind, Hilfe zum Lebensunterhalt zu gewähren. Es gibt die, die eher einen beratenden begleitenden Faktor darstellen, um sozusagen über einen Prozess hinwegzukommen. Oder es gibt Förderregime, die Kosten und Gebühren übernehmen. Wo würden Sie, Herr Neises – ich stelle die Frage direkt an Sie, aber vielleicht kann jemand anderes das auch noch beantworten –, den größten Nachholbedarf sehen? Lässt sich das nochmal irgendwie sortieren? Und hätten Sie Vorschläge für konkrete Kombinationen, für ein konkretes Zusammenführen von bestehenden Förderregimen, die Sie uns nahelegen würden, damit wir diese, wie ich finde, richtige Tendenzauussage genauer auf den Punkt bringen können? Müssen wir in das Förderregime auch stärker infrastrukturelle Förderung in der Art miteinbeziehen, dass wir auf der einen Seite über Digitales reden, also im Zweifelsfall auch Devices fördern? Oder aber müssen wir, wenn ich daran denke, was gerade die Einstiegsqualifikationen angeht, die Übernahmemöglichkeiten, die Übergänge, die gerade auch bei AV-dual – also bei betrieblichen Ausbildungsvorbereitungen – extrem hoch sind, über solche Fragen stärker reden, wie wir infrastrukturell solche Strukturen dann ausreichend vorhalten?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Fahimi. Frau Professor Kohlrausch, bitte.

Sachverständige Prof. Dr. Bettina Kohlrausch: Daran anknüpfend auch eine Frage an Herrn Neises. Sie haben festgestellt – und das ist etwas, was in vielen Evaluationen immer wieder festgestellt wird –, dass betriebsnahe

Ausbildungs-, Weiterbildungs- oder Förderinstrumente besonders erfolgreich sind. Darüber haben wir heute bereits in der Projektgruppe diskutiert. Da habe ich die Deutung, auch vor dem Hintergrund der Befunde, die Frau Professor Solga hat, dass im Hinblick auf die Kompetenzen zwischen diesen Jugendlichen und denen in der Ausbildung gar kein so großer Unterschied ist, dass der Grund für den Erfolg dieser betrieblichen Maßnahmen vielleicht darin liegen könnte, dass dort auch Vorurteile gegen Gruppen von Jugendlichen – Jugendliche mit Migrationshintergrund, Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen – vonseiten der Betriebe abgebaut werden können, dass das sozusagen ein erfolgreiches Screening-Instrument ist. Und da wäre meine Frage, ob Sie diese Interpretation teilen, und was das dann für die Strukturierung der Förderlandschaft bedeuten wird?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kohlrausch. Jetzt haben Sie gut fünf Minuten Zeit für die Antworten, Herr Neises,

Frank Neises (BIBB): Das lässt sich vielleicht sogar ein Stück weit zusammen beantworten. Frau Fahimi, Sie fragten nach Förderlücken oder einer Strukturierung. Ich habe die Hoffnung, dass im Rahmen der Initiative „Bildungsketten“, wo es sogenannte Bund-Länder-BA-Vereinbarungen geben soll, bezogen auf dieses Übergangsgeschehen eine solche Strukturierung stattfindet. Also, dass man sehr genau schaut: Welche Programme vom Bund gibt es? Wo ist die Lücke, die die Länder schließen sollten, und wie werden diese Angebote aufeinander bezogen? Wie können sie Ein- und Ausstiege etc. ermöglichen? Wenn man es ganz anders denkt, dann lohnt vielleicht ein Blick in andere Länder. Wir haben zum Beispiel in Finnland – zwar lässt sich das immer schwer vergleichen – die Situation, dass sie alles mit Betrieben machen. Die haben gar keine Übergangsstrukturierung oder Maßnahmen, wo Trainings oder Ähnliches angeboten werden, sondern sie bieten ein Coaching, eine Begleitung und machen dann alles Weitere mit den Betrieben. Auch, wenn es



nicht direkt in die Ausbildung geht, aber dann über betriebliche Phasen. Oder in Österreich: Dort liegt das Eintrittsalter der Jugendlichen in Ausbildung viel niedriger als in Deutschland. Wir sind bei ungefähr 20 Jahren, in Österreich ist das, glaube ich, bei 16/17 Jahren. Auch dort gibt es diesen Übergangsbereich eigentlich gar nicht. Man löst es dort über die sogenannte Ausbildungsgarantie. Soweit will ich überhaupt nicht gehen. Ich glaube, es ist gut, dass wir bestimmte Maßnahmen im Übergang haben. Ich sage mal, dort wird eine gute Arbeit gemacht. Aber genauer hinzuschauen, was wo fehlt, das ist eigentlich die Herausforderung, der wir uns stellen müssen. Da gibt es nicht nur eine eindeutige Antwort.

Sie sprachen Förderlücken an und ob es Nachholbedarf gibt? Wir merken in den Analysen, dass die Regelinstrumente sehr männlich besetzt sind. Dort sind von den Teilnehmenden bis zu drei Viertel Teilnehmer, keine Teilnehmerinnen. Und tatsächlich kann ich mir vorstellen, dass ein Bildungsangebot für weibliche Neuzugewanderte vielleicht fehlt. Insgesamt bin ich aber der Meinung, dass sehr viel da ist und dass es eher konzentrierter statt ausdifferenzierter strukturiert werden müsste.

Zur Frage der Infrastruktur: Ja, für bestimmte begleitende Querschnittsaufgaben wäre es sinnvoll, auch Begleitstrukturen zu haben – egal in welchem Programm oder in welcher Maßnahme man sich bewegt, ob in einer solchen Lernarbeitsplattform oder in Angeboten der IQ-Fachstelle zur Sprachförderung oder in Ähnlichem, das man begleitend anbietet.

Zu der Frage von Frau Kohlrausch: Ja, die betriebsnahen Angebote sind erfolgreich. Aber das Ziel ist sozusagen die betriebliche Integration. Und aus meiner Sicht wäre es wichtig, den individuellen Fall anzuschauen. Das sehen wir auch bei der Inklusion. Die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen, stärkeren Beeinträchtigungen oder Behinderungen in Ausbildung gelingt dann, wenn man sie im individuellen Fall entwickelt. Und ich glaube, da liegt der Erfolg dieser

betriebsnahen Begleitung, indem man individuell von den Jugendlichen, aber auch von der Betriebsseite her schaut, was hier nötig ist und wie man das unterstützen und berufliche betriebliche Sozialisation stärken kann. Das können Instrumente wie Onboarding sein, dass man schaut, dass die Jugendlichen im Betrieb mit den Kollegen gut ankommen, dass man einen Mentor schafft oder eine gute Strukturierung der Ausbildungsplanung transparent macht. All solche Aspekte sind, glaube ich, für den Erfolg auch maßgebend. Sie sprachen auch die Vorurteile an. Ja, die wird es mit Sicherheit auch geben, zum Beispiel bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Wenn wir die Betriebe danach befragen, sehen wir aber auch, dass sie sehr zufrieden mit den Auszubildenden sind, die sie dann dort integriert haben.

Der Vorsitzende: Ja, herzlichen Dank, Herr Neises. Die 25 Sekunden sind geschenkt. Vielleicht gibt es nachher noch Fragen. Dann kommen wir jetzt zur AfD-Fraktion und ihren benannten Sachverständigen. Ich habe Wortmeldungen von Frau Kollegin Höchst und Herrn Seifen. Herr Seifen, wären Sie für den Moment da?

Sachverständiger **Helmut Seifen**: Ja, ich bin da. Soll ich dann zunächst anfangen?

Der Vorsitzende: Beginnen Sie bitte, Herr Seifen, und dann Frau Höchst, wenn Sie sich zuschaltet.

Sachverständiger **Helmut Seifen**: Das werde ich machen. Eine Frage an Herrn Neises – aber die anderen Referenten haben auch darüber gesprochen: Es gibt offensichtlich Passungsprobleme. Meine erste Frage: Welche Umsteuerungsmöglichkeiten sehen Sie hinsichtlich der Schullaufbahnwahl? Denn immer noch ist das Hochschulstudium für viele erstrebenswert, obwohl es gar nicht für den Einzelnen erstrebenswert sein sollte. Zusätzlich: Und welche Umsteuerungsmöglichkeiten hinsichtlich der Mobilitätsbereitschaft sehen Sie? Ich kann mich erinnern, dass, als ich ein Junge war, die Bergwerke im Ruhrgebiet noch



Lehrlingsheime hatten und es im Westmünsterland dementsprechend Heime für junge Frauen gab, die dort in der Textilindustrie arbeiteten. Würden auch besondere Imagekampagnen für bestimmte Berufe, die ja zum Teil vollkommen zu Unrecht bei den Jugendlichen nicht angesehen sind, helfen?

Und meine zweite Frage, ich gebe zu, etwas provokativ, aber das belebt ja die Diskussion: Es gibt sehr viele Unterstützungsmaßnahmen, das ist gerade schon gesagt worden. Programme stehen zum Teil in Konkurrenz. Trotzdem gibt es eine Reihe von nicht vermittelbaren Jugendlichen, was wir alle sehr bedauern. Was würden Sie demjenigen antworten, der angesichts dieser zahlreichen Maßnahmen von einer Überbetreuung und einer Überfürsorge spricht, vielleicht sogar davon, dass wir aufpassen müssen, dass wir die Leistungsgesellschaft nicht zu einer Fürsorgegesellschaft umwandeln? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Seifen. Die Uhr ist jetzt nicht mitgelaufen, aber es waren ungefähr zwei Minuten.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Können Sie mich jetzt hören? Ja. Meine erste Frage geht an Frau Cujai, bitte. Wir sind uns, denke ich, einig, dass wir dem humanistischen, moralischen und gesellschaftlichen Imperativ folgen wollen, möglichst niemanden chancenlos zurückzulassen. Sie sagten in Ihrem Vortrag, dass Sie keine Rundum-Evaluation haben, dass diese aber doch sehr wünschenswert wäre. Den Gedanken teile ich. Liegen denn zu den einzelnen Fördermaßnahmen Evaluationen vor? Und was funktioniert bei wem gut und was nicht? Vor allen Dingen: Gibt es schon Erkenntnisse im Hinblick auf die berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt? Also, wir haben zwar schon das eine oder andere digitale Instrument beleuchtet bzw., Sie haben das getan, aber ich wollte gern noch einmal explizit nachfragen.

Dann die nächste Frage, an Herrn Neises bitte. Gibt es Erkenntnisse über Gelingensfaktoren in

die Übergänge? Welche Rolle spielt die intrinsische Motivation der Auszubildenden? Welche Rolle spielen Geschlecht oder auch kulturelle Sozialisation in Ihrer Erfahrung? Sie sagten, Menschen mit Migrationshintergrund haben es besonders schwer und sind letztlich sehr häufig von Exklusion betroffen. Gibt es dazu Ihrerseits Erklärungsansätze? Und gibt es Ideen, wie man, gerade dort, erfolgreicher inkludieren kann? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Kollegin Höchst. Herr Seifen, an wen richtete sich Ihre Frage?

Sachverständiger **Helmut Seifen**: Meine Frage geht an Herrn Neises; aber ich habe nichts dagegen, wenn die anderen beiden Referenten sie auch beantworten.

Der Vorsitzende: Also, dann würden wir zunächst mit Herrn Neises beginnen.

Frank Neises (BIBB): Herr Seifen, Sie sprachen von Umsteuerungsmöglichkeiten in der Schule oder in der Schullaufbahn. Im Rahmen und auch aus der Blickrichtung der Berufsorientierung wäre es bestimmt hilfreich, wenn man in der Schule auch stärker Elemente integriert, die aus der Gestaltung oder aus dem Werkbereich kommen, so dass man frühzeitig solche Aspekte vermitteln kann – und das nicht nur in Hauptschulen, sondern gegebenenfalls auch in der gymnasialen Oberstufe. Vielleicht so viel dazu.

Das Zweite war die Frage nach mehr Mobilität. Tatsächlich zeigen sich die Jugendlichen ein Stück weit mobil. Ohne deren Mobilität wäre diese Passungsproblematik noch stärker. Aber die Frage ist ja, wie kann man noch mehr Mobilität herstellen. Die Ausbildungsbetriebe können ihre Ausbildungsstellen ja nicht woanders hin verorten, deswegen müssten sich die Jugendlichen bewegen. Da gibt es erste Ansätze, zum Beispiel ein Azubi-Ticket, ähnlich dem Studi-Ticket, anzubieten. Ich habe mal eine Diskussion mitbekommen, in der jemand vorschlug, es nur für den Weg zur Arbeit vorzusehen. Es wäre aber gerade für Jugendliche



wichtig, dass sie das auch in der Freizeit und am Wochenende nutzen können.

Genauso könnte man natürlich das Thema von Wohnheimen benennen. Dieser Verselbständigungsprozess von Jugendlichen müsste gegebenenfalls für den einen oder anderen auch begleitet werden, weil dieses Selbstständigwerden in der Jugendphase schon eine Herausforderung ist. Dort könnte man auch über Konzepte von Jugendwohnen bis hin zu Bildungswohnen nachdenken.

Sie fragten noch, ob wir uns in einer Überfürsorge befinden. Ich glaube nicht, dass wir uns in der Überfürsorge befinden. Es ist eine Frage der Strukturierung dieser Angebote, weil das, was die Angebote beinhalten, ist ja gut und zielführend. Die Frage ist nur, wie transparent sind diese Angebote oder wie stringent zeigen sie dem Jugendlichen auch einen Weg in Ausbildung auf. Sie können keine Garantien geben. Wenn jemand in die Maßnahme geht, haben sie keine Garantie, dass jemand in jedem Fall in eine Ausbildung kommt. Aber wie kann man es den Jugendlichen möglichst so transparent machen, dass man sagt, wenn du hier mitmachst, zeigen wir dir folgenden Weg auf und der führt dann in eine Ausbildung.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Neises.

Sachverständiger **Helmut Seifen**: Ich hatte noch die Imagepflege von Berufen benannt: Umsteuerungsmöglichkeiten durch Imagepflege von Berufen.

Frank Neises (BIBB): Was meinen Sie mit Imagepflege?

Der Vorsitzende: Frau Dr. Cujai, vielleicht machen Sie dann weiter.

Dr. Nicole Cujai (BA): Das mache ich gern. Ich hatte jetzt in meinem Beitrag gar nicht spezifisch über nicht vorhandene Evaluationen gesprochen, aber vielleicht kann das BIBB in Ergänzung nochmal etwas zu dem Thema sagen. Aber grundsätzlich ist es jetzt so, dass es keine allumfassende Evaluation aller

Förderinstrumente gibt. Es gibt immer einmal wieder kleinere Evaluationen zu einzelnen Instrumenten. Was sich grundsätzlich zeigt ist, dass Betriebsnähe und möglichst individuelles Handeln schon erfolgsversprechende Themen sind. Aber zu einer umfassenden Evaluation hätte ich im Moment keinen Beitrag. Da würde ich noch einmal an das BIBB verweisen.

In der zweiten Frage ging es um die intrinsische Motivation. Das habe ich nicht ganz verstanden, Frau Höchst. Vielleicht können Sie kurz erläutern, was Sie meinten?

Abg. **Nicole Höchst (AfD):** Ich meinte damit, dass man keinen Jäger oder auch kein Raubtier zum Jagen tragen kann. Entweder sie haben Hunger oder sie haben keinen. Deswegen wollte ich fragen, welche Rolle Ihrer Erfahrung nach die intrinsische Motivation der Auszubildenden im Hinblick auf das Gelingen von Maßnahmen spielt. Und das ist im Hinblick auf die Verwendung von Steuergeldern schon interessant, wenn eine eigentlich nicht vorhandene intrinsische Motivation unausweichlich dazu führt, dass diese Maßnahme nicht gelingt, dann gehen wir den falschen Weg.

Der Vorsitzende: Frau Cujai nochmal, bitte.

Dr. Nicole Cujai (BA): Motivation ist natürlich ein Faktor, der immer hilft, eine Ausbildung oder auch Maßnahmen erfolgreich zu absolvieren. Wir haben es aber gerade mit jungen Menschen zu tun, die natürlich auch noch in der Entwicklung sind. Insofern glaube ich, dass die individuelle Begleitung, die wir ja häufig auch durch Sozialpädagogen oder andere Begleiterinnen und Begleiter haben, einen Guteil dazu beiträgt, Motivation ggf. aufzubauen, zu erhalten, zu stützen und dann auch eben den erfolgreichen Übergang sicherzustellen. Auch hier ist es vielfach eine Frage der individuellen Begleitung der Jugendlichen und natürlich auch des Umfelds. Das ist ganz klar. Wir erleben natürlich auch häufig, dass es Umfeldprobleme gibt, die dann



von diesen Coaches oder Begleitern mit angepackt werden.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Dr. Cujai. Ganz kurz noch, Herr Neises.

Frank Neises (BIBB): Ich kann im Prinzip nur ganz kurz ergänzen, dass die Ausbildungsmotivation grundlegend bei allen gleich hoch ist – ob wir uns im Übergangsbereich befinden oder bei denen in Ausbildung. Wenn wir dies vergleichen oder aus den Untersuchungen heraus betrachten: Der Wunsch nach Ausbildung ist bei allen gleichermaßen vorhanden, auch wenn natürlich die individuelle intrinsische Motivation unterschiedlich ist.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Neises. Dann kommen wir jetzt zur FDP-Fraktion und den von ihr benannten sachverständigen Kommissionsmitgliedern. Ich habe Fragen von Frau Greilich, Herrn Kollegen Sattelberger und Herrn Klös. Frau Greilich, würden Sie bitte beginnen.

Sachverständige Annette Greilich: Vielen Dank. Ich habe ein paar Fragen. Zunächst einmal eine Frage, die sich an alle Referenten richtet: Welche Erfahrungen haben Sie damit, dass die Plattformen, die Sie alle erwähnt haben, von Eltern erreicht werden? Wir haben heute Morgen in der PG 5 gelernt, welche entscheidende Rolle Eltern bei der Berufswahl spielen. Inwieweit werden Eltern durch diese Plattformen angesprochen?

Die zweite Frage: Wie funktionieren die assistierten Ausbildungen im ländlichen Raum, in dem die Zahlen derer, die assistiert werden müssen, relativ gering sind?

Die nächste Frage: Wie können in all diesen Bereichen der Plattformen etc. Flüchtlinge und Seiteneinstieger eingebunden werden, denen die deutsche Sprachkompetenz fehlt?

Und die letzte Frage: Wenn es, was nach Corona zu befürchten ist, zu wenig Ausbildungsplätze gibt, inwieweit können berufliche Schulen da

mit ihrem Angebot eingebunden werden, damit es nicht nur um überbetriebliche Ausbildungen geht? Danke schön.

Der Vorsitzende: Frau Greilich, jetzt muss ich nachfragen: Vier Fragen an alle Referenten, da werden zehn Minuten sicherlich nicht reichen.

Sachverständige Annette Greilich: Nein, ich denke, Herr Neises ist derjenige, der die Fragen am ehesten beantworten kann.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Kollege Sattelberger, bitte.

Abg. Dr. h. c. Thomas Sattelberger (FDP): Ja, danke schön. Meine Fragen richten sich an Herrn Neises. Es gibt ja, wie Sie schreiben, ein Labyrinth an Übergangsprogrammen von der Schule in den Beruf, und ich würde gern die These testen, ob wir einen Teil der Passungsprobleme nicht trotz der vielen Programme, sondern gerade wegen der vielen Programme haben. Mich würde zu allererst interessieren, in welchen Abständen Sie eigentlich eine Evaluierung von Programmen für sinnvoll halten, und ob das BIBB in den letzten Jahren gegenüber der Bundesregierung etwas dafür getan hat, dass die Evaluierung dieser Übergangsprogramme doch in einer nachhaltigeren und kontinuierlicheren Art und Weise gemacht worden sind?

Zum Zweiten: Sie sagen ja, nach einer Maßnahme gibt es 42 Prozent Erfolg, und wenn eine zweite Maßnahme dazukommt, gibt es weitere acht Prozent Erfolg, dass diese Maßnahmen in eine Ausbildung münden. In der Summe aber münden 40 Prozent – das sind ja dann die 1,3 Millionen jungen Menschen zwischen 25 und 35 Jahren, die keine Berufsausbildung haben, die addieren sich sozusagen – nicht in eine Ausbildung. Ist es vor diesem Hintergrund nicht sinnvoll – das Beispiel Finnland wurde bereits adressiert –, eine Regel-Übergangsausbildung zu machen, statt einen Dschungel an Sonderwegen?

Ein Beispiel: Ich erinnere mich noch bestens, dass vor Jahren die Einstiegsqualifizierung, die



ein Jahr dauert, sehr gut evaluiert und als ein sehr taugliches Instrument dargestellt worden ist. Zudem könnte das ja sogar bei erfolgreichem Absolvieren sozusagen auf die Berufsausbildung angerechnet werden. Ist das nicht ein Weg, um tatsächlich sogar zur Abschaffung des Übergangssystems zu kommen? Das wird ja von ganz vielen Experten vorgeschlagen. Ansonsten müsste es aber zumindest Standards für die Programme geben, denn ein Dschungel vor Ort macht es für den Abnehmer kaum noch übersichtlich.

Meine letzte Frage geht eigentlich in die Richtung von dem, was Frau Hannack bereits adressiert hat: Hat das BIBB schon Vorschläge gemacht? Es gibt ja einzelne Regionen, in denen man einen Ausbildungseinbruch von bis zu 30 Prozent schätzt. Hat das BIBB schon Vorschläge erarbeitet, wie wir dann im September mit dieser Situation umgehen werden? Danke schön.

Der Vorsitzende: Herr Dr. Klös, jetzt haben Ihre Vorredner schon so viele Fragen gestellt, wollen Sie gleich in der zweiten Runde Ihre Fragen stellen?

Sachverständiger **Dr. Hans-Peter Klös:** Ich gehe in die zweite Runde, Herr Vorsitzender. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Jetzt waren, glaube ich, alle Fragen an Herrn Neises gerichtet. Herr Neises, bitte sehr.

Frank Neises (BIBB): Ja, ich möchte vielleicht mit den Fragen anfangen, die Herr Sattelberger gestellt hat, weil das so ein Fragen-Paket ist. Gibt es die Passungsprobleme wegen der Programme, fragten Sie. Nun, diese Maßnahmen am Übergang sind in gewisser Weise eine Kompensation oder stellen eine Kompensation für die Jugendlichen dar, die unversorgt sind. Und das ist auf der einen Seite so, weil uns auch ein betriebliches Ausbildungsangebot fehlt. Im Prinzip wäre es da dann auch eine Lösungsmöglichkeit, alles dafür zu tun, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hoch bleibt oder erhöht wird. Das hört sich natürlich jetzt

im Moment aufgrund der Corona-Zeit etwas schwierig an, aber ich glaube, es gibt da auch Chancen, andere Modelle zu versuchen, Modelle von Ausbildungsverbünden zum Beispiel. Es gibt verschiedene Formen von Ausbildungsverbünden, die bereits erprobt wurden, ob in einem Konsortium oder als Auftragsausbildung – manche Betriebe haben sogar einen Verein gegründet, um sich diese formalen Sachen sozusagen zu sparen. Hier könnte man natürlich im Zielsystem versuchen, Verbesserungen zu schaffen, auch durch eine Flexibilisierung von Ausbildung, sodass es für bestimmte Jugendliche vielleicht auch bis hin zum Image passt.

Dann sprachen Sie davon, dieses – sozusagen – Labyrinth abzuschaffen. Es ist immer schwierig, ein ganzes System oder Teilsysteme abzuschaffen. Dahinter stecken schließlich auch gewisse Interessen. Jeder hat auf verschiedenen Seiten legitime Interessen. Die Ministerien, wenn sie diese Programme auflegen, haben in der Regel auch eine Grundlage, warum Programme an bestimmte Zielgruppen gerichtet sind und warum bestimmte Aspekte oder Angebote nochmal stärker in den Fokus genommen werden. Nur in der Gesamtheit ergibt es dann eben dieses Bild, und ich glaube, wir müssen daran arbeiten, das besser zu strukturieren, so wie das eben auch in der Frage von Frau Fahimi aufgetaucht ist.

Sie sprachen davon, dass diese Programme Standards brauchen. Das ist in der Form tatsächlich ein schwieriger Punkt, weil ich glaube, wir haben auch deswegen so viele Programme, weil bestimmte Regelinstrumente gegebenenfalls hochstandardisiert sind. Also, wir müssen ja sozusagen die Programme so flexibel gestalten, dass sie flexibel auf den Bedarf eingehen, dass nicht mehr begleitet wird als nötig, aber eben auch so viel, wie es nötig erscheint. Und da wären dann Standards – zum Beispiel eine vorgegebene Dauer von zwei Jahren – kontraproduktiv, weil man diese flexiblen Ein- und Ausstiege eben nicht gewährleistet



Und Ihre letzte Frage ging dann in Richtung des BIBB: Welche Vorschläge haben wir jetzt vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie? In dem Thema ist eine hohe Dynamik. Wir sind gerade dabei, das auszurechnen, also Projektionen in die Zukunft zu berechnen. Irgendwann werden dazu auch Zahlen veröffentlicht werden. Das kann sich über den Sommer ja auch nochmal etwas anders darstellen. Auf jeden Fall sollten wir alles daran setzen, die Leistungsfähigkeit des betrieblichen und des dualen Ausbildungssystems zu stärken und alle Instrumente, die wir haben – wie jetzt auch die assistierte Ausbildung, ABA usw. –, weiter zu entwickeln und nachrangig eben auch außerbetriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Im Prinzip sollte anstelle von Übergangsmaßnahmen ein Bereich von öffentlich geförderten Ausbildungen geschaffen werden.

Der Vorsitzende: Wir haben jetzt nicht mehr viel Zeit für die vier Fragen von Frau Greilich. Etwas fast forward, bitte.

Frank Neises (BIBB): Ich versuche es nochmal ganz kurz: Sie fragten auch vor dem Hintergrund von Corona, welche Rolle die beruflichen Schulen spielen. Es wird vermutet, dass es einen Reflex gibt, dass Jugendliche stärker in die schulischen Bildungsgänge gehen, dass sie sozusagen ein Jahr überbrücken, vielleicht noch einmal etwas nachholen, wie einen Schulabschluss, oder sich vorbereiten. Ja, das kann passieren.

Die Frage nach den Plattformen und den Eltern habe ich nicht ganz verstanden. Was meinten Sie mit Plattformen? Meinen Sie eine technische Plattform oder meinen Sie die Fülle an Bildungsangeboten und -instrumenten?

Sachverständige Annette Greilich: Ich meinte die Fülle an Bildungsangeboten und -instrumenten.

Frank Neises (BIBB): Tatsächlich ist dort die Einbindung der Eltern nicht sehr ausgeprägt. Es ist auch so, dass viele Jugendliche mit Förderbedarf vielleicht gar nicht mehr so den Kontakt zu ihrem Elternhaus bzw. dann nur zu

einem Elternteil haben. Inwieweit das aber ausgeprägt ist, kann ich nicht mit Sicherheit sagen. Dazu gibt es gar nicht so viele Untersuchungen. Ich verweise deshalb nochmal auf die G.I.B. NRW, die jetzt etwas zur Elternarbeit in dem Bereich veröffentlichen wird.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Neises. Gegebenenfalls können die Kollegen noch einmal nachfragen. Dann kommen wir jetzt zur Fraktion DIE LINKE. und den von Ihnen benannten Sachverständigen. Ich habe Wortmeldungen von Frau Kollegin Bull-Bischoff und dann von Frau Professor Bylinski. Frau Kollegin Dr. Bull-Bischoff.

Abg. Dr. Birke Bull-Bischoff (DIE LINKE.): Ich hätte eine Frage zum Anspruch inklusiver beruflicher Bildung im Sinne von Verzicht auf Automatismen und Zuschreibungen und dazu, was bei dem hier in Rede stehenden Thema die vorhandene Förderkulisse – Zugangslogiken, Zielgruppenbegrenztheit und Struktur – dazu beiträgt. Diese Frage richtet sich ausdrücklich an Frau Cujai von der BA. Wenn wir davon ausgehen, dass Strukturelemente inklusiver Bildung vor allem die Individualisierung und Flexibilisierung von Bildungsangeboten bedeuten, und wenn wir davon ausgehen, dass es um Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit für einzelne junge Menschen geht, dann lautet meine Frage: Was muss sich aus Sicht der BA generell in den Förderstrukturen verändern, um Zuschreibungen und Automatismen entgegenzuwirken? Welche Ihrer Förderinstrumente müssen sich vor allem verändern? Wo sehen Sie großes Gestaltungspotenzial? Also, Herr Neises hat etwa die Hilfen aus einer Hand genannt, um mal ein Beispiel zu benennen. Das löst aber nicht das Problem der Zugangslogiken auf, sondern es ermöglicht praktisch den Zugang aus einer Hand entsprechend der Zugangslogiken oder durch so wenig Sonderwege wie möglich. Das würde ich unterstützen.

Das Problem der Übergangssysteme wurde schon mehrfach von meinen Vorrednern genannt. Dabei haben wir ja durch die Praxis und das



Konzept der Ausbildungsreife geradezu klassisch einen Übergang von Schülerinnen und Schülern aus den Förderschulen oder meinetwegen auch mit Hauptschulabschluss in Übergangssysteme. Was sticht Ihnen besonders ins Auge, vor allem aus der Perspektive von jungen Leuten mit Benachteiligungserfahrung? Welche Instrumentarien müssen verändert werden?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Bull-Bischoff. Frau Bylinski, bitte.

Sachverständige Prof. Dr. Ursula Bylinski: Ja, vielen Dank. Ich möchte hier gerne noch einmal anschließend meine Frage insbesondere an die BA richten, aber natürlich auch an das BIBB im Sinne von Handlungsempfehlungen. Ich würde gerne den Blick weiten, wenn es um „Regelinstrumente“ geht. Wir sind hier in den Sozialgesetzbüchern doch bei arbeitsmarkt-politischen Instrumenten, die von der BA finanziert werden. Das müssen wir uns ja nochmal deutlich vor Augen führen. Diese Instrumente sind immer auch abhängig von der Konjunktur oder von aktuellen Arbeits- und Ausbildungsmärkten, was wiederum regional sehr unterschiedlich aussehen kann. Insofern würde ich gerne die Frage in den Raum stellen: Sollten wir hier nicht eigentlich das Ganze in einen anderen Gesetzeszusammenhang stellen? Es ist damit nicht das Recht auf Bildung, auf Berufsbildung oder auf Ausbildung gemeint – im Sinne von einer Ausbildungsgarantie beispielsweise –, sondern es geht hier ja wirklich erstmal nur darum, das nachzusteuern, was das marktgesteuerte Ausbildungssystem in dem Sinne nicht leisten kann. Es wäre ja möglich, dass man sagt, man übernimmt einzelne Förderungen nach dem Sozialgesetzbuch zum Beispiel ins Berufsbildungsgesetz. Das ist so die eine Richtung. Das wäre die eine Frage.

Die nächste Frage: Wenn ich in der Logik des Sozialgesetzbuches bleibe, dann bedeutet das in der Regel, dass ich bestimmte Fördermerkmale erfüllen muss, um in eine bestimmte Unterstützung zu kommen und um diese zu

erhalten. Das heißt, hiermit ist Etikettierung, Stigmatisierung verbunden – wobei es sein kann, dass diese über einzelne Individualisierungsangebote in einzelnen Bundesländern aufgeweicht wird. Da muss man erstmal schauen, wie sich das in der Vergabapraxis darstellt. Wenn wir aber auf die Fördermerkmale eingehen, dann sind es individuelle und soziale Fördermerkmale. Wir haben heute Morgen von Frau Kollegin Granato gehört, wenn es um die Jugendlichen mit Migrationshintergrund geht, dann sind es strukturelle Faktoren, die für die Benachteiligungsprozesse verantwortlich sind. Und ich kann mich noch erinnern, dass der Hauptausschuss 2007 auch bestätigt hat, dass es nicht nur um individuelle und soziale Benachteiligungsmerkmale geht, sondern eben auch um strukturelle. Das ist mittlerweile eigentlich herausgefallen. Deshalb nun meine Frage: Warum? Und bewegt sich da was bei der Bundesagentur?

Der Vorsitzende: Also, beide Fragen an Sie, Frau Dr. Cujai. Bitte sehr.

Dr. Nicole Cujai (BA): Ja, herzlichen Dank. Ich bin jetzt keine Spezialistin für unsere Reha-Maßnahmen und weiß daher nicht, ob ich Ihre Fragen tatsächlich umfassend beantworten kann. Ich sage mal, wir gehen grundsätzlich bei der Wahl unserer Instrumente vom Einzelfall aus. Das heißt, es wird immer der einzelne Jugendliche angeschaut und dann wird entsprechend der individuellen Hemmnisse geprüft: Was haben wir für Instrumente, die für diesen Jugendlichen oder diese Jugendliche tatsächlich infrage kommen. Und wir haben natürlich auch für Menschen mit Behinderung ganz unterschiedliche Förderangebote, um sie in verschiedenen Lebenslagen zu unterstützen. So stehen ihnen sowohl begleitete betriebliche Angebote zur Verfügung – schließlich haben wir auch Jugendliche mit Behinderung, die in die betriebliche Ausbildung gehen und dann verstärkt unterstützt werden – als auch berufsvorbereitende Maßnahmen, wenn die Ausbildungsreife tatsächlich noch nicht gegeben



sein sollte. Das geht hin bis zu Maßnahmen, die dann eben in besonderen Einrichtungen stattfinden, wie etwa in Berufsbildungswerken. Das heißt, auch da schauen wir uns eigentlich erst einmal individuell den Einzelfall an und fragen, was geht, was ist leistbar, was ist auch gewünscht. Und dann gehen wir in unser Instrumentarium hinein. Insofern weiß ich nicht, ob wir jetzt Zuschreibungen oder Automatismen haben. Das finde ich als Begrifflichkeit immer ein bisschen schwierig.

Was die Frage der Regelinstrumente angeht: Ja, natürlich setzen unsere Regelinstrumente auch immer am individuellen Fall an. Das heißt, in der Regel – gerade in der Ausbildungsförderung – sind unsere Instrumente dafür gedacht, individuelle Benachteiligungen tatsächlich auszugleichen. Ich würde es jetzt nicht so sehen, dass das dann mit einer Etikettierung oder einer Stigmatisierung der Jugendlichen einhergeht, sondern es geht in diesen Fällen auch darum, die Jugendlichen individuell zu begleiten. Insbesondere mit der Zusammenlegung von ausbildungsbegleitenden Hilfen und assistierter Ausbildung steht uns tatsächlich auch ein sehr individuelles Instrumentarium zur Verfügung, mit dem dann auf diese individuellen Belange eingegangen werden kann.

Zur Nachsteuerung mit Blick auf eine strukturelle Benachteiligung: Ich glaube, da würde man dann möglicherweise den Anspruch an die Bundesagentur für Arbeit ein wenig weit ziehen, wenn wir sozusagen jegliche strukturelle Benachteiligung auch mit unserem Förderinstrumentarium auffangen sollten. Ich denke, da sind noch vielfältige andere Partner im Feld. Das fängt bei der Schule an und geht weiter bei der Gesellschaft. Ich glaube, ich würde dafür plädieren, dass wir bei unseren „Leisten“ bleiben und uns dann wirklich auf die Förderinstrumente konzentrieren, die dazu beitragen sollen, dass junge Menschen mit Hemmnissen auch eine Chance haben, am Ausbildungsmarkt teilzunehmen. Insofern wäre ich da jetzt ein bisschen vorsichtig, was die

strukturelle Benachteiligung tatsächlich als Aufgabe der BA angeht.

Der Vorsitzende: Es gibt eine Nachfrage von Frau Kollegin Dr. Bull-Bischoff. Bitte sehr.

Abg. **Dr. Birke Bull-Bischoff (DIE LINKE.):** Es ging mir nicht um die Förderung von Menschen mit Behinderung, sondern um eine inklusive berufliche Bildung. Ich will das mal an einem einzelnen Beispiel verdeutlichen: Wir haben heute früh mehrfach darüber diskutiert, dass junge Leute mit Hauptschulabschluss fast zu einem sehr großen Anteil im Übergangssystem landen und das, obwohl sie sich im Vergleich mit den Kompetenzen anderer junger Menschen mit anderem Schulabschluss kaum unterscheiden. Das gilt auch für die Heterogenität. Das heißt, es kann nicht die Ausbildungsreife sein, sondern es müssen andere Mechanismen unterwegs sein. Deshalb frage ich mich, an welchen Stellen überlegt die BA, tatsächlich inklusiv und individuell heranzugehen und Automatismen und Zuschreibungen, die ja aus Befunden aus vielen Forschungsbereichen auf der Hand liegen, entgegenzuwirken?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Bull-Bischoff. Frau Dr. Cujai bitte nochmal.

Dr. Nicole Cujai (BA): Herzlichen Dank für die Erläuterung, worum es Ihnen an der Stelle ging. Ich glaube, wir können als Bundesagentur für Arbeit jetzt natürlich nicht sämtliche Zuschreibungen, Automatismen, die es vielleicht in der Gesellschaft geben sollte, auch tatsächlich lösen. Unser Herangehen erfolgt in der Regel so, dass wir tatsächlich versuchen, den jungen Menschen individuell zu betrachten und zu sehen, was gibt es für Wege, was gibt es für Möglichkeiten, mit diesen jungen Menschen gemeinsam den Weg zu beschreiten. Und dann versuchen wir eben auch – gerade wenn es um eine Ausbildung geht – den passenden Betrieb für diesen jungen Menschen zu finden, also einen Betrieb, der dann eben nicht, sage ich mal, von Zuschreibungen und Automatismen geprägt ist, sondern der dann auch zu dem Jugendlichen



passt. Da sehe ich dann auch tatsächlich den Schwerpunkt eher in der individuellen Beratung und Begleitung, die dazu führt, dass ein erfolgreicher Berufseinstieg möglich ist.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Dr. Cujai. Dann kommen wir abschließend in dieser Runde zur Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den von ihnen benannten sachverständigen Kommissionsmitgliedern. Ich habe Wortmeldungen von Frau Kupfer und Frau Professor Solga. Frau Kupfer, bitte.

Sachverständige Uta Kupfer: Ich habe zwei Fragen. Eine Frage an Frau Cujai: Sie sprachen von Nachqualifizierungen, die stattfinden und dort auf der Tafel war zu sehen, dass es um Teilqualifikationen geht, die dann ebenfalls dazu führen, dass man letztendlich auch eine Externenprüfung machen kann. Mich würde interessieren: Wie hoch ist denn der Anteil derjenigen, die eine solche Nachqualifizierung beginnen und es tatsächlich schaffen, mit diesen Teilqualifizierungen zu einer Externenprüfung zu gelangen und die dann den Berufsabschluss letztendlich auch erhalten? Das ist die eine Frage.

Dann eine Frage an Herrn Neises: Viele Fragen wurden schon beantwortet. Mich würde noch einmal eine Zahl interessieren: Wenn man sagt, dass die Übergangsmaßnahmen mit individueller betriebsnaher Begleitung, und das ist ja nachvollziehbar, die erfolgreichen sind, dann lautet meine Frage: Welche der vorhandenen Programme kommen ihnen nahe? Und ungefähr wieviel Prozent der zahlreichen Programme, die wir anbieten, erfüllen denn das Kriterium, sodass man sagen kann, sie führen tatsächlich auch in den Ausbildungsmarkt? Das waren die beiden Fragen, danke.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kupfer. Frau Dr. Solga, bitte.

Sachverständige Prof. Dr. Heike Solga: Vielen Dank auch meinerseits für die Ausführungen. Ich habe ebenfalls zwei Fragen. Zum einen würde mich die Einschätzung sowohl seitens der BA als auch des BIBB interessieren, ob sie

den Diskurs um das Übergangssystem in ähnlicher Weise wahrnehmen wie ich. Wir haben Ende der Neunziger bis Mitte der Zweitausender Jahre sehr viel über die fehlenden Kompetenzen von Jugendlichen diskutiert. Und man war daher bereit – auch angesichts des Azubi-Überschusses –, Jugendliche in berufsvorbereitende Maßnahmen aller Art zu stecken. Während wir jetzt einen Diskurs haben – und der spiegelt sich hier heute Nachmittag wunderbar wieder –, Jugendliche möglichst schnell in den Betrieb zu bekommen, sei es direkt in die Ausbildung, sei es in betriebliche Übergangsmaßnahmen. Man versucht praktisch, eine sehr schnelle Betriebsbindung herzustellen, auch angesichts der Tatsache, dass wir heute über einen Azubi-Mangel reden. Also, hat sich der Diskurs dadurch geändert, dass wir einmal eine Mangelsituation und einmal einen Überschuss hatten?

Meine zweite Frage schließt daran an: Wir diskutieren jetzt in der Tat sehr viel darüber, wie wir Jugendliche möglichst schnell in die Betriebe bringen können. Es wurde bereits mehrfach auf unsere Studie hingewiesen. Wir sehen eine sehr große Heterogenität bei den Jugendlichen mit geringen Schulabschlüssen, bei denen es durchaus einen substantiellen Anteil an Jugendlichen gibt, die eigentlich einen mittleren Schulabschluss (MSA), wenn nicht gar das Abitur machen könnten. Wir wissen, dass in den Bildungsbiografien nicht alles problemlos läuft, aber wir geben den Leuten mit einem MSA sehr gute Möglichkeiten, das Abitur im beruflichen Gymnasium nachzuholen. Heute kommt bereits ein Drittel der Hochschulzugangsberechtigungen von den beruflichen Gymnasien. Aber bei den Jugendlichen, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, ist man da sehr viel zögerlicher. Man will sie vielmehr sofort in die Ausbildung bringen. Das zeigt sich auch sehr stark in dem jetzigen Diskurs. Ich habe auch mit Kammern gesprochen, die der Ansicht sind, dass die Jugendlichen keinen Schulabschluss nachholen sollen, sondern



vielmehr sofort in den Betrieb und mit der Ausbildung beginnen sollen.

Daher meine Frage: Wenn man den Interessen der Jugendlichen und auch den vorhandenen Potenzialen gerecht werden will, müsste man dann nicht auch über eine Stärkung der zweiten Säule im Übergangssystem, nämlich des Nachholens von Schulabschlüssen, stärker Rechnung tragen? Und wie könnte man es verbessern, dass man diese Jugendlichen dann auch tatsächlich zum Schulabschluss bringt?

Mein letzter Zusatz dazu ist: Wir können aufzeigen, wenn die Jugendlichen einen MSA machen, dann können sie sehr viel häufiger ihren Wunschberuf realisieren und sie brechen die Ausbildung danach weniger ab.

Der Vorsitzende: An wen richtet sich die letzte Frage, Frau Professor Solga?

Sachverständige Prof. Dr. Heike Solga: Meine letzte Frage richtet sich an beide, an Frau Cujai und an Herrn Neises, also die Frage, ob nicht derzeit auch zu viel auf die betrieblichen Maßnahmen und auf die Maßnahmen geschaut wird, die eben von Defiziten in der Berufsorientierung ausgehen, die wir so in den Studien ja überhaupt nicht nachweisen können und die wir auch wenig fokussieren. Im Unterschied dazu stehen Maßnahmen, die wir bei Jugendlichen mit MSA durchaus mit den beruflichen Gymnasien vornehmen, dass wir verbesserte Möglichkeiten des Nachholens von Schulabschlüssen anbieten, die dann eben auch stärker begleitet werden etc. Das wäre meine Frage an beide Vertreter.

Der Vorsitzende: Also, zwei Fragen an Frau Cujai von Frau Kupfer und Frau Professor Solga. Und zwei Fragen richten sich an Herrn Neises bzw. an das BIBB, ebenfalls von Frau Kupfer und Frau Professor Solga. Vielleicht können Sie sich, Frau Hemkes, mit Herrn Neises abstimmen. Sie sind jetzt noch etwas weniger zu Wort gekommen, Frau Hemkes. Vielleicht möchten Sie ja die offenen Fragen beantworten. Dann würden wir mit Frau Dr. Cujai beginnen.

Dr. Nicole Cujai (BA): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Frau Kupfer, konkrete Zahlen zu den Anteilen von TQ [Teilqualifikationen] habe ich nicht. Ich weiß auch nicht, ob wir sie tatsächlich über unsere Statistik auswerten können. Was ich schauen würde ist, ob wir Ihnen Zahlen aus Evaluationen zur Verfügung stellen können. Das würde ich recherchieren lassen und dann sehen, dass wir Ihnen noch einige Informationen zur Verfügung stellen. Grundsätzlich ist es aber so, dass die Teilqualifikationen nur eine Variante beim Nachholen des Berufsabschlusses sind. Daneben haben wir ja auch noch die Möglichkeit der Umschulung bzw. der Vorbereitung auf die externen Prüfungen. Das sind mehrere Facetten des Ganzen. Deshalb muss ich erst schauen, welche Zahlen uns vorliegen, die ich Ihnen dann zur Verfügung stellen kann.

Frau Solga, zu Ihrer Frage der unterschiedlichen Diskurse im Übergangssystem: Ich kann nur sagen, ich glaube, dass Sie mit Ihrer Einschätzung recht haben. Das wäre meine Antwort auf diese Frage. Ich glaube auch, das ist etwas, was wir als Bundesagentur für Arbeit ebenfalls erleben. Mit dem zunehmenden Fachkräftemangel oder Fachkräftebedarf münden die Jugendlichen heute tatsächlich direkt in betriebliche Ausbildungen ein, die das früher nicht geschafft hätten. Insofern glaube ich, dass Sie mit dieser Verschiebung des Diskurses durchaus richtig liegen.

Zur Frage der zweiten Säule und des eventuellen Nachholens eines Schulabschlusses: Da verfüge ich jetzt natürlich nicht über allzu große Kompetenzen, weil wir vornehmlich in Richtung der betrieblichen Ausbildung schauen. Aber es ist auch so, dass der Jugendliche mit Hauptschulabschluss, der sich in einer Ausbildung befindet, während dieser Ausbildung – zumindest in einigen Bundesländern – ebenfalls die Möglichkeit hat, den Mittleren Schulabschluss mit zu erwerben, während er noch in der Ausbildung ist. Aber das wäre ja sozusagen nur ein Nebenaspekt Ihrer



Frage. Vielleicht kann das BIBB dazu noch ein bisschen genauer etwas sagen.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Dr. Cujai. Frau Hemkes, Herr Neises, wer von Ihnen beiden möchte die Fragen beantworten?

Frank Neises (BIBB): Ja, ich glaube, die erste Frage von Frau Kupfer müsste ich beantworten.

Der Vorsitzende: Dann Sie zuerst.

Frank Neises (BIBB): Sie fragten danach, wie viele Programme dem nahekommen, diese Betriebsnähe zu begleiten: Von den 322 Programmen wissen wir, dass sich bei denjenigen, die sich direkt den Interventionen anbieten, 10 Prozent auch an Betriebe richten. Das heißt, das ist noch nicht so ausgeprägt, dass man den Betrieb mithineinnimmt und konzeptionell mitdenkt. Es wäre aber wichtig, dass man im Prinzip auch auf allen Seiten begleitet, sowohl die Jugendlichen als auch die Betriebe. Wie viele da im berufsvorbereitenden Teil vom Konzept her dualisiert sind, das müssten wir auch eruieren, das kann ich gerne nachreichen.

Und zu der Einschätzung von Frau Solga: Dem stimme ich zu, dass wir die Jugendlichen heute stärker in die Betriebe bringen wollen. Das Ausbildungssystem ist marktgesteuert und in der Wirtschaft besteht der Bedarf. Und das Ausbildungssystem ist – im Gegensatz zum Studium – vielleicht auch ein Bildungs- und Beschäftigungssystem und dem folgt, dass wir den legitimen Bedarfen der Wirtschaft nachgeben und versuchen, die Jugendlichen auch in die Ausbildung zu bringen. Das bedeutet aber nicht, dass wir diese Säule, die Sie angesprochen haben, nicht auch stärken sollten und dort womöglich Schulabschlüsse oder das Nachholen von Schulabschlüssen anbieten. Das ist in unserer Untersuchung bei über 50 Prozent der schulischen Bildungsgänge auch der Fall, dass man das dort kann.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Möchten Sie noch etwas ergänzen, Frau Hemkes?

Barbara Hemkes (BIBB): Ja, das kann ich ganz kurz noch machen. Ich teile die Einschätzung, dass sich in den Zweitausender Jahren sehr stark auf Kompetenzdefizite konzentriert wurde und sich der Diskurs tatsächlich geändert hat. Hinsichtlich der Frage des Nachholens von Schulabschlüssen stellen wir fest, dass an den berufsbildenden Schulen – das sind nicht nur berufliche Gymnasien – tatsächlich die Programme zahlreich belegt werden, mit denen entweder ein vollwertiges Abitur oder aber insbesondere die Fachhochschulreife nachgeholt wird. Das ist in der Tat so. Ein Drittel aller Studierenden speisen sich aus den Abschlüssen, die an berufsbildenden Schulen gemacht werden.

Zur Frage der Betrieblichkeit ist unsere Beobachtung tatsächlich tendenziell mit einer anderen Perspektive vorgenommen worden. Die Betrieblichkeit hat nicht nur im Bereich der Berufsbildung zugenommen, sondern gerade auch an den Hochschulen. Wir haben einen hohen Zuwachs an dualen Studiengängen, wo das Studium in unterschiedlichen Variationen mit der betrieblichen Phase verknüpft wird. Wir haben aber gleichzeitig im engeren hochschulischen Bereich auch vielfach Initiativen, das, was an den Hochschulen passiert, stärker in betriebliche Kontexte hineinzubringen. Das heißt, die betriebliche Orientierung ist nicht nur eine Tendenz in der Berufsbildung, sondern insgesamt im Bildungsbereich und insbesondere auch an den Hochschulen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Hemkes. So, wir machen jetzt eine fünfminütige Pause und machen um 15:16 Uhr weiter mit einer Fünf-Minuten-Fraktionsrunde, also sechsmal fünf Minuten, sodass wir dann noch eine Viertelstunde für die restlichen Tagesordnungspunkte haben. Danke schön.

[Unterbrechung der Sitzung für 5 Minuten]

Der Vorsitzende: Ja, meine Damen und Herren, wir würden fortfahren und wir kommen jetzt zu den sechs fünfminütigen Fraktionsrunden. Von



der CDU liegt mir nur eine Wortmeldung von Herrn Dirschedl vor. Herr Dirschedl, Sie haben das Wort.

Sachverständiger **Carlo Dirschedl**: Vielen Dank. Ich habe drei Fragen, eine an Frau Dr. Cujai, bitte. Mitunter haben Förderinstrumente der Agentur – Zielgruppe berufsschulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildung – den Ruf, in Konkurrenz zu vollschulischen Bildungsangeboten beruflicher Schulen zu stehen. So würden Eltern ihre Kinder bevorzugt in BA-Maßnahmen geben, vor allem dann, wenn dort monetäre Leistungen vorgesehen sind. Welche Kenntnisse liegen der Agentur dazu vor?

Und noch eine Frage: Die Berufsberatung der Agentur ist meines Wissens schulartspezifisch organisiert und die Beratung läuft in der Regel linear. Welche Ansätze verfolgen Sie, um zum Beispiel ein Crossing vom Gymnasium in eine Ausbildung herzustellen?

Die dritte Frage an Herrn Neises, bitte: Schulische Praktika finden oft auch schon in der siebten Klasse statt. Diese werden oftmals bei Bildungsträgern in deren Lerneinrichtungen in unterschiedlicher Qualität durchgeführt. Gibt es Erkenntnisse, ob diese vorschulischen Praktika in einer so jungen Jahrgangsstufe einen realen Einblick in die Berufswelt geben? Und hat diese Form einen nachhaltigen Mehrwert für die Ausbildungs- bzw. Berufsfindung?

Der Vorsitzende: Danke schön, Herr Dirschedl. Weitere Fragen seitens der Union sehe ich nicht. Dann bitte Frau Dr. Cujai.

Dr. Nicole Cujai (BA): Vielen Dank. Also, es gibt vereinzelt tatsächlich Konkurrenzen zwischen den Angeboten. Wir versuchen das eigentlich immer vor Ort auszusteuern, um zu sehen, dass man in der Abstimmung mit den Partnern das richtige Angebot für den Jugendlichen findet. Das ist ein Versuch, um das pragmatisch zu lösen.

Zu der Frage der Linearität im Übergang von Gymnasien: Ich nehme an, Sie meinen, dass auch Gymnasiasten nach der 10. Klasse

gegebenenfalls in eine betriebliche Ausbildung wechseln. Also, dafür haben wir unsere Berufsberatung noch einmal verstärkt, indem wir schon früher in die Gymnasien gehen und bereits in der 9. Klasse intensiv unterwegs sind. Dort versuchen wir, die Jugendlichen, die eigentlich kein Abitur machen möchten, sondern die ebenfalls nach der 10. Klasse eine Ausbildung beginnen wollen, zu erreichen und entsprechend beraten zu können. Das machen wir über unsere Berufsberatung in der Schule. Diese findet gemeinsam mit der lebensbegleitenden Berufsberatung, die wir letztes Jahr neu eingeführt haben, noch einmal früher und vertiefter an den Schulen statt. Das war es von meiner Seite.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Die dritte Frage ging an Herrn Neises. Herr Neises, bitte.

Frank Neises (BIBB): Ja, in Bezug auf schulische Praktika bin ich jetzt kein Experte, aber ich glaube, Sie zielen auf die sogenannten Werkstatt-Tage ab, die im Rahmen von Berufsorientierungsprogrammen an Berufsbildungsstätten stattfinden. Dazu kann man sagen, das hat auch die Evaluation ergeben, dass sie prinzipiell die Auseinandersetzung mit berufsorientierenden Themen fördern. So ein Praktikum kann man zum Anlass nehmen – auch wenn es nicht der richtige Beruf ist oder wenn einem das Praktikum nicht gefallen hat –, um darüber zu sprechen, zu reflektieren, Feedback zu geben und um generell die Berufswahl zum Thema zu machen. Wie früh man damit beginnen sollte, ob in der 7., 8. oder 9. Klasse, das kann man mit Sicherheit diskutieren.

Sachverständiger **Carlo Dirschedl**: Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Gibt es noch eine Nachfrage, Herr Dirschedl?

Sachverständige **Carlo Dirschedl**: Nein, alles bestens. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Sonstige Fragen der Union? Ich sehe keine. Dann kommen wir zur SPD-Fraktion.



Frau Garbade und Herr Seiler haben sich gemeldet. Frau Garbade.

Der Vorsitzende: Sind Sie da, Frau Garbade?

Sachverständige Dr. Sandra Garbade:
Entschuldigung. Jetzt müsste ich zu hören sein.

Der Vorsitzende: Jawohl, jetzt hören wir Sie, Frau Garbade.

Sachverständige Dr. Sandra Garbade: Vielen Dank. Meine Frage richtet sich auch an Frau Dr. Cujai. Die Überschrift lautete „Erfolgsfaktoren der Förderinstrumente“ und wir hatten den Bereich des betrieblichen Kontextes in der Diskussion bereits sehr stark herausgestellt. Meine Frage richtet sich auf die Instrumente, die dargestellt wurden, zum Beispiel auf die BAE, außerbetriebliche Berufsausbildung. Dort finden wir noch sehr stark etwas starre Strukturen vor. Gibt es angesichts auch der aktuellen Corona-Situation Überlegungen, diese weiter zu flexibilisieren? Man könnte zum Beispiel nicht so starr von drei Jahren Ausbildung ausgehen, sondern eher im Sinne des Brückenbaus denken und sich schnell auch an betrieblichen Kontexten orientieren. Dann würde ich an Herrn Seiler übergeben, bitte.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Herr Seiler, bitte.

Sachverständiger Martin Seiler: Ich habe eine Frage bzw. einen Aspekt zur Förderung von Sprachklassen. Ich glaube, da braucht man ein Stück weit mehr Flexibilität. Wir sehen heute, dass beispielsweise Sprachkurse immer nur dann angeboten werden, wenn eine Mindestteilnehmerzahl zur Verfügung gestellt wird. 15 Teilnehmer ist die Zahl. Wir sehen auch, dass das nicht unbedingt die betrieblichen Anforderungen widerspiegelt. Da braucht man aus meiner Sicht ein Stück weit mehr Flexibilität, um dieses Instrument am Ende auch zum Erfolg zu führen.

Das ist der eine Aspekt und der zweite Aspekt ist die aktuelle Situation. Die aktuelle Situation zeigt im Grunde geradezu die Notwendigkeit der

Digitalisierung auf, und ich glaube, darum muss man sich stärker kümmern. Nun lautet die Frage an die BA: Wurde daran gedacht, hier erneut ein Förderinstrument aufzulegen und zu sagen, dass man jetzt gezielt gesehen hat, welche Defizite es in der Digitalisierung gibt? Das könnte ja auch durchaus ein Faktor sein, der zur Stabilisierung der Ausbildung und der Ausbildungsräumenbedingungen beiträgt. Das wäre schließlich dringend erforderlich, damit uns durch die aktuelle Krise nichts wegbricht. Das wären die beiden Aspekte, die mir nochmal wichtig wären.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Seiler. Alle Fragen haben sich an Sie gerichtet, Frau Dr. Cujai, bitte sehr.

Dr. Nicole Cujai (BA): Zur Frage der außerbetrieblichen Ausbildung: Es ist ja heute schon so, dass man bei einer außerbetrieblichen Ausbildung auf der einen Seite zwei Wege hat: Es gibt die kooperative außerbetriebliche Ausbildung, die mit einem Betrieb in Kooperation läuft, und die integrative Ausbildung, die bei einem Träger läuft. Bei beiden Instrumenten ist vorgesehen, dass beispielsweise nach einem Jahr geschaut wird, ob ein Übergang in eine reguläre betriebliche Ausbildung möglich ist. Insofern ist das Instrumentarium gar nicht so starr, sondern sieht durchaus die Flexibilität vor, nach gegebenenfalls einem Jahr tatsächlich einen Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu ermöglichen.

Herr Seiler, bei Ihnen habe ich jetzt bei der zweiten Frage nicht ganz verstanden, worum es Ihnen ging. Also, grundsätzlich ist es ja so, dass ich das Thema Digitalisierung in die bestehenden Förderinstrumente einbauen kann. Dafür bräuchte ich jetzt kein neues Instrumentarium, um die Digitalisierung als eine Art Herausforderung der Zukunft in Förderinstrumente zu integrieren. Aber vielleicht haben Sie das auch anders gemeint, deswegen frage ich nochmal zurück, ob es das war, was Sie meinten.



Sachverständiger **Martin Seiler**: Es geht mir nicht nur allein um die Integration in bestehende Instrumente. Meine Frage geht eher in die Richtung, ob wir da jetzt nicht sogar eine Art Initiative brauchen und ob man nicht sagen müsste, hier macht man nochmal eine besondere Förderung, um das Thema stärker zu pushen. Denn wir sehen schließlich heute an allen Ecken und Enden, wo es genau klemmt.

Dr. Nicole Cujai (BA): Ja, ich glaube, bei den Instrumenten selber, was den Übergang Schule-Beruf angeht, würde ich das an der Stelle als nicht richtig platziert sehen. Aber vielleicht verstehe ich Sie da nach wie vor falsch. Ich glaube, dass diese Themen der Digitalisierung in die Weiterbildung, in Instrumente der Jugendlichen einzubringen wären. Das heißt, die Jugendlichen müssen lernen, wie gehe ich kompetent mit digitalen Medien um. Das ist etwas, was ich durchaus in die bestehenden Instrumente einbauen kann und dann könnte ich natürlich an der einen oder anderen Stelle sagen, ich lege jetzt in einer Fortbildung oder bei einem Instrument einen Fokus eben auch auf dieses Thema. Aber das machen wir ohnehin schon an der einen oder anderen Stelle.

Sachverständiger **Martin Seiler**: Ich würde darum bitten, das einfach ebenfalls zu forcieren und zu gucken, was braucht es darüber hinaus. Wir haben jetzt gerade eine größere Umfrage bei Jugendlichen durchgeführt und da taucht immer noch häufig das Wort „Tageslichtprojektor“ auf. Das erschüttert einen schon, wenn man sich überlegt, welche Anforderungen wir stellen. Da stellt sich noch einmal die Frage, ob man ein gesondertes Förderprogramm auflegt, um auch die Qualität der Ausbildung zu stärken.

Dr. Nicole Cujai (BA): Also, wenn es grundsätzlich um die Ausbildung geht, dann müsste man natürlich die Partner, die an der Ausbildung beteiligt sind – sprich die Betriebe und die Berufsschulen –, stärker in den Fokus nehmen.

Ihre erste Frage hatte sich auch an mich gerichtet. Können Sie die kurz wiederholen?

Sachverständiger **Martin Seiler**: Da ging es um die Frage der Sprachkurse bzw. um die Flexibilisierung von Sprachkursen, also um die Frage der Mindestteilnehmerzahl und zu welchen Zeiten die Kurse stattfinden. Man benötigte ein Stück weit Flexibilität, denn eine Mindestteilnehmerzahl von 15 Personen oder eine grundsätzliche Uhrzeit immer morgens von 8 bis 12 Uhr ist einfach nicht alltagsgerecht.

Dr. Nicole Cujai (BA): Also, wir fördern ja keine allgemeinen Sprachkurse, das macht nur das BAMF. Wir machen lediglich berufsbezogene Sprachkurse und diese auch nicht für Jugendliche. Insofern sind wir da, glaube ich, nicht die richtigen Ansprechpartner. Aber ich nehme die Frage noch einmal mit.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Dr. Cujai. Wir kommen zur AfD-Fraktion, Herr Seifen, bitte.

Sachverständiger **Helmut Seifen**: Ich hätte zwei Fragen an Herrn Neises: Sie haben in Ihrem Vortrag angesprochen, dass Schüler mit einem Abschluss als Förderschüler nicht so gut vermittelbar sind. Das ist wahrscheinlich so. Ich habe hier im Westmünsterland allerdings die Erfahrung gemacht, dass durch die regionale Vernetzung der Förderschullehrer mit den einzelnen Betrieben eine sehr, sehr hohe Vermittelbarkeit von Förderschülern besteht. Meine erste Frage: Haben Sie ähnliche Erfahrungen aus Ihrem Blickwinkel heraus gemacht und könnte man das optimieren?

Zweite Frage: Wir brauchen häufig Angleichungskurse, wenn Schüler die Schule verlassen. Das gilt sogar auch für Abiturienten. Was muss sich Ihrer Meinung nach in den Schulen, im Unterrichtsprozess ändern, damit diese Nachqualifizierungen in diesem Ausmaß nicht mehr notwendig sind? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr, dann beide Fragen an Sie, Herr Neises. Sie haben das Wort.

Frank Neises (BIBB): In Bezug auf die erste Frage zum Thema Förderschulen: Sie haben es ganz schön dargestellt. Also, es gelingt sozusagen, über persönliche Kontakte in



Ausbildung zu vermitteln. Das ist im Prinzip auch genau der Punkt, den ich darzustellen versucht habe, dass man das nämlich entsprechend des individuellen Bedarfs gestalten muss. Und ja, tatsächlich sind die persönlichen Kontakte und eine regionale Verankerung enorm wichtig. Dass man den Ausbildungsmarkt vor Ort kennt, ist für alle Professionellen, die in Richtung der Ausbildungsbetriebe vermitteln und begleiten, enorm wichtig.

Die zweite Frage kann ich Ihnen leider nicht beantworten. Das betrifft die Schulen. Das möchte ich den Experten überlassen, die Unterrichtsgestaltung in Schulen als Thema haben. Ich bitte, das zu entschuldigen.

Sachverständige **Helmut Seifen**: Das entschuldige ich gerne.

Der Vorsitzende: Fühlen sich andere Experten angesprochen, darauf zu antworten?
Gut, kein Problem. Dann, Herr Seifen, haben Sie noch einmal Nachfragen in den verbleibenden drei Minuten?

Sachverständige **Helmut Seifen**: Nein, vielen Dank.

Der Vorsitzende: Keine Nachfragen mehr. Frau Höchst hatte ihre Frage zurückgezogen, danke sehr. Dann würden wir zur FDP kommen. Kollege Brandenburg hat seine Frage zurückgezogen. Dann ist noch Herr Dr. Klös mit seiner Frage an der Reihe. Herr Klös, bitte.

Sachverständiger **Dr. Hans-Peter Klös**: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich habe drei kurze Fragen. Die erste davon geht an Sie, Herr Neises. Mein Stichwort ist die Einstiegsqualifizierung, die Sie in Ihren Ergänzungsunterlagen genannt haben. Sie haben von vergleichsweise hohen Übertrittsraten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, also von hohen Übergangswahrscheinlichkeiten, berichtet. In der einen Grafik, die Sie ergänzt bzw. hinzugefügt haben, gingen aber die Zahlen der Einstiegsqualifizierungen eher zur Seite, es fand jedenfalls kein Wachstum statt. Wie erklären Sie

sich, dass obwohl dieses Instrument so gut in den Übergang hineingeführt hat, es dann jetzt offenbar doch kein Wachstumsmodell gewesen ist? Liegt das eher auf der Bedarfsseite oder auf der Angebotsseite? Dazu würde mich Ihre Einschätzung interessieren.

Die zweite Frage geht an das BIBB und an die BA: Sie haben ja diesen Katalog der Maßnahmen gesehen. Sehen Sie beide Chancen darin oder wie ist Ihre Einschätzung dazu, dass durch Digitalisierung, durch den stärkeren Übergang zu digitalen Vermittlungsformaten die Wahrscheinlichkeit steigen könnte, dass wir Geringqualifizierte besser als bisher ansprechen, erreichen und abholen können?

Und der dritte Punkt geht nur an Frau Cujai, an die BA: Der Punkt mit dem Datenschutz hat mich doch nochmal nachdenklich gemacht. Wenn Sie sagen, Sie haben Schwierigkeiten in der elektronischen Kommunikation zwischen Bildungsträger und Teilnehmer, dann ist das ja eine Beobachtung, die wir im Schulpark durchaus auch haben, die wir aber vielleicht in der beruflichen Erstausbildung nicht so stark haben. Es ist ein zentraler Punkt. Sie haben angedeutet, dass Sie mit einer eigenen App sozusagen eine niedrigschwellige Kommunikationsform anstreben. Gibt es dazu Überlegungen, wie man dieses Thema jetzt auch auf einer, ich sage mal, konzentrierten Ebene, stärker in den Blickpunkt stellen kann? Wie schaffen wir es, Plattformlösungen nicht am Datenschutz scheitern zu lassen? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Dr. Klös. Sie haben eineinhalb Fragen an Frau Dr. Cujai und eineinhalb Fragen an Herrn Neises gestellt. Wir beginnen mit Herrn Neises, bitte.

Frank Neises (BIBB): Sie fragten nach der Einstiegsqualifizierung. Das ist tatsächlich ein relativ erfolgreiches Instrument, mit dem im letzten Jahr 69 Prozent nach sechs Monaten in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen waren. Auch der Anteil an vermittelten Ausbildungsstellen ist sehr hoch. Das hängt sehr stark damit zusammen, dass man



den direkten Kontakt zum Betrieb hat. Es geht ja um ein sechs- bis zwölfmonatiges Tiefenpraktikum. Der Anstieg der EQ in den letzten Jahren 2016, 2017 und 2018 hatte sehr stark mit dem Zugang von jungen Geflüchteten in diese Maßnahme zu tun. Und gerade da hat sich auch gezeigt, dass dieser direkte Kontakt sehr, sehr wichtig und gut war. Die Frage, warum das aber nicht häufiger genutzt oder eingesetzt wird, würde ich auch gerne an die BA weiterleiten. Frau Dr. Cujai, wenn Sie da weitermachen möchten.

Der Vorsitzende: Frau Dr. Cujai, bitte.

Dr. Nicole Cujai (BA): Das kann ich gerne machen. Ja, ich sehe es auch so. Also, der Anstieg der EQ in den letzten Jahren hatte tatsächlich viel mit dem Zugang von Geflüchteten in die Einstiegsqualifizierung zu tun, weil es eben ein niedrigschwelliges Instrument ist. Ich glaube, warum EQ aktuell nicht mehr so „gefragt“ ist, ist tatsächlich, dass EQ in Teilen auch als „Marktersatzinstrument“ verwendet worden ist. Das heißt, Jugendliche, die im September keine Ausbildung gefunden haben, hatten die Möglichkeit, dann auch noch in eine EQ ab Oktober einzumünden. Wir haben aufgrund der Veränderungen am Ausbildungsmarkt jetzt doch mehr tatsächliche Einmündungen in Ausbildung, unter Umständen dann eben mit Unterstützung durch assistierte Ausbildung, Ausbildung mit begleitenden Hilfen oder Ähnliches. Das wäre jetzt meine Erklärung dafür, warum EQ vielleicht eben in den letzten Jahren – abgesehen von den Geflüchteten – nicht so stark genutzt worden ist.

Zum Thema der Digitalisierung und der Frage, ob ich Geringqualifizierte besser durch solche Formate erreiche: Das kann ich schwer einschätzen. Mein Erleben ist: Wenn ich sehe, wie bei uns in den Agenturen für Arbeit allein unsere Bewerbungs-Arbeitsplätze in den BiZ [Berufsinformationszentrum] frequentiert sind, dann weist das darauf hin, dass viele Menschen, die bei uns Kundinnen oder Kunden sind – sei es in der Grundsicherung oder tatsächlich in der

Agentur für Arbeit –, nicht über das entsprechende Equipment verfügen, um vertieft an digitalen Maßnahmen teilnehmen zu können. Allein die Tatsache, dass jemand ein Smartphone hat, heißt ja noch nicht, dass er dann auch andere Arbeitsmittel zu Hause besitzt. Insofern glaube ich, dass das auch eine Frage der Teilhabe ist, die zum Teil ökonomisch bedingt ist, wo sicher nochmal geguckt werden muss, ob denn alle die gleichen Zugänge haben. Das erleben wir ja auch beim Thema Bildung, insbesondere in Zeiten von Corona: Haben alle Schülerinnen und Schüler den gleichen Zugang zu Digitalisierung? Insofern ist das sicher eine Frage, die man in dem Kontext stellen müsste. Ansonsten: Klar, digitale Alltagskompetenzen sind natürlich da. Aber ob das jetzt Formate sind, mit denen man Geringqualifizierte besser erreicht, dass müsste uns dann vielleicht die Forschung sagen.

Das Thema Datenschutz: Ja, das ist tatsächlich eines, das mich sehr bewegt, da wir in der Diskussion erleben, dass selbst die Datenschutzbeauftragte des Bundes und die Datenschutzbeauftragten der Länder nicht immer alle zu jeder Zeit der gleichen Meinung sind. Ich wäre dankbar, wenn es Initiativen gäbe, die ermöglichen, dass zumindest Sozialleistungsträger Daten einfacher austauschen könnten. Das wäre uns schon eine Hilfe. Aber ich glaube, das bedarf dann politischer Initiativen. Danke.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Dr. Cujai. Wir kommen zur Fraktion DIE LINKE. Ich habe Wortmeldungen von Frau Kennecke und Frau Kollegin Krellmann. Frau Kennecke, bitte.

Sachverständige **Angela Kennecke:** Meine Fragen richten sich insbesondere an Frau Hemkes, da es sich weitestgehend um Weiterbildung handelt. Zunächst einmal finde ich den Förderdschungel relativ umfangreich: Was kriegt wer? Geht das überhaupt ohne Beratung? Wie kompliziert ist die Antragstellung? Es wäre ja unglücklich, wenn Leute mehr Zeit oder mehr Geld und Ressourcen



darauf verwenden, einen Antrag zu stellen, als sie nachher wieder rausbekommen.

Dann bei den Bedarfsanalysen bei Individuen: Es ist ja wichtig, dass das Angebot auch zu dem entsprechenden Bedarf des Einzelnen passt. Gibt es dort irgendwelche Leitfäden, an denen sich Beratende entlanghangeln können oder irgendwas, was uns dort gegebenenfalls einmal zur Verfügung gestellt werden könnte?

Dann würde es mich interessieren, wann der neue Datenreport zur Verfügung steht, weil die Reports, die in der Präsentation waren, die endeten in den Jahren 2014 oder 2015. Ich habe gesehen, in dem Jahresreport ist zwar immer etwas erwähnt, aber nicht eine detaillierte Auswertung, so wie es jetzt gegeben ist.

Und die letzte Frage: Gibt es Erhebungen speziell zu digitalen Angeboten, insbesondere in Weiterbildungen, zu Erfolg und Qualität? Erfolg und Qualität nehmen zwar zu, aber das heißt ja nicht, dass alles, was da ist, auch gut ist.

So, ich weiß, dass Frau Krellmann noch zwei Fragen hat.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kennecke. Frau Kollegin Krellmann, bitte.

Abg. **Jutta Krellmann** (DIE LINKE.) Ich wollte gerne noch einmal das Thema aufgreifen, über das wir auch schon kurz gesprochen haben: die Ausbildungssituation an und für sich. Herr Neises hat gesagt, dass sie Indizien haben, dass sich der Ausbildungsmarkt im Moment auch wegen dieser ganzen Corona-Krise erheblich verändert. Ich nehme das auch in meiner Region wahr, dass sich im Grunde immer mehr Betriebe aus der Ausbildung verabschieden. Das würde bedeuten, wir reden hier jetzt über berufliche Bildung im Zeitalter der Digitalisierung, aber wir reden so ein bisschen an den realen Entwicklungen vorbei, die wir vor uns sehen. Und da würde ich gern noch einmal den Blick drauf richten und fragen: Wie können und müssten wir damit in der Masse von Informationen umgehen, die wir im Grunde über die Arbeit der Enquete-Kommission zusammengehäuft haben?

Der Vorsitzende: Die Frage richtete sich jetzt an Herrn Neises oder die BA?

Abg. **Jutta Krellmann** (DIE LINKE.): Gesagt hatte es Herr Neises, aber ich hätte gerne eine kompetente Antwort.

Der Vorsitzende: Gut. Beginnen wir mit Frau Hemkes zu den zwei Fragen von Frau Kennecke, bitte.

Barbara Hemkes (BIBB): Vielen Dank. Zum Thema Förderdschungel: Das ist tatsächlich so, und ich glaube, einer der Hauptbeweggründe, weswegen man jetzt die Nationale Weiterbildungsstrategie aufgelegt hat, ist, um sozusagen ein wenig Licht in diesen Förderdschungel hineinzubringen und um dort mehr Transparenz zu schaffen. Da gibt es auch Verabredungen, insbesondere zwischen Bund und Ländern, um zu schauen, wie man mehr Kohärenz in die Förderung hinein bringen und wie man angesichts dieses Förderdschungels möglicherweise auch Förderlücken erkennen kann.

Für den Einzelnen ist es sehr schwer, da tatsächlich den Überblick zu erlangen. Deswegen steigt die Bedeutung der Beratung. Es gibt diverse Initiativen sowohl auf regionaler Ebene als auch auf Bundesebene, die Einzelne dabei unterstützen, entsprechende Angebote zu finden. Ich nenne jetzt mal das Beratungstelefon auf Bundesebene. Die meisten Bundesländer haben eigene Weiterbildungsdatenbanken, Plattformen und ähnliches, wo sie eine Beratung anbieten. Und es gibt in der Tat Leitfäden für die Beratung. Diese sind zum Teil von den einzelnen Förderprogrammen, zum Teil sind es aber auch Qualitätsstandards, die über Beratungsstellen hinaus gegeben werden. Was wir eben als wichtig empfinden ist, dass auch die Ratsuchenden dabei unterstützt werden, die entsprechend richtigen Fragen zu stellen, um für ihre jeweiligen Bedarfe die richtigen Antworten zu bekommen. Ich kann im Nachgang eine kleine Übersicht von Checklisten zusammenstellen, die es dazu gibt. Diese haben wir auch bei uns auf der BIBB-Homepage



eingestellt, ich reiche sie aber gerne nach, soweit etwas da ist. Aber auch da gilt: Das ist zum Teil ein sehr zerklüftetes Feld.

Zu den Zahlen: Wenn Sie sich den Datenreport vom BIBB angucken, stellen Sie fest, dass – ich schätze jetzt mal – ungefähr sechs Achtel der Daten, die wir dort hineingeben, über den Bereich der Ausbildung sind. Der Bereich der beruflichen Weiterbildung ist erst in den letzten Jahren wieder in seiner Bedeutung gestiegen. Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung haben wir lange Zeit im Wesentlichen nur über Ausbildung geredet. Jetzt erst steigt die Bedeutung der Weiterbildung wieder an, und von daher gehe ich davon aus, dass wir auch dort sozusagen mehr und in höherer Frequenz Daten erheben. Zurzeit läuft eine Initiative, um auch zu einer integrierten Weiterbildungsberichterstattung zu kommen, um hier ein paar mehr und aussagekräftigere Daten zu erhalten.

Nun zur Frage der digitalen Angebote. Die Frage müsste ich teilweise zurückgeben an die BA: Gibt es da entsprechende Untersuchungen, dass digitalisierte Weiterbildungsangebote besondere Qualität nachweisen? Konnten dadurch mehr Jugendliche vermittelt oder in den Arbeitsmarkt hineingegeben werden? Das wissen wir nicht, dazu haben wir in dem Sinne keine Daten. Auch hier liegen diverse Qualitätskriterien vor, die in den unterschiedlichen Ebenen ausgearbeitet wurden. Aber wir haben viel zu wenig Evidenz, um zu sagen, wie sie tatsächlich funktionieren und funktionieren können. Es tut mir leid, dass ich dazu nicht mehr sagen kann. Wir wollen uns das jetzt mal ein bisschen genauer anschauen.

Ich kann dazu vielleicht einen Satz sagen, auch noch in Bezug auf die vorherige Frage: Was wir festgestellt haben ist, dass zum Beispiel bei der Ansprache von sogenannten formal Geringqualifizierten diese über digitale Medien weniger zielführend ist, während die Durchführung von Bildungsmaßnahmen entsprechend unterstützt und begleitet sehr wohl viele Vorteile bieten kann. Danke.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Hemkes. Sie haben das Wort weitergegeben an Frau Dr. Cujai. Frau Dr. Cujai, vielleicht könnten Sie auch noch die Frage von Frau Krellmann beantworten.

Dr. Nicole Cujai (BA): Also, zur Frage von Erfolg und Qualität digitaler Angebote: Die Qualitätskriterien sind bei uns zumindest grundsätzlich für alle Maßnahmen, die angeboten werden, gleich. Evaluationen zum Erfolg kann ich im Moment leider auch nicht bieten. Da müsste ich ebenfalls noch einmal schauen, ob wir überhaupt etwaige Ergebnisse in unseren Statistiken haben. Ich glaube aber, dass es da nicht differenziert ist und wir insofern aktuell auch keine Daten zu bieten hätten.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Die Frage von Frau Krellmann ist, glaube ich, noch offen. Frau Krellmann, aber jetzt sind wir schon über die Zeit, es sei denn, Herr Neises könnte noch innerhalb einer halben Minute etwas ergänzen.

Frank Neises (BIBB): Ich habe Sie ehrlich gesagt akustisch nicht richtig verstehen können. Ich habe den Eindruck, es geht um die Auswirkung von Corona auf die Ausbildungssituation?

Abg. **Jutta Krellmann (DIE LINKE.):** Ja.

Frank Neises (BIBB): Das ist im Prinzip das, was ich eben schon mal angedeutet hatte. Also, zunächst müssten wir aus unserer Sicht die betriebliche Ausbildung stärken. Wir müssten alles dafür tun, um die betriebliche Ausbildung mit den Instrumenten zu stärken, die wir haben. Es existieren zum Beispiel die assistierte Ausbildung und die ausbildungsbegleitenden Hilfen, wo wir Ausbildungsverhältnisse begleiten und gleichzeitig auch nach Neu- und Weiterentwicklungen von anderen Konzepten der Ausbildungsverbünde schauen. So wird etwa geschaut, wie man Auftragsausbildung oder eine Ausbildung im Konsortium stärken kann. Schließlich wird es auch eine Herausforderung sein, Ausbildung weniger in Großgruppen, sondern auch in kleinen Gruppen stattfinden zu lassen. Wenn man jetzt Bildungsdienstleister mit hinzuzieht, müssen diese auch gewährleisten, dass man diese



Begleitung oder Ausbildungsanteile eher in kleinen Gruppen übernimmt oder gestaltet.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Neises. So, jetzt habe ich im Chat von den Grünen keine Wortmeldung mehr. Ich frage nochmal nach bei der Fraktion der Grünen: Gibt es noch Fragen? Sonst können wir es auch damit bewenden lassen. Ich höre und sehe keine Wortmeldung. Danke sehr.

Dann darf ich Ihnen, Frau Hemkes, Frau Dr. Cujai, und auch Ihnen, Herr Neises, ganz, ganz herzlich danken, dass Sie uns so kompetent und umfangreich Auskunft geben konnten. Vielen Dank auch für Ihre schriftlichen Stellungnahmen, Ihre Präsentationen – das war wirklich sehr gewinnbringend, wie ich finde. Es blieben auch fast keine Fragen offen. Wenn doch noch etwas unklar wäre, dann sind die Kolleginnen und Kollegen Sachverständigen sicherlich auch gerne bereit, da noch einmal etwas nachzutragen. Ich danke Ihnen wirklich für diesen gelungenen Input heute und für die gute Diskussion. Ich wünsche Ihnen alles Gute. Bleiben Sie weiterhin gesund! Sie dürfen gerne weiterhin in der Leitung bleiben, bis wir die Sitzung um 16 Uhr schließen. Danke sehr nochmal. Sie hören den Applaus der versammelten Enquete-Kommission. Danke sehr.

Tagesordnungspunkt 2

Berichte aus den Projektgruppen 4, 5 und 6

Der Vorsitzende: Meine Damen und Herren, dann kommen wir zum Tagesordnungspunkt 2, den Berichten aus den Sitzungen der Projektgruppen heute Morgen, die ebenfalls als Videokonferenzen stattgefunden haben. Ich darf zunächst Frau Kollegin Fahimi von der Projektgruppe 4 „Weiterbildung“ um einen kurzen Bericht bitten.

Abg. **Yasmin Fahimi** (SPD): Wir haben heute in der Projektgruppe zunächst noch einmal erneut die Diskussion aufgegriffen, mit der wir beim letzten Mal zum Thema „Betriebliche

Weiterbildung“ begonnen hatten. Dabei hatten wir uns darauf verständigt, dass wir dieses Thema in der Klausur nochmal intensiver betrachten und bewerten wollen, weil es aus unserer Sicht doch sinnvoll erscheint, es klarer zu sortieren, was wir genau meinen, wenn wir über betriebliche Weiterbildung reden. Nur so können wir einerseits wirklich die Fragen bewerten: Wo stehen wir da? Wie erhalten wir das, was gut läuft und gut in die Hand genommen wird? Und was sind die Erfolgskriterien dazu? Auf der anderen Seite stehen aber auch die Fragen: Wo sehen wir gegebenenfalls auch Nachholbedarf und weitere Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten? Dazu werden wir in der Klausur vertiefter beraten, neu sortieren und strukturieren. Es muss einerseits klar sein, wer der Nutznießer und was der Zweck von betrieblicher Weiterbildung ist und was sozusagen für den Beschäftigten im Einzelnen, für die Brancheninteressen der Sozialpartner, aber eben auch, was für die Arbeitgeberinteressen betrieblich notwendig, zweckmäßig oder persönlich, beruflich weiterführend ist. Auf der anderen Seite sollen Art und Ziel der Weiterbildung auch daran bewertet werden, was sozusagen normale Anpassungsqualifikationen im Prozess der Arbeit und was Fortbildungs- und was Höherqualifizierungsmaßnahmen sind. Das, wie gesagt, ist noch nicht auf den Punkt diskutiert, aber wir haben ein weiteres Verfahren dazu festgelegt, was dann hoffentlich für den Gesamtkommissionsbericht zielführend ist.

Unseren Schwerpunkt bildete heute die Frage der beruflichen Qualifizierung, der Verzahnungen, der Kombinationsmodelle und auch der Verknüpfung von beruflicher und akademischer Qualifizierung. Wir hatten Herrn Dr. Jaich von ver.di zu Gast. Er machte einen Aufschlag, bei dem es um die Frage ging, inwieweit wir uns mit Blick auf die Zertifizierung genauer anschauen müssen – auch das hatten wir schon mal in der Kommission zur Debatte –, wie die jeweiligen Zertifizierungen am Markt laufen, also auch jenseits unserer Definitionen im Berufsbildungsgesetz. Da gibt es



durchaus einige interessante Ansätze. Das ist aber trotzdem eine Frage, die in der Tat weiter geklärt werden muss im Sinne von: Wie schaffen wir Sichtbarmachung von verschiedenen Bildungsbausteinen, Bildungserfolgen, die dann irgendwann auch die Grundlage für mehr Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Ausbildung, aber eben auch für entsprechende, gegebenenfalls darauf anzusetzende Finanzierungsmodelle seien können?

Es gibt allerdings auch umgekehrt schon eine Reihe von entsprechenden Übergangs- und Kombinationsmodellen, die wir uns in dem Zusammenhang nochmal angeschaut haben. Da gibt es auf der einen Seite Abiturientenprogramme, die insbesondere auch im Handel eine große Verbreitung finden. Da ist aber auch die Möglichkeit und der Aspekt von Zusatz- und Wahlqualifikationen in der Ausbildung, die es gegebenenfalls zu verbreitern gilt und zwar sowohl mit Blick auf die Ausbildung selbst als auch als eine Art Modul und Wahlbaustein der Weiterbildung. Diese könnten dann entsprechend auch sichtbarer und transparenter für die jeweiligen Lebenslauf-bahnentwicklungen sein.

Die Frage der Teilqualifikationen haben wir auch wieder aufgerufen. Es bleibt dabei, dass wir darauf teilweise, sagen wir mal, einen unterschiedlichen Blick haben. Auf der einen Seite sehen wir natürlich auch die Potentiale für junge Erwachsene, die entsprechende Ausbildungen nachholen. Auf der anderen Seite sehen wir immer wieder die potenzielle Gefahr, dass damit eine bestehende Ausbildung zerlegt werden könnte. Daneben steht die Frage, wie man eigentlich das, was wir gemeinsam wollen, vielleicht auch noch einmal klarer definieren und festhalten sollte. Uns geht es nämlich sehr wohl um das Prinzip, an dem wir festhalten wollen: eine umfassende Handlungskompetenz sicherzustellen, also, auch hier eine klare Abschlussorientierung zu haben, und auf der anderen Seite vielleicht, ich nenne es mal so, eine Ausbildung zu ermöglichen, gerade wenn

sie nachgeholt wird, die eher über einen längeren Zeitraum gestreckt wird oder werden sollte.

In diesem Zusammenhang ist uns - auch mit Blick auf die weiterbildenden Studienangebote – von Frau Prof. Hanft vorgetragen worden, dass es zwar schon eine Reihe von Angeboten gibt, der Bedarf jedoch weiter steigt – von Mikroprogrammen bis hin zu ganzen mehr oder weniger selbst zusammengebastelten Studienabschlüssen; es also darum geht, ein breiteres Angebot sicherzustellen. Dies stellt gerade im hochschulischen Bereich eine Herausforderung dar. Auch wenn der Begriff der Modularisierung bei uns immer wieder zu einer Art entsprechender Reflexe führt, so haben wir uns doch, glaube ich, darauf verständigt, dass mit Blick auf die Weiterbildung – nicht auf die grundständige Ausbildung – eine solche Modularisierung sinnvoll ist. Das gilt sehr wohl dann, aber nicht unbedingt nur als Teilnahmebestätigung, sondern tatsächlich auch in irgendeiner Art und Weise der dokumentierten Zertifizierung, die dann eben auch die Grundlage für entsprechende Durchlässigkeit und Finanzierungsmodelle ermöglicht. Ja, das ist der erste Punkt gewesen.

Des Weiteren haben wir festgestellt, dass es mit Blick auf die lebenslaufbahnorientierte Weiterbildung sinnvoll wäre, natürlich auch nochmal das Thema Beratung aufzugreifen und zwar in einer Art und Weise, die sicherlich an unterschiedlichen Stellen ansetzen muss. Insofern muss man die Beratungsstruktur hier vielleicht anpassen. Einerseits müssten nämlich in der sehr grundsätzlichen Orientierung, die hier gegeben werden muss, Anpassungen erfolgen. Aber auf der anderen Seite muss auch sehr viel stärker systemisch integrierte Weiterbildungsberatung sichergestellt werden. Die gilt vor allem im Umfeld der Betriebe und der beruflichen Ausbildung, aber eben auch im hochschulischen Bereich, damit dieser Dschungel am Ende auch übersichtlich bleibt und jedem, der sich noch in Ausbildung befindet, auch klar ist: Kein Abschluss ohne



Anschluss. Das sind im Überblick die wesentlichen Aspekte gewesen. Es gab sicherlich noch einiges mehr. Wenn es Ergänzungen gibt, dann freue ich mich darüber.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Fahimi, für den relativ ausführlichen Bericht, aber schließlich ist es auch ein großes, wichtiges Thema. Vielen Dank dafür. Ich sehe jetzt keine weiteren Nachfragen. Viel Erfolg weiterhin für die Arbeit. Dann kommen wir zur Projektgruppe 5 „Attraktivitätssteigerung“. Frau Kollegin Höchst, bitte.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Vielen herzlichen Dank. Wir haben heute das Gelände des zweiten Themenblocks betreten, das der Gleichwertigkeit. Hierzu haben wir in einem ersten Sachverständigenvortrag Herrn Professor Sloane zum Thema „Gleichwertigkeit der beruflichen und akademischen Bildung und deren Stellenwert in der Gesellschaft“ gehört. Das zielte vor allem auch auf die gewerblichen, kaufmännischen und sozialen Berufe ab. Ich würde da jetzt einfach gerne ein paar Schlagwörter aufzählen, um Ihre Zeit nicht noch übermäßig zu beanspruchen. Einige Schlagworte, die ich mir notiert habe, waren beispielsweise, dass sich Wertschätzung nicht verordnen lässt, dass Durchlässigkeit eher formal geregelt, aber nicht lösungsorientiert ist, dass es Probleme der Sprache gibt, womöglich zwischen Wissenschaft und Handwerk, dass es nun mal verschiedene Kulturen, Lernwelten und Systeme gibt und die Systemunterschiede vielleicht nicht immer gerecht sind, aber auch in vielfältiger Hinsicht nicht bis ins Detail zu ändern sind. Weitere Schlagworte waren: Übergänge schaffen, die Menschen unterstützen, das ausbildungsintegrierte Studium fördern, den Berufsschulabsolventen andere Hochschulzugänge anzubieten und so weiter. Ich gehe da jetzt nicht weiter ins Detail. Es war sehr, sehr spannend. Ich freue mich schon auf unseren Bericht.

Dann hatten wir einen zweiten Sachverständigenvortrag von Herrn Dirk Werner vom IW Köln zum Thema „Karrierefaktor und

höhere Berufsbildung“. Hier möchte ich auch ein paar Schlagworte nennen. Dieser Vortrag umfasste den Karrierefaktor höhere Berufsbildung, die Fakten des Erwerbs, der Erwerbs- und Karriereperspektiven im Vergleich sowie die Erwartung, Einflussfaktoren der Berufswahl und natürlich ein Fazit und Handlungsoptionen. Diese könnte ich Ihnen jetzt im Einzelnen nennen, aber ich sehe, ich spreche schon eine ganze Weile.

Der Vorsitzende: Wir können das nachher bereuen.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Ja, das ist eben auch ein unwahrscheinlich interessantes Thema und wenn man da tiefer einsteigt, dann dauert das natürlich ein paar Minuten. In der Diskussion sind noch ein paar Fragen aufgetaucht, die ich sehr spannend fand, zum Beispiel zum Thema Bachelor Professional statt Master. Es wurde gesagt, dass dies eine große Spannbreite in der Wirtschaft habe, aber eine Dachmarke fehle: Was steckt eigentlich in diesem Begriff drin? Ein weiterer wichtiger Punkt: Sind es wirklich nachhaltige Hilfen, um Ausbildung zu verbessern? Auch die OECD war Thema.

Sie sehen schon, wir haben auch einen weitgefächerten Ritt durch sehr viele Themengebiete veranstaltet und ich darf Ihnen schon mal den Mund in Aussicht auf unseren Bericht wässrig machen. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Höchst, für Ihren Bericht. Abschließend noch der Bericht aus der Projektgruppe 6 „Übergänge“. Frau Kollegin Bull-Bischoff bitte.

Abg. **Dr. Birke Bull-Bischoff** (DIE LINKE.): Wir hatten heute zwei Schwerpunkte auf unserer Liste: Zum einen die Chancen junger Menschen mit Migrationshintergrund beim Übergang in die berufliche Bildung und zum zweiten das Konzept der Ausbildungsreife, wie es ja auch schon mehrfach in Debatten und Vorträgen Anklang gefunden hat.

Zur ersten Frage der jungen Leute mit Migrationshintergrund in der beruflichen



Ausbildung möchte ich zwei Befunde voranstellen: Zum einen konnte man feststellen, dass die eigenen Erwartungshaltungen an berufliche Bildung und Ausbildung kaum große Unterschiede zu denen der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund aufweisen. Zum zweiten hat man feststellen können, dass es dann, wenn junge Menschen mit Migrationshintergrund den Übergang in die berufliche Bildung geschafft haben, auf beiden Seiten eine hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Bildung in den Betrieben gibt. Das Fazit ist dennoch, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund bei gleichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen erheblich seltener in betriebliche Ausbildung einmünden und man durchaus von struktureller Benachteiligung im Übergang von Schule zu Ausbildung sprechen kann. Das betrifft vor allem männliche Jugendliche, das betrifft vor allem türkische und arabische junge Menschen in der ersten und zweiten Generation. Da gibt es eine ganze Reihe von Einflussfaktoren. Man muss aber am Ende des Tages auch festhalten, es sind Diskreditierungs- und Diskriminierungsmechanismen, auf die wir dann auch politisch reagieren müssen.

Wir haben einige Handlungsfelder diskutiert, so zum Beispiel den generellen Ausbau von vorhandenen Förderinstrumenten; und hier – das klang ja schon häufig an – die Frage der betriebsnahen Konzepte, die besonders erfolgreich sind, da es eben auch um persönliche Erfahrung geht. Interessant ist auch der Befund, dass Betriebe mit vielfältigen, vorhandenen Erfahrungen stark bereit sind, Jugendliche mit Migrationshintergrund einzustellen. Das beruht eben auf ihren positiven Erfahrungen, die sie gemacht haben. Umgekehrt ließ sich aber auch feststellen, dass Betriebe mit weniger Erfahrungen sehr viel seltener bereit sind, Jugendliche mit Migrationshintergrund einzustellen. Also, man muss überlegen, wie es gelingen kann, diese Einstellungen, die dahinterstehen, zu revidieren. Und das hat sehr viel mit Praxis und Betriebsnähe zu tun und

natürlich immer wieder auch mit der rechtzeitigen Berufsorientierung.

Zum zweiten Punkt unserer Debatte, des Kriteriums der Ausbildungsreife: Ist die Ausbildungsreife ein geeigneter Bezugspunkt? Hier haben wir zu Beginn auch wieder den Befund vorgetragen bekommen, dass es große Kompetenzüberschneidungen zwischen Jugendlichen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen gibt. Es gibt kaum einen großen Unterschied, was die Kompetenzen betrifft, zwischen den Jugendlichen, die unterschiedliche Schulabschlüsse haben. Auch die Heterogenität innerhalb der Schulabschlüsse ist im Wesentlichen ähnlich verteilt. Und das bedeutet ja, es müssen andere Mechanismen wirken, die dazu führen, dass vor allen Dingen junge Leute mit Hauptschulabschluss zu einem sehr großen Anteil in den Übergangssystemen landen. Also geht es wahrscheinlich nicht nur um die Ausbildungsreife. Damit geht es auch hier wieder um die Frage der Diskreditierungs- und Abwertungsprozesse sowie der Zuschreibungen. Deshalb müssen wir alsbald zu den Fragen kommen: Was heißt das für die Zukunft der Praxis der Ausbildungsreife in ihrer jetzigen Form in der BA? Ist eine Reform möglich und wenn ja, in welche Richtung? Oder sollten wir auf solch eine Art der Stichtagsentscheidung verzichten? In jedem Falle – da waren wir uns, glaube ich, einig – kann die Entwicklung von Ausbildungsreife nicht nur eine Frage von Diagnostik am Anfang sein, sondern sie muss vor allen Dingen Gegenstand der beruflichen Bildung selbst sein. Also, Jugendliche müssen in der beruflichen Ausbildung selbst – wenn man den Begriff so will – ausbildungsreif werden.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Bull-Bischoff, auch für Ihren Bericht und auch Ihnen weiterhin viel Erfolg, genauso wie Ihnen, Frau Kollegin Höchst.

Ja, ich sehe keine Fragen. Dann sind wir jetzt auf der Zielgeraden. Wir brauchen noch zwei Minuten. Wir haben leicht überzogen.



Tagesordnungspunkt 3

Verschiedenes

Der Vorsitzende: Ich darf Ihnen noch das Ergebnis der Abstimmung zu unserer angekündigten Sondersitzung am 25. Mai 2020 zum Thema „Lernortkooperation“ ankündigen. Wir wollten das ja ursprünglich gemeinsam mit dem Thema „Prüfungswesen“ am 20. April 2020 behandeln. Das ließ sich aber aus verschiedenen Gründen nicht realisieren. Wir sind somit in der Obleuterunde übereingekommen, am 25. Mai eine Sondersitzung durchzuführen. Die Obleute haben hierzu eine schriftliche Abstimmung angeregt und diese wurde auch durchgeführt. Am 30. April war die Abgabefrist. Ich darf Ihnen das Ergebnis mitteilen: Es haben sich 13 Abgeordnete und 10 Sachverständige Mitglieder der Enquete-Kommission an dieser Abstimmung beteiligt. Auf die Frage nach der Durchführung des schriftlichen Verfahrens haben alle mit „Ja“ geantwortet, sodass wir anschließend diese schriftliche Abfrage durchführen konnten. Auch die zweite Frage nach der Zustimmung zur Durchführung einer öffentlichen Anhörung haben ebenfalls alle Mitstimmenden mit „Ja“ beantwortet, sodass wir diese Sitzung dann entsprechend am 25. Mai durchführen können. Wir haben auch bereits bei den Gästen angefragt, auf die wir uns verständigt hatten. Es haben bereits Herr Straubinger vom Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung wie auch Herr Wagner und Herr Mezger vom Kooperationsprojekt der Schule in Aalen und der ZEISS AG zugesagt. Die genauere Planung werden die Obleute dann in ihrer Sitzung am Mittwoch beraten. Das war's zu diesem Punkt.

Gibt es von Ihrer Seite jetzt noch Punkte, die Sie unter „Verschiedenes“ ansprechen möchten? Ich schaue mal in den Chat, ob es noch Wortmeldungen gibt – eine: die Frage, wie lange die Sitzungen noch als Videokonferenzen laufen? Herr Seifen, ich kann Ihnen diese Frage nicht beantworten, aber ich nehme an, die nächste Mai-Sitzung wird auf jeden Fall noch als Videokonferenz durchgeführt werden und ich denke auch, dass wir im Juni noch in dieser Form tagen werden. Aber wir müssen auch ein bisschen auf Sicht fahren. Es funktioniert, wie ich finde, sehr gut, vielleicht besser als der eine oder andere erwarten würde. Ich würde Sie trotzdem gerne einmal wieder persönlich sehen, da auch die Gespräche am Rande wegfallen, wo man auch noch einmal einiges klären kann. Aber irgendwann werden wir uns auch wieder persönlich hier in Berlin sehen.

Ich danke Ihnen ganz herzlich für die konstruktive und konzentrierte Mitwirkung und wünsche Ihnen allen noch einen schönen Nachmittag. Bleiben Sie gesund und auf bald!

Schluss der Sitzung: 16.06 Uhr

gez. Dr. Stefan Kaufmann, MdB

Vorsitzender



Anhörungssitzung:

„Wege in qualifizierte Erwerbstätigkeit – Spektrum und Erfolgsfaktoren der Förderinstrumente“

Barbara Hemkes,
Leiterin des Arbeitsbereichs 4.2
"Innovative Weiterbildung,
Durchlässigkeit, Modellversuche"

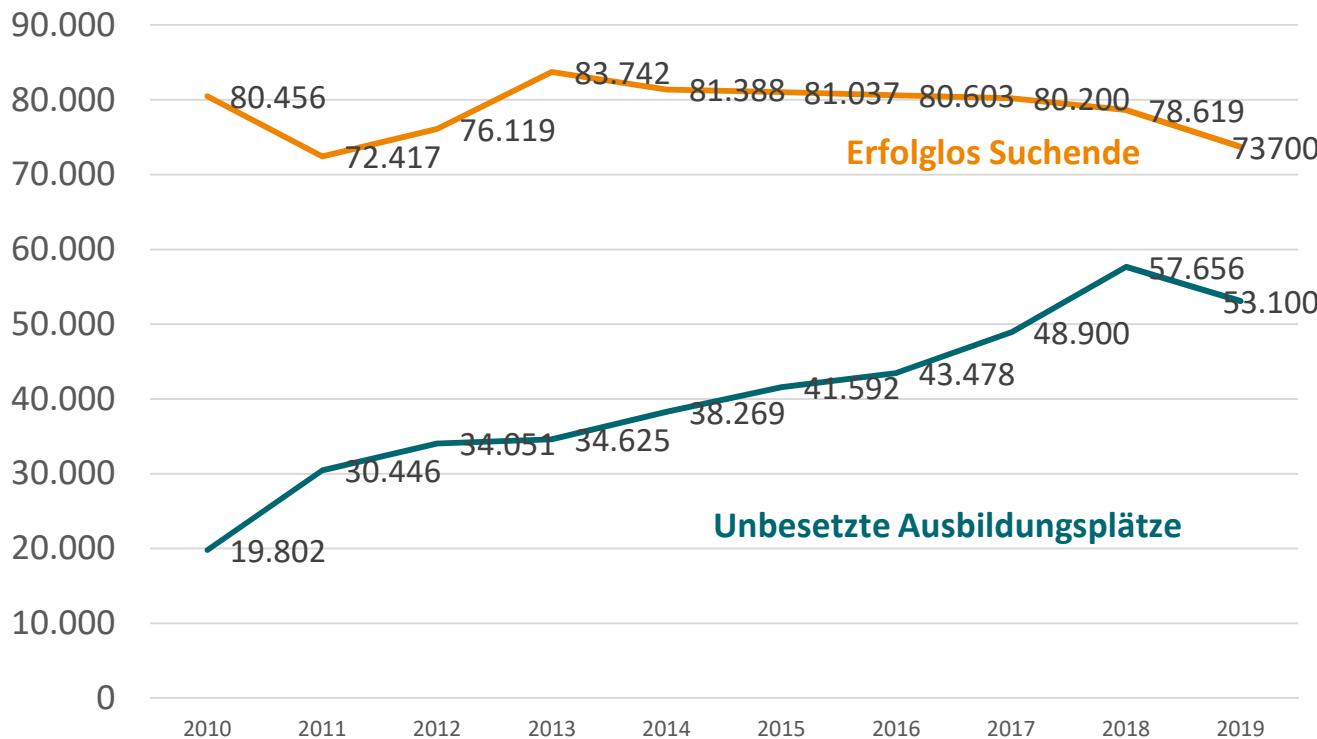
Frank Neises,
Wiss. Mitarbeiter, Arbeitsbereich 4.1
„Fachstelle für Übergänge,
Grundsatzfragen“

Frank Neises

1. Übergänge in Ausbildung

2. Weiterbildung, Durchlässigkeit

Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt



Quelle:
Bundesinstitut für
Berufsbildung (Ulrich
u.a. 2020) „Die
Entwicklung des
Ausbildungsmarktes
im Jahr 2019“

- ❖ Besetzungsprobleme v. a. in Handwerksberufen und in Berufen einfacher Dienstleistungen sowie für KMU und Kleinstbetriebe.
- ❖ „Entspannung am Ausbildungsmarkt“ kommt bei Jugendlichen mit Förderbedarf weniger an.

Perspektive: Jugend und Jugendphase

Die drei Kernherausforderungen in der Jugendphase:

- Entwicklung sozialer und beruflicher Handlungsfähigkeiten (Qualifizierung)
- Balance zwischen subjektiver Freiheit und sozialer Zugehörigkeit finden (Selbstpositionierung)
- Übernahme soziokultureller, ökonomischer und politischer Verantwortung bewältigen (Verselbständigung)

Jugend im 21. Jahrhundert (15. Kinder- und Jugendbericht):

- Junge Menschen benötigen heute mehr (Lebens-) Zeit, um die Jugendphase erfolgreich zu bewältigen, bis ins dritte Lebensjahrzehnt hinein.
- Viele Jugendliche sind am Übergang verunsichert – Wunsch nach Sicherheit und Anerkennung
- Entwicklungsphasen häufig geprägt durch Neuorientierung und Suchbewegungen

„Exklusionsrisiken“ am Ausbildungsmarkt

Jugendliche ohne
Hauptschulabschluss bleiben im
Alter bis 34 zu 69% ohne
Berufsabschluss (vgl. BIBB, iABE,
2020)

Im Jahr 2017 waren 2,12 Mio. junge Menschen
zwischen 20 und 34 Jahren ohne formale
Qualifikation (BIBB-DATENREPORT 2019)

2017 waren ca. 50 % aller
jungen Mütter (16-24 Jahre)
ohne Berufsabschluss und
besuchten weder Schule
noch Ausbildung. (DE-
STATIS, MIKROZENSUS)

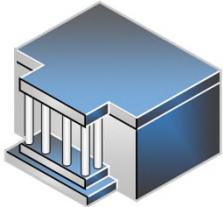
Übergang aus der WfbM auf den regulären
Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bei 0,5% (2.
Teilhabebericht der Bundesregierung)

Deutlich schlechtere Chancen von jungen
MigrantInnen auf dem Ausbildungsmarkt.
(BIBB-REPORT, 06/2018)

Rd. 13 % Anfänger/-innen (ca. 264 T) im so
genannten Übergangsbereich in 2018 (vgl.
BIBB, iABE, 2019)

- ❖ Vergeudung volkswirtschaftlicher Potenziale
- ❖ Exklusion überwinden, Teilhabe sichern: Inklusion als übergeordnetes Prinzip

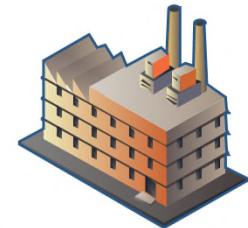
Übergangsbereich



Studium

???

Ausbildung (betrieblich,
schulisch,
außerbetrieblich)



Übergangsbereich Schule – Ausbildung

- Vielzahl an Angeboten, „Black-Box“, „Labyrinth“

- Vielzahl erzeugt Koordinierungs- und Abstimmungsbedarf „vor Ort“

Regelinstrumente SGB
Rund ein Dutzend zentrale
Förderinstrumente im SGB II,
III, VIII – verschiedene
Handlungslogiken

**Programme von Bund und
Ländern**
42 Bundesprogramme und 280
Landesprogramme

Schulische Bildungsgänge
125 schulische Bildungsgänge
(BVJ, BGJ, BFS etc.)

Datenbanken auf
www.überaus.de



Allgemeinbildende
Schule

Quelle: Bojanowski 2012, Münk 2010

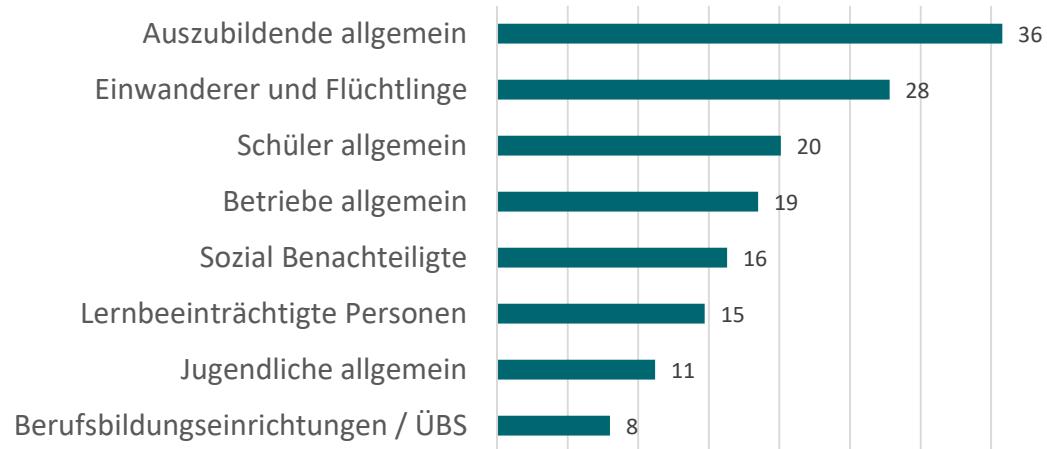
Frank Neises

Regelinstrumente SGB

Berufsorientierung	Berufs- und Ausbildungsvorbereitung	Berufsausbildung	Nachqualifizierung
Berufsorientierungsmaßnahmen	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB, BvB-Reha, BvB-Pro) Einstiegsqualifizierung (EQ) Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ) Assistierte Ausbildung (AsA)	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE-integrativ, BaE-kooperativ) Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)	Arbeitsgelegenheiten

Programme von Bund und Ländern

Adressaten der Angebote (in Prozent, n=322)



Angebote der Programme (in Prozent, n=322)



Quelle: Datenbestand der BIBB-Fachstelle überaus zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, 2020; (Mehrfachnennungen, jeweils 8 häufigsten)

Frank Neises

Digitalisierung

- 16 der Programme reagieren explizit auf Herausforderungen der Digitalisierung, 7 davon im Rahmen von ÜBS
- Gerade für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf droht Zunahme der digitalen Spaltung
- Digitale Medien stärker als Lehr- und Lernmittel nutzen
- Weiterentwicklung der zentralen Lern- und Arbeitsplattform für den Übergang Schule – Beruf:
www.uberaus.de



Wirkung der Instrumente



- Wenige Befunde bzw. Wirkungsforschung zu den Förderinstrumenten, keine „Implementationsforschung“
- Kompensationsangebote (Passungsprobleme) ohne Garantie eines gelingenden Übergangs (rd 42% münden nach einer Maßnahme in Ausbildung, weitere 8% nach zwei oder mehr Maßnahmen, rd. 40% münden nicht in Ausbildung)
- Übergänge in Ausbildung werden befördert durch:
 - Betriebsnähe, betriebliche Phasen
 - Nachholen eines Schulabschlusses
 - Kontinuierliche, verlässliche Begleitung (durch häufige Wechsel aber verminderter)

Quellen: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, BIBB-Übergangsstudie
Eberhard u.a. 2013, WZB: Menze, Holtmann 2019, BA-Verbleibsstatistik

Folgen aus den bisherigen Erkenntnissen



- Kontinuierliche Begleitung (Prozessbegleitung) statt vieler Einzelmaßnahmen (stigmatisierende „Maßnahmekarrieren“) – Hilfen aus einer Hand
 - So wenig „Sonderwelten und –wege“ wie möglich
 - Dualisierte Ausbildungsvorbereitung und außerbetriebliche Ausbildung ausweiten
 - Ausbildung flexibel gestalten, auf den individuellen Bedarf anpassen und Betriebe (KMU) unterstützen
-
- Wie müsste das idealtypische Instrument konzipiert sein (unter Berücksichtigung verschiedener Interessens- und Zugangslogiken sowie Rahmenbedingungen)?

Handlungsoptionen

AUSBILDUNG

- Flexibilisierung der Ausbildung und Verschränkung mit externer Unterstützung
- Betriebliche + berufliche Sozialisation stärken
- Mobilität fördern (Azubi-Ticket...)



DUALISIERUNG DER BILDUNGSANGEBOTE

- Außerbetriebliche Ausbildung ausweiten
- Dualisierte Ausbildungsvorbereitung (z. B. EQ, AV-Dual...)
- Individuelles Matching (ASA, Phase 1...)



BERUFSORIENTIERUNG UND BERUFWAHL

- Individuelle Berufswegeplanung
- Imagekampagnen für Branchen, Ausbildungsbotschafter
- Einbindung von Eltern und Umfeld



LEHR- UND LERNORTE

- Verlässliche + jugendgerechte Lernorte
- Begleitende Sprachförder- und Medienangebote
- Nachholen von Schulabschlüssen
- Nachqualifizierung



BERATUNG + KOORDINIERUNG

- Jugendberufsagenturen weiterentwickeln
- Ausbau 16 h, SGB II unter Einbezug der Jugendhilfe
- Biografieorientierte Beratung, Kontinuierliche Begleitung



ÜBERGANGSBEREICH + BILDUNGSANGEBOTE

- Regelausbildung statt Sonderwege
- Regelinstrumente weiterentwickeln statt neue Programme
- Differenzierte Förderung statt ausdifferenzierter Systeme



Quellen

- Arndt, Ingrid / Neises, Frank / Weber, Klaus (Hrsg.) (2018): Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf. Hintergründe, Herausforderungen und Beispiele für die Praxis. Bonn
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Bielefeld 2018.
- Beicht, Ursula / Walden, Günter (2018): Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger(/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung. BIBB-Report 6/2018. Bonn.
- Bojanowski, Arnulf / Eckert, Manfred (Hrsg.) (2012): Black-Bos Übergangssystem. Münster.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung: Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf. Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB. Bonn 2011.
- Bundesinstitut für Berufsbildung: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – iABE:
<https://www.bibb.de/iabe>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016): Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2017). 15. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2019): Ausbildung 2019 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin.
- Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.) (2014): Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Bonn.

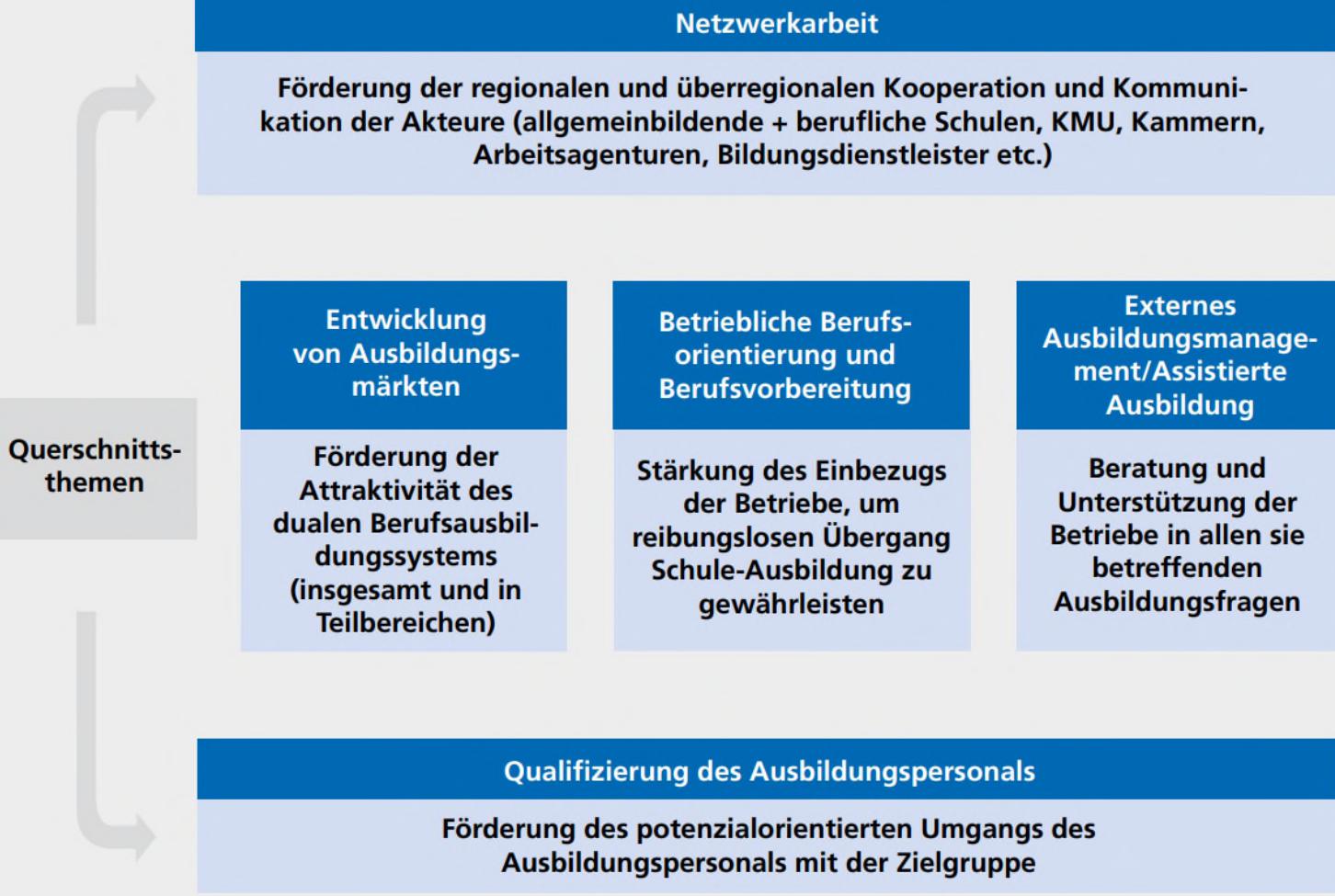
Quellen

- Eberhard, Verena u.a. (2013): Perspektiven beim Übergang Schule – Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. Bonn.
- Granato, Mona / Neises, Frank (Hrsg.) (2017): Geflüchtete und berufliche Bildung. Wissenschaftliches Diskussionspapier. BIBB, Bonn.
- Menze, Laura / Holtmann, Anne Christine (2019): Was können Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Mittleren Schulabschluss aus Übergangsmaßnahmen mitnehmen? Entwicklungen und Übergangschancen in Ausbildung". In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg. 22, H. 3, S. 509-533 (vorab online publiziert 05.06.2019).
- Milde, Bettina / Ulrich Joachim-Gerd u.a. (2020): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2019. Bonn.
- Münk, Dieter / Rützel, Josef / Schmidt, Christian (Hrsg.) (2010): Labyrinth Übergangssystem. Bonn.
- Neises, Frank (2018): Mehr Geflüchtete in dualer Berufsausbildung? Überblick über Datenlage und Angebot. BIBB-Fachbeitrag. Bonn.
- Neises, Frank (2016): Passungsprobleme: Ausbildungsförderung und flexible Unterstützung im Regelsystem. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BIBB, 2016.
- Protsch, Paula (2014): Probleme auf dem Ausbildungsmarkt. Warum für Jugendliche mit Hauptschulabschluss der Einstieg so schwer ist. WZBrief Bildung 28/Februar 2014 Berlin.
- Ulrich, Joachim-Gerd / Enggruber, Ruth (2014): Schwacher Schulabschluss – und dennoch rascher Übergang in Berufsausbildung? Einflussfaktoren auf die Übergangsprozesse von Hauptschulabsolventen/-absolventinnen mit Konsequenzen für deren weitere Bildungswege. Bonn.

1. Übergänge in Ausbildung

2. Weiterbildung, Durchlässigkeit

Vielfalt in der beruflichen Bildung



Initiativen zu Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit

- BMBF-Initiative **ANKOM** - Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung! (Projektförderung): Entwicklung von Konzepten und Verfahren zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Hochschulstudium und Gestaltung von Übergängen (2005 - 2016)
- Bund-Länder-Wettbewerb „**Aufstieg durch Bildung. Offene Hochschulen**“ (Projektförderung) Entwicklung von Weiterbildung an Hochschulen, die offen sind für beruflich Qualifizierte (2011 - 2020)
- **Jobstarter+** (Projektförderung): Unterstützung von KMU bei der Gewinnung von Studienabbrecherinnen und in die als Auszubildende (2015 - 2020)
- Jobstarter+ (Kampagne): Informationskampagne berufliche Bildung „**Praktisch unschlagbar**“ (2012 - 2018)
- **DQR-Bridge 5:** Förderung von Durchlässigkeit zur Fachkräftegewinnung – Entwicklung von bereichsübergreifenden Bildungsmaßnahmen in der hochschulischen und beruflichen Bildung auf Niveau 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) (Projektförderung 2013 - 2016)
- **Aufstiegs-und Weiterbildungsstipendium** des BMBF: Studieren mit Berufserfahrung (individuelle Förderung, seit 2008 bzw. 1991)
- **Aufstiegs-BAföG** von Bund und Ländern: Seit 01.08.2016 auch Zugang für Absolventen eines Bachelor-Studiums sowie Studienabbrecher/innen mit der geforderten Berufspraxis (individuelle Förderung, 2016 novelliert)
- Tw. Berufs- und Studienorientierung in Sek 2

Bildungspolitische Ansatzpunkte zur Steigerung von Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit

- Etablierung bildungsbereichsübergreifender Standards (bspw. über eine gesetzliche Verankerung des DQR)
- Etablierung von Austauschformaten zwischen Berufsbildung und Hochschulen (bspw. BIBB und HRK) zur Entwicklung von gegenseitig anschlussfähigen Curricula (Klärung von Begrifflichkeiten, Kompetenzbeschreibungen etc.)
- Stärkung der beruflichen Fortbildung zur Ausweisung beruflicher Bildungskarrieren mindestens bis zum Niveau 7 des DQR und deren systemische Verankerung als Fortsetzung der beruflichen Erstausbildung
- Ausbau der Möglichkeiten, mit der Erstausbildung die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben (BerufsAbitur)
- Stärkung von pauschalen Anrechnungen beruflicher Qualifikationen/Kompetenzen für ein Hochschulstudium
- Regelungen zur Öffnung der beruflichen Bildung für systematische kompetenzorientierte Anrechnung und Anrechnungsverfahren für hochschulische Lernleistungen
- Stärkung der reziproken curricularen Anschlussfähigkeit der Bildungsbereiche (Kompetenzorientierung; inhaltliche Bezüge, Brückenangebote)
- Förderung hybrider und bereichsübergreifender Bildungsmaßnahmen (DQR-Bridge5; Berufshochschule)
- Etablierung bildungsbereichsübergreifender Informations- und Beratungsinfrastruktur sowie Aufhebung der Trennung von Berufs- und Studienberatung hin zu einer potenzialorientierten, fachlich ausgerichteten Zukunftsberatung
- Finanzielle und infrastrukturelle Förderung individuell flexibler Bildungsweggestaltung

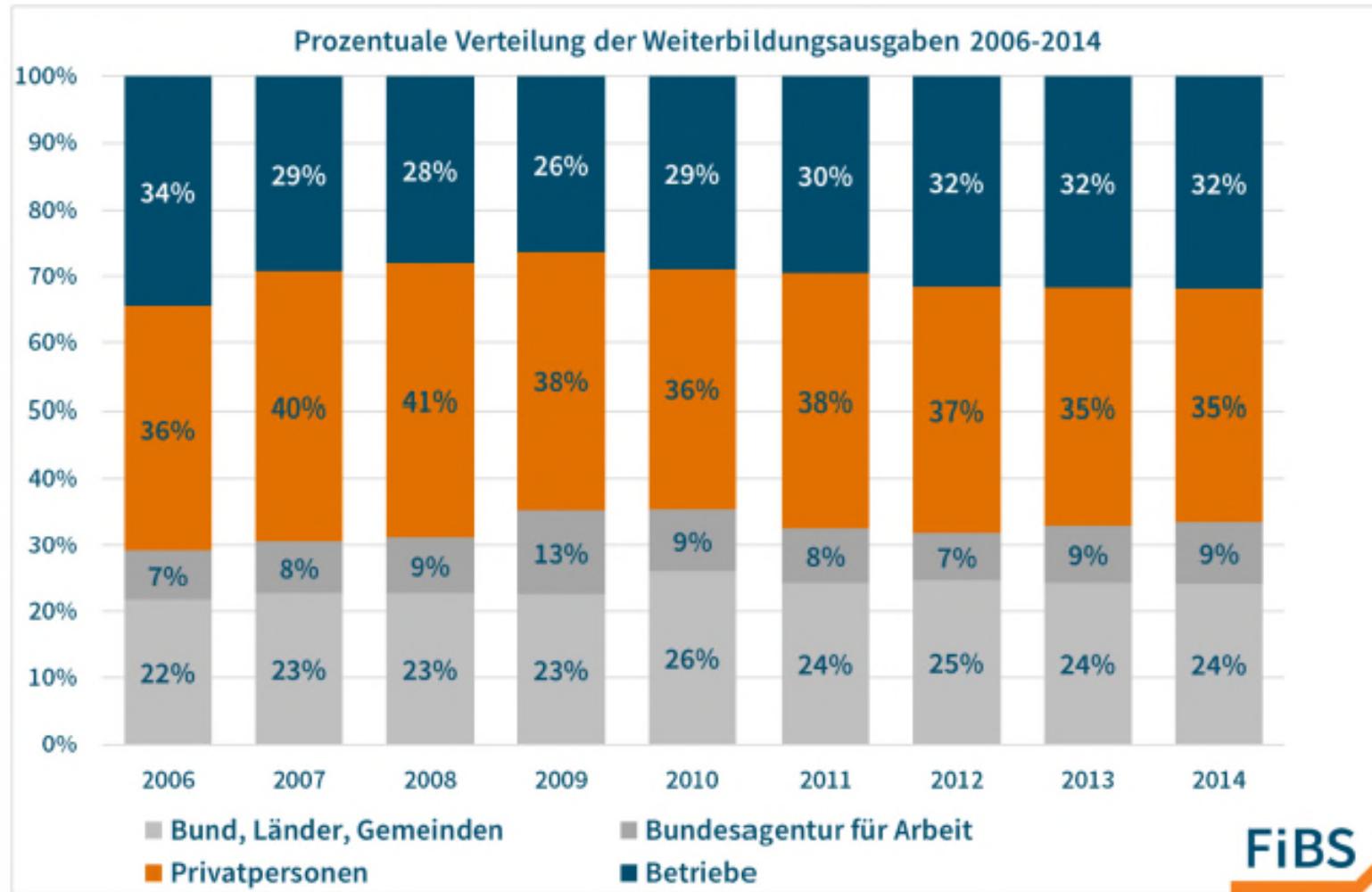
Fördervolumina berufliche Weiterbildung (in Mrd. €)

Jahr	Bund, Länder, Gemeinden	Bundesagentur für Arbeit	Privatpersonen	Betriebe	Gesamtkosten
2006	3,94	1,34	6,60	6,23	18,10
2007	4,14	1,41	7,33	5,33	18,22
2008	4,43	1,66	7,95	5,48	19,52
2009	4,69	2,62	7,98	5,48	20,76
2010	5,31	2,07	7,96	6,45	21,79
2011	5,32	1,79	8,29	6,45	21,84
2012	5,29	1,52	7,83	6,75	21,38
2013	5,35	1,87	7,76	6,98	21,96
2014	5,41	2,06	7,75	7,13	22,35
2015	5,59	2,13	7,95	7,50	23,17

Quellen: BiBB-Datenreport, Statistisches Bundesamt (jeweils verschiedene Jahrgänge), AES 2016, Müller/Wenzelmann (2016), eigene Berechnungen

Anmerkung BiBB: Die angegebenen Ausgaben der BA bestehen zu ca. 50 Prozent aus Arbeitslosengeldzahlungen bei beruflicher Weiterbildung (siehe BiBB-Datenreport 2018, Tabelle B3.5-1, S. 404). In den Ausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sind zu einem signifikanten Teil auch Kosten für die berufliche Erstausbildung enthalten (ebd.). Die Angaben stehen daher nicht in direktem Zusammenhang mit den Angaben in der Übersichtstabelle zu den Förderprogrammen.

Fördervolumina berufliche Weiterbildung (in%)



Zielgruppen öffentlicher Förderung von beruflicher Weiterbildung

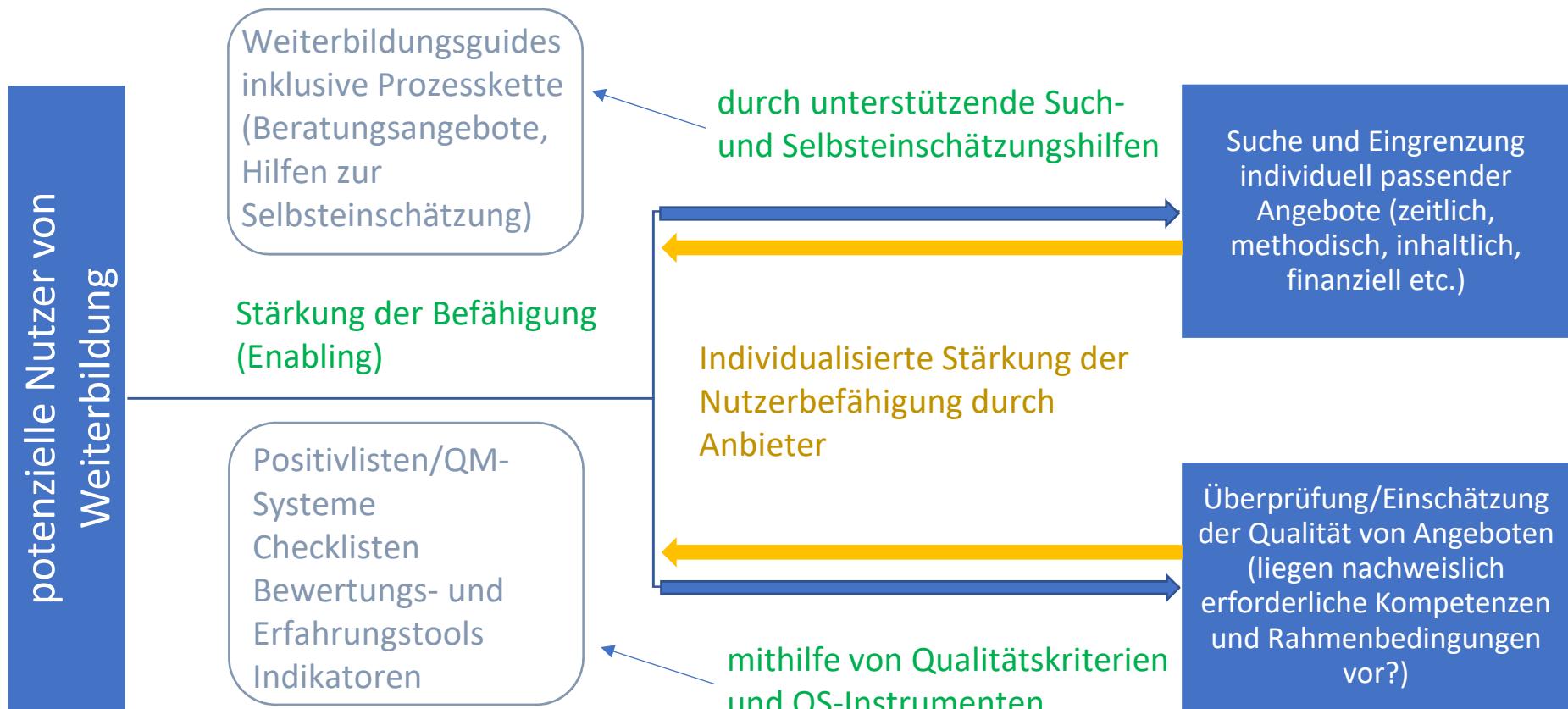
- Förderung von individueller beruflicher Weiterbildung für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen sowie formal gering oder nicht Qualifizierte (**BA; Bildungsgutscheine, WeGeBAU (bis 2018)**)
- **Qualifizierungschancengesetz** für alle Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße. Neue Anreize für Arbeitgeber zur Ausweitung der **Zuschüsse zum Arbeitsentgelt** für Investitionen in Weiterbildung der Mitarbeiter
- Förderung beruflicher Aufstiegsfortbildungen von Absolventen einer beruflichen Erstausbildung (**AFBG; Weiterbildungsstipendien**)
- Förderung einkommensschwächerer Individuen durch Zuschuss für eine individuelle Weiterbildung (**Bildungsprämie, einige Landesprogramme**).
- Spezifische Programme zum nachholenden Erwerb von berufsbezogenen Kompetenzen oder Qualifikationen (z. B. **Dekade Alphabetisierung**, auch **Bildungsgutscheine**)
- Spezifische Programme Personengruppen ausgerichtet (u.a. tlw. **Sozialpartnerrichtlinie - Frauen**)

Ziele öffentlicher Förderung von beruflicher Weiterbildung

- Die größten Ausgaben zur öffentlichen Förderung von individueller beruflicher Weiterbildung zielen auf die Wiederherstellung oder den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit
- Ein erheblicher Teil der öffentlichen Förderung orientiert auf Fachkräftesicherung durch den Aufstieg im geregelten Berufsbildungssystem
- Spezifische Programme beinhalten eine Förderung zum nachholenden Erwerb von berufsbezogenen Kompetenzen oder Qualifikationen (Bildungsgutscheine)
- Die Stärkung horizontaler beruflicher Mobilität durch Anpassungsqualifizierung wird vor allem im Kontext der Bildungsprämie und Landesprogramme berücksichtigt
- Einige Programme fördern die individuelle berufliche Weiterbildung im Kontext der Bewältigung des Strukturwandels etc. (z.T. WeGebAU, Landesprogramme, Sozialpartnerrichtlinie)
- Ergänzt werden die bereits genannten Förderprogramme durch **strukturelle Förderprogramme und Projektförderung sowie tarifvertragliche Regelungen** der Sozialpartner (siehe BIBB 2019, Überblick über öffentliche Förderprogramme berufsbezogener Weiterbildung (Bund/Länder), S. 14 f.)

Qualitätssicherung im Kontext beruflicher Weiterbildung

- Welche Implikationen ergeben sich aus der Nutzerperspektive?
- Wo findet QS statt?



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

www.bibb.de

hemkes@bibb.de
neises@bibb.de

Antworten des Bundesinstituts für Berufsbildung zu den Leitfragen zur Sitzung der Enquete-Kommission am 4. Mai 2020 zum Thema „Wege in die qualifizierte Erwerbstätigkeit – Spektrum und Erfolgsfaktoren der Förderinstrumente“

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt

Kommissionsdrucksache
19(28)77 b
zu TOP 1, 21. Sitzung, 04.05.20
29.04.2020

Fraktion der CDU/CSU

Fragen an Herrn Frank Neises (BIBB):

1. Frage richtet sich an ein Forschungsprojekt – wird separat behandelt bzw. darauf eingegangen.
2. Frage richtet sich an Forschungsarbeiten, auf die separat eingegangen wird.
3. Im BMBF-Schwerpunkt "Neue Wege in die duale Ausbildung - Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung" wurden von 2011 bis 2016 bundesweit 17 Modellversuche gefördert, die erprobten, wie insb. KMU trotz Bewerbermangels bei der Ausbildung unterstützt werden können. Welche Erkenntnisse aus dem Projekt sind bisher in konkrete Förderinstrumente eingeflossen? Welche Maßnahmen wären aus Ihrer Sicht sinnvoll für Auszubildende und KMU?

Antwort:

Der Modellversuchsförderungsschwerpunkt „Neue Wege in die Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung (Heterogenität)“ wurde von 2011-2013 mit 17 Projektverbünden und einer externen wissenschaftlichen Begleitung vom BIBB als gesetzliche Aufgabe mit Mitteln des BMBF gefördert. Modellversuche verstehen sich als Innovationspartnerschaften, in denen Praxis und Wissenschaft (begleitet von Bildungspolitik und Sozialpartnern) gemeinsam Lösungen für die duale Ausbildung erarbeiten. Im Förderschwerpunkt waren rund 1.900 Betriebe beteiligt, 400 Betriebe haben als Praxispartner in der Projektarbeit mitgewirkt. Da zu Beginn der Modellversuchsarbeit der Ausbildungsmarkt noch von einer deutlich höheren Nachfrage nach Ausbildungsplätzen als Angebote gekennzeichnet war, sich gleichzeitig aber schon erhebliche Passungsprobleme abzeichneten, lag ein Schwerpunkt darauf, insbesondere marktbenachteiligte Jugendliche in Ausbildung zu integrieren. In der Praxis der Modellversuche haben sich folgende Aspekte als besonders relevant erwiesen:

- Entwicklung von Ausbildungsplatzmärkten: Insbesondere Unterstützung von KMU bei der Rekrutierung von Auszubildenden durch offensives Marketing und Ansprache von neuen Zielgruppen für Ausbildung
- Betriebliche Berufsvorbereitung und -orientierung: Insbesondere Unterstützung von KMU, sich an Schulpartnerschaften für Berufsorientierung zu beteiligen und über Betriebspraktika neue Zielgruppen für Ausbildung kennenzulernen und zu gewinnen
- Externes Ausbildungsmanagement und assistierte Ausbildung: Insbesondere Entwicklung von (externen Dienstleistungs-) Strukturen zur Unterstützung von Betrieben und Auszubildenden während der Ausbildung, insbesondere hinsichtlich betrieblichen Sozialisationsanforderungen sowie Sprach- und Leistungsproblemen
- Qualifizierung des Bildungs- und Ausbildungspersonals: Insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen für das ausbildende Personal zur Ansprache neuer Zielgruppen und Gestaltung von Ausbildungsprozessen, die sich an den individuellen Bedarfen und Möglichkeiten der Zielgruppen orientieren (u.a. auch Auszubildende im

3. Ausbildungsjahr sowie junge Facharbeiter*innen und Gesell*innen als Ausbildungsbotschafter und -mentoren)
- Netzwerkarbeit: Insbesondere regionale Vernetzungen von Betrieben und Betrieben mit weiteren relevanten Akteuren in der beruflichen Bildung, wie Schulen, kommunale Wirtschafts- und Bildungsakteure

Die Aktivitäten und Ergebnisse der Modellversuche wurden in den Gremien des BIBB, öffentlichen Veranstaltungen für Praxis und Wissenschaft sowie zahlreichen Publikationen präsentiert. Die in den Modellversuchen entwickelten Instrumente wurden sowohl in den meisten Projektverbünden verstetigt oder – wie bspw. im Kontext der Teilzeitausbildung auf Länderebene weiterentwickelt. Die erarbeiteten Instrumente wurden auf dem Portal foraus.de zur freien Nutzung eingestellt und die Ergebnisse für die Fachöffentlichkeit in einer praxisorientierten Broschüre aufbereitet. Die Instrumente sowie die Broschüre wurden vielfach nachgefragt. Besonderes Interesse kommt einer Zweitauswertung in 2017/2018 durch das BIBB zu, in der die Erfahrungen aus den Modellversuchen für die Integration von Geflüchteten in die betriebliche Ausbildung aufgearbeitet wurden. Aus der wissenschaftlichen Auswertung der Erfahrungen im Förderschwerpunkt wurden Handlungsempfehlungen jeweils für die Ausbildungspraxis, die Berufsbildungsforschung und die Berufsbildungspolitik abgeleitet. Vor allem über die wissenschaftliche Begleitung und diverse Master- und Promotionsarbeiten wurden die Ergebnisse im wissenschaftlichen Kontext weiter beforscht. Eine systematische Forschung hinsichtlich weiterführender Wirkungen des Modellversuchsförderschwerpunkts fand nicht statt.

Ernst, Helmut; Jablonka, Peter; Jenewein, Klaus; Marchl, Gabriele; Westhoff, Gisela: Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräfteicherung Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen, BIBB, Bonn 2015 (zuletzt abgerufen am 22.4.2020:

file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/15_11_16_neue_wege_in_die_duale_ausbildung_schlussfolgerungen_und_empfehlungen.pdf

BIBB (Hg.): Fachkräfteicherung durch Vielfalt Praxiserprobte Wege für mehr Erfolg in der dualen Ausbildung, Bonn 2016 (zuletzt abgerufen am 22.4.2020

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/24460_BIBB_Fachkraeftesicherung_durch_Vielfalt_brierefrei.pdf

Scheiermann, Georg; Vogel, Christian: Vielfalt in der beruflichen Bildung – Betriebliche Ausbildung von Geflüchteten erfolgreich gestalten, Bonn 2019, (zuletzt abgerufen am 22.4.2020: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10341>

Veröffentlichungen aus dem Modellversuchsförderschwerpunkt:
<https://www.bibb.de/de/8004.php> (zuletzt abgerufen am 22.4.2020)

Modellversuchsförderschwerpunkt „Heterogenität“ bei foraus.de:
<https://www.foraus.de/forum/forum/pinnwand/1306-heterogenit%C3%A3%E2%82%ACT-in-der-berufsausbildung> (zuletzt abgerufen am 22.4.2020)

4. Welche Ansätze sind aus Ihrer Sicht zu wählen, um mit Hilfe öffentlicher Förderung noch stärker auf die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung

abzuzielen – also auch im Sinne einer gesamtgesellschaftlichen Aufwertung nichtakademischer Bildungskarrieren?

Antwort:

In den letzten Jahren wurde die Gleichwertigkeit beruflicher und hochschulischer Bildung insbesondere im Kontext der bildungspolitischen Förderung von Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen thematisiert. Hierbei standen insbesondere Fragen der gegenseitigen Anrechnung und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen sowie der Übergangsgestaltung im Fokus. Durchlässigkeit gilt dabei als wichtige Voraussetzung für sowohl eine individuell flexible Gestaltung von Bildungsbiografien als auch zur Fachkräftesicherung. Parallel wurden jedoch auch Imagekampagnen zur Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsbildung gestartet, in der die Gleichwertigkeit der Bildungswege sowohl abgrenzend als auch anschlussfähig an ein Studium dargestellt wird.

(Wissenschaftliche Auswertungen der Kampagnen sind uns allerdings nicht bekannt.) Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bereitet zurzeit eine Empfehlung zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung vor, in der die Gleichwertigkeit der Bildungswege und Durchlässigkeit zur Stärkung der beruflichen Bildung hervorgehoben werden soll.

1) Regulative und koordinative Standards für Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit sowie Praxis:

- Auf der regulativen Ebene wurde mit den KMK-Beschlüssen (2002; 2008; 2009) die Hochschulen für beruflich Qualifizierte (Studium ohne Abitur) und berufliche Qualifikationen (Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen) geöffnet, wobei der Berufsabschluss auf der zweiten Fortbildungsebene der schulisch erworbenen Hochschulzugangsberechtigung entspricht und ohne Einschränkungen ein Bachelor-Studium ermöglicht.
- Auch in der beruflichen Bildung werden Vorqualifikationen außerhalb der Berufsbildung für Verkürzungen der Ausbildungszeit nach § 8 im BBiG bzw. § 27 in der Handwerksordnung (HwO) sowie § 45 Abs. 1 BBiG bzw. § 37 Abs. 1 HwO anerkannt. Diese Regelungen beziehen sich vor allem auf Absolventinnen und Absolventen weiterführender Schulen; Auszubildende, die hochschulische Lernleistungen vorweisen können, sind bisher nicht ausdrücklich berücksichtigt ((Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) 27.06.2008)). Auch bei beruflichen Fortbildungen gibt es erste bundesweit geregelte Öffnungen, bei denen auch Studienleistungen eingebracht werden können, bspw. bei den Fortbildungsberufen „Geprüfter Handelsfachwirt“ und „Geprüfter Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel“. ((Bundesministerium für Bildung und Forschung 13.05.2014)).
- Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) wurde ein Transparenzinstrument geschaffen, das erstmalig die Wertigkeit von Qualifikationen im Bildungssystem beschreibt und vergleichbar macht. Dabei werden berufliche Bildungsabschlüsse auf dem 2. Fortbildungsniveau (bspw. Meister; Fachwirt, „Bachelor Professional“) als gleichwertig zum ersten beruflich qualifizierenden Abschluss der hochschulischen Bildung (Bachelor) gleichgestellt. Entsprechend gilt dies für die Abschlüsse auf dem 3. Fortbildungsniveau (Professional; Betriebswirt, „Master Professional“), die gleichwertig zum hochschulischen Master sind. Im DQR gilt die Unterscheidung:

Gleichwertig aber nicht gleichartig, so dass sich die im DQR abgebildete Gleichwertigkeit nicht im Berechtigungswesen (s. KMK-Beschlüsse) ausdrückt.

Mit den regulativen und koordinativen Standards zur Förderung von Durchlässigkeit ist die strikte Trennung der Bildungsbereiche nicht aufgehoben, nichtsdestotrotz gibt es Indizien für einen sich etablierenden Bereich zwischen hochschulischer und beruflicher Bildung (BAETHGE/WOLTER 2015, S.106). Diese Indizien finden sich vor allem in vielfältigen Durchlässigskeitsformaten in der Praxis (die u.a. über Landes- und Bundesprogramme gefördert werden), die zum Teil die Begrenzungen durch das wechselseitige Zugangsberechtigungssystem überwinden und den vom DQR aufgespannten Durchlässigskeitsraum nutzen. Vor allem in der Bildungspraxis gibt es einige Hinweise auf eine Aufwertung beruflicher Handlungskompetenz sowie des Lernens in der betrieblichen Praxis. Ein Indiz ist dabei der anhaltende Erfolg von dualen Studiengängen. Programme zur Förderung und Gestaltung von Durchlässigkeit zeigen, dass die Entwicklung von Angeboten entscheidend davon abhängt, dass die Einrichtungen in den jeweiligen Teilsystemen initiativ werden und einen „geschützten“ Erfahrungsraum für die Kooperationen erhalten, um ausgehend von regionalen betrieblichen Bedarfen innovative Bildungsformate, Curricula und Geschäftsmodelle zu entwickeln. Vor allem an den Rändern der jeweiligen Bildungsbereiche entstehen jenseits von dominierenden institutionellen Vorgaben und Habitus innovative Maßnahmen, die die formal geschaffenen Grundlagen für Durchlässigkeit ausgestalten und neue Entwicklungspfade auf der Grundlage der Gleichwertigkeit eröffnen (Hemkes 2018).

2) Finanzielle Förderung von Maßnahmen zur Steigerung von Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit der beruflichen und hochschulischen Bildungsbereiche:

- BMBF-Initiative ANKOM - Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung! (Projektförderung): Entwicklung von Konzepten und Verfahren zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Hochschulstudium und Gestaltung von Übergängen (2005 – 2016) , (<http://ankom.dzhw.eu/> zuletzt abgerufen am 23.4.2020)
- Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung. Offene Hochschulen“ (Projektförderung) Entwicklung von Weiterbildung an Hochschulen, die offen sind für beruflich Qualifizierte (2011-2020) (<https://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/>, zuletzt abgerufen am 23.4.2020)
- Jobstarter+ (Projektförderung): Unterstützung von KMU bei der Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern als Auszubildende (2015 – 2020) (<https://www.bmbf.de/de/jobstarter-fuer-die-zukunft-ausbilden-1072.html> , zuletzt abgerufen am 23.4.2020)
- Jobstarter+ (Kampagne): Informationskampagne berufliche Bildung „Praktisch unschlagbar“ (2012 – 2018) (<https://www.praktisch-unschlagbar.de/> , zuletzt abgerufen am 23.4.2020)
- DQR-Bridge 5: Förderung von Durchlässigkeit zur Fachkräftegewinnung – Entwicklung von bereichsübergreifenden Bildungsmaßnahmen in der hochschulischen und beruflichen Bildung auf Niveau 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) (Projektförderung 2013 – 2016) (<https://www.bibb.de/de/25789.php> zuletzt abgerufen am 23.4.2020)

- Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendium des BMBF: Studieren mit Berufserfahrung (individuelle Förderung, seit 2008 bzw. 1991) (<https://www.sbb-stipendien.de/aufstiegsstipendium.html>, <https://www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium.html>, zuletzt abgerufen am 23.4.2020)
- Aufstiegs-BAföG von Bund und Ländern: seit 01.08.2016 auch Zugang für Absolventen eines Bachelor-Studiums sowie Studienabbrecher/innen mit der geforderten Berufspraxis (individuelle Förderung, 2016 novelliert) (<https://www.aufstiegs-bafoeg.de/>, zuletzt abgerufen am 23.4.2020)

3) Image und Bildungsrenditen

Jenseits bildungspolitischer Maßnahmen zur Stärkung von Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit, ist jedoch fraglich, ob am Arbeitsmarkt oder gesellschaftlich die beruflichen und hochschulischen Bildungswege tatsächlich als gleichwertig anerkannt werden. So zeigt eine Befragung bei Studierenden, dass dem Studium sowohl ein deutlich höheres gesellschaftliches Prestige als auch - bis auf Arbeitsplatzsicherheit - bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zugeschrieben werden (Bergerhoff et al. 2017, S.27). Dies wird bestätigt durch Untersuchungen, die zeigen, dass hochschulische Abschlüsse die höchsten Bildungsrenditen im Vergleich über den Lebensverlauf erzielen. Berufliche Aufstiegsfortbildungen können die Bildungsrenditen erheblich steigern, wenngleich sie immer noch unterhalb eines abgeschlossenen Hochschulstudiums liegen. Dabei differieren die Werte nach Geschlecht, Fachrichtung und Region, so dass es durchaus berufliche Abschlüsse gibt, deren Einkommensmöglichkeiten mit dem eines abgeschlossenen Studiums vergleichbar sind (Piopiunik et al. 2017).

4) Ansätze zur Steigerung von Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit

Insgesamt sind die Anstrengungen für Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen davon geprägt, dass Aufstieg durch Bildung zumeist einseitig auf den Zugang zur Hochschule als höherwertigem Bildungsbereich orientiert ist und die gestiegenen Bildungsaspirationen sich nicht auf berufliche Bildungskarrieren beziehen. Dies gilt auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung, wenn hochschulische Bildungszertifikate in Konkurrenz zu geregelten Fortbildungen treten. Zu befürchten ist, dass dadurch institutionelle Konkurrenzen und Hierarchisierung der Bildungsbereiche verfestigt werden. Die Herstellung von Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit sollte dabei als eine Aufgabe für das ganze Bildungssystem verstanden werden. (Ertl und Hemkes 2019). Zur Stärkung von Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit bieten sich damit folgende Ansätze an:

- Etablierung bildungsbereichsübergreifender Standards (bspw. über eine gesetzliche Verankerung des DQR)
- Etablierung von Austauschformaten zwischen Berufsbildung und Hochschulen (bspw. BIBB und HRK) zur Entwicklung von gegenseitig anschlussfähigen Curricula (Klärung von Begrifflichkeiten, Kompetenzbeschreibungen etc)
- Stärkung der beruflichen Fortbildung zur Ausweisung beruflicher Bildungskarrieren mindestens bis zum Niveau 7 des DQR und deren systemische Verankerung als Fortsetzung der beruflichen Erstausbildung

- Ausbau der Möglichkeiten, mit der Erstausbildung die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben (BerufsAbitur)
 - Stärkung von pauschalen Anrechnungen beruflicher Qualifikationen/Kompetenzen für ein Hochschulstudium
 - Regelungen zur Öffnung der beruflichen Bildung für systematische kompetenzorientierte Anrechnung und Anrechnungsverfahren für hochschulische Lernleistungen
 - Stärkung der reziproken curricularen Anschlussfähigkeit der Bildungsbereiche (Kompetenzorientierung; inhaltliche Bezüge, Brückenangebote)
 - Förderung hybrider und bereichsübergreifender Bildungsmaßnahmen (DQR-Bridge5; Berufshochschule)
 - Etablierung bildungsbereichsübergreifender Informations- und Beratungsinfrastruktur sowie Aufhebung der Trennung von Berufs- und Studienberatung hin zu einer potenzialorientierten, fachlich ausgerichteten Zukunftsberatung
 - Finanzielle und infrastrukturelle Förderung individuell flexibler Bildungsweggestaltung
-

Literaturverzeichnis

Bergerhoff, Jan N.; Hemkes, Barbara; Seegers, Philipp K.; Wiesner, Kim-Maureen (2017): Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studierenden. Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (13.05.2014): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Handelsfachwirt und Geprüfte Handelsfachwirtin. Fundstelle: www.juris.sw. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo_pdf/15_01_01_Handelsfachwirt.pdf, zuletzt geprüft am 24.03.2018.

Ertl, Hubert; Hemkes, Barbara (2019): Durchlässigkeit aus der Perspektive der beruflichen Bildung: Eine zukunftsorientierte Bestandsaufnahme. In: Frank Bünnig, Martin Frenz und Klaus Jenewein (Hg.): Übergänge aus der Perspektive der Berufsbildung. Akademisierung und Durchlässigkeit als Herausforderungen für gewerblich-technische Wissenschaften. 1. Auflage (Berufsbildung, Arbeit und Innovation), S. 17–35.

Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) (27.06.2008): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit / zur Teilzeitausbildung. BIBB. Fundstelle: Bundesanzeiger Nr. 129/2008 vom 27.8.2008, zuletzt geprüft am 24.03.2018.

Hemkes, Barbara (2018): Zwischen Studium und Beruf: Formate und Handlungskoordinationen im Kontext von Durchlässigkeit. In: *bwp@* (34). Online verfügbar unter http://www.bwp@.de/ausgabe34/hemkes_bwp@34.pdf, zuletzt geprüft am 23.04.2020.

Piopiunik, Marc; Kugler, Franziska; Wößmann, Ludger (2017): Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf (2017): Aktuelle Berechnungen für Deutschland“. Hg. v. IFO-Institut (IFO) (Ifo-Schnelldienst).

Frage 5: Zu den Marketingaktivitäten der KMU muss das Förderprogramm Jobstarter separat befragt werden (war in der Kürze der Zeit nicht möglich).

Schwerpunkt junge Menschen

Frage 1:

Was sind die häufigsten Gründe für eine nicht-Vermittlung von Bewerberinnen und Bewerbern sowie für Ausbildungsabbruch oder -wechsel? Welche Faktoren sind konkret ursächlich für die statistisch belegten hohen Abbruchquoten in gleichzeitig unbeliebten Berufen mit geringem Berufsimage?

Antwort:

Die häufigsten Gründe für nicht-Vermittlung sind in den vom BIBB beschriebenen Passungsproblemen zu finden, das heißt, dass beide Seiten des Marktes nicht zusammenkommen. Es gibt ein Ungleichverhältnis von angebotenen Stellen und ausbildungsinteressierten Jugendlichen vor Ort sowie darin, dass beide Seiten des Marktes nicht zusammenkommen. Dies kann sowohl die Bedarfe und Anforderungen der Wirtschaft betreffen, als auch die Merkmale und Interessen der Jugendlichen. Die regionalen Unterschiede sind hier sehr groß und variieren zwischen Überhängen bei angebotenen Stellen oder ausbildungsinteressierten Jugendlichen. Eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit wird zudem durch eine gute Vorbereitung und ein individuelles Matching begünstigt. Hierzu gehört auch ein persönliches Kennenlernen zwischen ausbildendem Betrieb und Jugendlichen. Auch das Coaching und die Begleitung gerade für Jugendliche mit schwierigeren Startbedingungen erscheint während der Anbahnungsphase einer Ausbildung hilfreich. Eine gut begleitete Anbahnung der Ausbildung, die eine Reflektion von Anforderungen und Erwartungen beider Seiten beinhaltet, kann zudem vorzeitigen Vertragslösungen vorbeugen.

Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen können Ausdruck sein von revidierten Ausbildungsentscheidungen, vom Scheitern einem der Akteure oder einen Schlusspunkt von Konfliktprozessen darstellen. Vertragslösungen können nicht mit Ausbildungsabbrüchen gleichgesetzt werden, viele führen in andere Ausbildungsverhältnisse (in anderen Berufen oder Betrieben). Vertragslösungen können auch als Teil eines beruflichen Orientierungsprozesses betrachtet werden. Die häufigsten Gründe für Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüche, die derzeit rund ein Viertel der Verträge betrifft und zu rund zwei Dritteln im ersten Ausbildungsjahr stattfinden, liegen im Bereich von Konflikten zwischen den Vertragspartnern sowie Unzufriedenheit, falschen Vorstellungen bzw. Erwartungen der Vertragspartner. Die Auszubildenden führen hierfür vor allem betriebliche Gründe an und die Betriebe vor allem die Leistungen und Motivation der Auszubildenden. Häufig finden sich erhöhte Lösungsquoten dort, wo Jugendliche mit ungünstigeren Startvoraussetzungen in Betriebe / Berufe mit schwierigeren Ausbildungsbedingungen gelangen. Auf Seiten der Jugendlichen besteht ein höheres Lösungsrisiko bei niedrigerem Schulabschluss, auf Seiten der Betriebe eher im Zusammenhang mit den Investitionen in Ausbildung und mit der Ausbildungsqualität (in Branchen einfacher Dienstleistungen und eher in Kleinbetrieben).

Literatur und weiterführende Links:

Milde, Bettina / Ulrich Joachim-Gerd u.a. (2020): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2019. Bonn.

Videointerview mit Dr. Ulrich (BIBB) zur Situation am Ausbildungsmarkt, Passungsproblemen und Berufswahl: <https://www.ueberaus.de/interview-ulrich>

bibb.de: Interaktive Regionalkarten, inkl. der Angebots-Nachfrage-Relation in den Regionen: <https://www.bibb.de/de/89591.php>

Granato, Mona / Milde, Bettina / Ulrich, Joachim-Gerd: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt (PDF)
http://fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-VSP-08-Ulrich-A1-komplett-web.pdf

BIBB-Datenreport (Kap. A5.6):

Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Bonn.

Uhly (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. BIBB

WDP Nr. 157: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf

Rohrbach-Schmidt/Uhly (2016): Betriebliches Vertragslösungsgeschehen in der dualen Berufsausbildung. Eine Analyse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. In: Empirische Pädagogik 30 (2016) 3/4, S. 372 - 401

BMBF (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien

SALSS (2012): „Analyse und Dokumentation von Ausbildungsabbrüchen in der betrieblichen Ausbildung“ Bericht. Bonn / Berlin

Frage 2: Die Frage der Attraktivität richtet sich an Forschungsarbeiten, auf die separat eingegangen werden kann.

Fraktion der SPD

Fragen an Frau Dr. Cujai und Herrn Neises:

1. Überblick: Welche nennenswerten öffentlichen, gemeinnützigen oder tariflichen Förderinstrumente zur Weiterbildung existieren und worin sehen Sie die wesentlichen Unterschiede? An wen richten sich die Förderungen, sind sie individuell oder rein betrieblich nutzbar?

Antwort:

Die Finanzierung von Weiterbildung stützt sich auf die drei Säulen öffentliche Förderung, private und betriebliche Finanzierung. Nimmt man die steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildung bei der Einkommensteuer heraus, zeigt sich, dass die betrieblichen Aufwendungen für Weiterbildung dicht gefolgt von den privaten Aufwendungen jeweils ca. 40% betragen, während die öffentliche Förderung durch Bund, Länder und Kommunen sowie

der Bundesagentur für Arbeit rund 20% beträgt (siehe FiBS Forum Nr. 61). Rechnet man die Einkommenssteuer hinzu, verteilen sich die Gesamtkosten (2015: ca. 23,2 Mrd. Euro) zu ungefähr gleichen Teilen. Auffällig ist, dass ein erheblicher Teil der nicht von der BA finanzierten Programme an eine ESF-Ko-Finanzierung gekoppelt ist.

Die **Förderprogramme des Bundes** richten sich in erster Linie an Individuen und sind zum größten Teil an individuelle Merkmale gekoppelt (Zielgruppen), die sich auf den Beschäftigungs-, den Qualifikations- oder den Einkommensstatus beziehen (siehe BIBB 2019, Überblick über öffentliche Förderprogramme berufsbezogener Weiterbildung (Bund/Länder, S. 6 f.):

- Die größten Ausgaben zur öffentlichen Förderung von individueller beruflicher Weiterbildung richten sich an Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen sowie formal gering oder nicht Qualifizierte (**BA; Bildungsgutscheine, WeGeBAU (bis 2018)**). Durch das seit dem 01.01.2019 geltende **Qualifizierungschancengesetz** wird diese Förderung nun auf alle Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ausgeweitet. Durch die Ausweitung der **Zuschüsse zum Arbeitsentgelt** wurden darüber hinaus neue Anreize für Arbeitgeber gesetzt, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren (die Höhe der Zuschüsse ist dabei abhängig von der Unternehmensgröße).
- Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung beruflicher Aufstiegsfortbildungen von Absolventen einer beruflichen Erstausbildung (**AFBG; Weiterbildungsstipendien**)
- Vielfach sollen durch die öffentliche Förderung einkommensschwächere Individuen unterstützt werden, die einen Zuschuss für eine individuelle Weiterbildung erhalten (**Bildungsprämie, einige Landesprogramme**).
- Spezifische Programme beinhalten eine Förderung zum nachholenden Erwerb von berufsbezogenen Kompetenzen oder Qualifikationen (z.B. **Dekade Alphabetisierung**, auch **Bildungsgutscheine**)
- Einige Programme sind auf spezifische Personengruppen ausgerichtet (u.a. tlw. **Sozialpartnerrichtlinie – Frauen**)

Die **Förderprogramme der Länder** richten sich meist an **Individuen und Betriebe** und knüpfen den Zugang der Leistungsberechtigten an Kriterien wie Betriebsgröße, Alter, Migrationsstatus etc. in den unterschiedlichsten Kombinationen (siehe BIBB 2019, Überblick über öffentliche Förderprogramme berufsbezogener Weiterbildung (Bund/Länder), S. 7 ff.). Fast alle Landesprogramme sind durch den ESF kofinanziert.

Die wesentlichen **Unterschiede** zwischen den öffentlichen Förderprogrammen zur beruflichen Weiterbildung ergeben sich **durch unterschiedliche Zielsetzungen**:

- Die größten Ausgaben zur öffentlichen Förderung von individueller beruflicher Weiterbildung zielen auf die Wiederherstellung oder den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit.
- Ein erheblicher Teil der öffentlichen Förderung orientiert auf Fachkräfte sicherung durch den Aufstieg im geregelten Berufsbildungssystem.
- Spezifische Programme beinhalten eine Förderung zum nachholenden Erwerb von berufsbezogenen Kompetenzen oder Qualifikationen (Bildungsgutscheine).
- Die Stärkung horizontaler beruflicher Mobilität durch Anpassungsqualifizierung wird vor allem im Kontext der Bildungsprämie und Landesprogramme berücksichtigt.

- Einige Programme fördern die individuelle berufliche Weiterbildung im Kontext der Bewältigung des Strukturwandels etc. (z.T. WeGebAU, Landesprogramme, Sozialpartnerrichtlinie).

Ergänzt werden die bereits genannten Förderprogramme durch **strukturelle Förderprogramme** und **Projektförderung** sowie **tarifvertragliche Regelungen** der Sozialpartner (siehe BIBB 2019, Überblick über öffentliche Förderprogramme berufsbezogener Weiterbildung (Bund/Länder), S. 14 f.).

BIBB (Hg.): Überblick über öffentliche Förderprogramme berufsbezogener Weiterbildung (Bund/Länder), Bonn 2019 (zuletzt abgerufen am 23.4.2020
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Ueberblick_Foerderprogramme_berufsbezogene_Weiterbildung.pdf

FiBS (Hg.): Kosten der Weiterbildung in Deutschland – Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand, FiBS Forum Nr. 61, Berlin 2019 (zuletzt abgerufen am 23.4.2020
https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS-Forum_061_Kosten_Weiterbildung.pdf

2. Wie wurden die Förderangebote in den vergangenen Jahren abgerufen? Gibt es Verschiebungen zwischen den verschiedenen Förderregimen?

Antwort:

Die Ergebnisse des InnovatWB-Projekts „Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung“ (VoREFFi-WB) zeigen, dass sich die direkten Weiterbildungskosten - bei Berücksichtigung der steuerlichen Absetzbarkeit von Weiterbildung bei der Einkommensteuer - zwischen 2006 und 2015 schrittweise einer Gleichverteilung auf Unternehmen, Privatpersonen und die öffentliche Hand genähert haben (siehe FiBS Forum Nr. 61). Trugen zu Beginn des Beobachtungszeitraums Privatpersonen den größten Teil der direkten Weiterbildungskosten, stieg im Zuge der Finanzkrise insbesondere der Anteil der öffentlichen Hand. Seit 2013 teilen sich die direkten Weiterbildungskosten zu fast gleichen Teilen auf Unternehmen, Privatpersonen und die öffentliche Hand auf.

Diese Verschiebung bei den Finanzierungslasten spiegelt sich auch in den Abrufzahlen der Förderprogramme des Bundes und der Länder wieder: Mit Beginn der Finanzkrise stiegen die Eintritte in die Förderung der beruflichen Weiterbildung (SGB II und SGB III) sprunghaft an (siehe BIBB Datenreport 2019, S. 382 ff.). Ganz deutlich zeigt sich dies beim Abruf des Sonderprogramms „WeGeBau“. Einen signifikanten Anstieg in den Förderzahlen nach 2008 zeigt sich auch beim von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Die Ausweitung der Leistungen des AFBG im Jahr 2016 führte bei Ländern, Gemeinden und Zweckverbänden bis 2018 zu einer Zunahme der Aufwendungen um mehr als 30 Prozent (siehe BIBB Datenreport 2019, S. 398, Tabelle B3.5-1).

Durch das Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes rechnet der Bund mittelfristig mit Mehrausgaben bzw. Mindereinnahmen i.H.v. 1,1 Mrd. €/Jahr für Leistungen der aktiven Arbeitsförderung und Ausgaben für Arbeitslosengeld (siehe [Gesetzentwurf](#), S. 3).

Die großen, aktuell laufenden strukturellen Förderprogramme von Bund und Ländern (Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen, AlphaDekade, ESF-Sozialpartnerrichtlinie etc.) starteten zwischen 2014 und 2016 und haben zumeist eine Laufzeit bis 2020. Die Fördervolumina sind dabei bekannt; die jährlichen Abflüsse jedoch nicht (siehe BIBB 2019, Überblick über öffentliche Förderprogramme berufsbezogener Weiterbildung (Bund/Länder), S. 12 f.).

Jahr	Bund, Länder, Gemeinden	Bundesagentur für Arbeit	Privatpersonen	Betriebe	Gesamtkosten
2006	3,94	1,34	6,60	6,23	18,10
2007	4,14	1,41	7,33	5,33	18,22
2008	4,43	1,66	7,95	5,48	19,52
2009	4,69	2,62	7,98	5,48	20,76
2010	5,31	2,07	7,96	6,45	21,79
2011	5,32	1,79	8,29	6,45	21,84
2012	5,29	1,52	7,83	6,75	21,38
2013	5,35	1,87	7,76	6,98	21,96
2014	5,41	2,06	7,75	7,13	22,35
2015	5,59	2,13	7,95	7,50	23,17

Quellen: BIBB-Datenreport, Statistisches Bundesamt (jeweils verschiedene Jahrgänge), AES 2016, Müller/Wenzelmann (2016), eigene Berechnungen

Anmerkung BIBB: Die angegebenen Ausgaben der BA bestehen zu ca. 50 Prozent aus Arbeitslosengeldzahlungen bei beruflicher Weiterbildung (siehe BIBB-Datenreport 2018, Tabelle B3.5-1, S. 404). In den Ausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sind zu einem signifikanten Teil auch Kosten für die berufliche Erstausbildung enthalten (ebd.). Die Angaben stehen daher nicht in direktem Zusammenhang mit den Angaben in der Übersichtstabelle zu den Förderprogrammen.

BIBB (Hg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019 (zuletzt abgerufen am 23.4.2020
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf)

BIBB (Hg.): Überblick über öffentliche Förderprogramme berufsbezogener Weiterbildung (Bund/Länder), Bonn 2019 (zuletzt abgerufen am 23.4.2020
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Ueberblick_Foerderprogramme_berufsbezogene_Wei terbildung.pdf)

BMAS (Hg.): Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), Berlin 2018 (zuletzt abgerufen am 23.4.2020
<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg- qualifierungsgesetz.pdf;jsessionid=0B6C5A7D4D126940AF61552761CB7A32?blob=public ationFile&v=2>)

FiBS (Hg.): Kosten der Weiterbildung in Deutschland – Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand, FiBS Forum Nr. 61, Berlin 2019 (zuletzt abgerufen am 23.4.2020
https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS- Forum_061_Kosten_Weiterbildung.pdf)

3. Welche Erfolgskriterien und Qualitätsbemessungen von Weiterbildung bestehen oder welche würden Sie empfehlen für die fördernde Seite?

Antwort:

Die Frage nach „Erfolgskriterien und Qualitätsbemessungen von Weiterbildung“ wird aktuell u.a. im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) behandelt, die im Juni 2019 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern verabschiedet wurde (<https://www.bibb.de/de/101057.php>). Hier ist insbesondere auf das im Strategiepapier vom 12. Juni 2019 (S.15) genannte Mandat zu einem Themenlabor zu internen und externen Qualitätssicherungsprozessen von Weiterbildungen zu verweisen.

Dabei soll die Nutzerperspektive im Fokus stehen und die Frage, ob und welche zusätzlichen Instrumente, z. B. Checklisten zielführend sind und wo es ggf. Entwicklungsbedarfe gibt.

Bisherige Ausgangspunkte und vorläufige Ergebnisse sind wie folgt zusammengefasst:

- Rund 80 bis 90 % der Weiterbildungsanbieter nutzen QM-Systeme. QM-Systeme können aus Nutzerperspektive die Sicherheit geben, dass bestimmte Qualitätsbereiche nachweisbar behandelt worden sind. Um dies aus Sicht von Weiterbildungsinteressierten transparenter zu gestalten, werden so genannte Positivlisten von QM-Systemen als sinnvolles Mittel diskutiert, auch Gütesiegel (oft hervorgegangen aus Zusammenschlüssen von Weiterbildungsanbietern in Form von Vereinen auf Landesebene) sollen dabei Berücksichtigung finden.
- Als Entwicklungsbedarf wurde in diesem Zusammenhang die Frage identifiziert, inwieweit sich die den QM-Systemen jeweils zugrunde gelegten QMS-Merkmale voneinander unterscheiden, ob sie die Bedarfe aus Nutzerperspektive ausreichend abdecken oder ob zusätzliche Qualitätsmerkmale zu formulieren sind. Dies könnte die Fortentwicklung des Instruments Checklisten weiter vorantreiben. Grundsätzlich bieten die Möglichkeiten der Digitalisierung eine Ergänzung der bisherigen Printerzeugnisse durch online-gestützte Lösungen (Avatare als Prozessbegleiter, die durch gezielte Fragestellungen eine zielführende Reduktion von Informationen ermöglichen).
- Das Instrument Teilnehmerfeedback gewinnt jetzt als Informationsinstrument für potenzielle Teilnehmende an Bedeutung. Über Internetplattformen (z.B. www.kursfinder.de; www.seminarcheck.de) ist nicht nur eine gezielte Kurssuche, sondern in manchen Fällen auch eine Kursbewertung möglich. Diese sowohl für den Anbieter als auch Nutzer einsehbaren Erfahrungsberichte/Bewertungen könnten sich in Zukunft verstärkt zu einem Instrument der (externen) Qualitätssicherung weiterentwickeln.

Qualitätssicherung und -entwicklung im Weiterbildungsbereich sollte gewährleisten, dass die individuell und standardisiert festgelegten Qualitätskriterien, wie bspw.

Nutzerzufriedenheit, Lernerfolg, Wirtschaftlichkeit der Weiterbildungsanbieter auf allen Ebenen (Strukturen, Prozesse, Output und Outcome) abgebildet und gemessen werden können. Dazu gehören auf Prozessebene eine hinreichende fachliche Qualifizierung und Professionalisierung des Personals und qualitätsunterstützende Rahmenbedingungen (Räume, technische Ausstattung, Administration) sowie ein gutes Marketing, damit er überhaupt als Anbieter identifiziert werden kann (z. B. Ansatz in der Bildungsprämie, aber auch bei anderen Förderinstrumenten). Weiterhin ist Transparenz des Weiterbildungsangebots (über Websites) und den für die Weiterbildungsteilnahme und den Lernerfolg relevanten Indikatoren erforderlich (z. B. Konzept, Qualifikation,

Raumausstattung/Raumanforderung, Laufzeit, Lernaufwand, Unterstützungsangebote, notwendiges Vorwissen, Zertifikatsanerkennung in der Fachwelt etc.), damit die Teilnehmenden die richtige Maßnahme wählen können (z. B. Qualitäts-Checklisten des DIE und BIBB zum Download). Letztendlich ist ein Lernerfolg immer davon abhängig, dass die Nutzenden sich auch wirklich angesprochen fühlen und sich motiviert beteiligen. Gleichzeitig sollte eine Erfolgskontrolle der Maßnahmen in Form von Evaluation (Vorher-Nachher-Befragungen) erfolgen, da ansonsten eine Überprüfung des Förderziels nicht möglich ist.

In diesem Zusammenhang könnte der auf europäischer Ebene entwickelte Indikator 6 des EQAVET Qualitätssicherungsrahmens aufgegriffen werden. Dieser beinhaltet auch eine Evaluation 12 bis 36 Monate nach Vollendung einer Maßnahme, um den Grad der Anwendbarkeit (Relevanz) der erworbenen Kenntnisse am Arbeitsmarkt zu erheben (<https://www.eqavet.eu/EU-Quality-Assurance/For-VET-System/Building-your-System/Implementation/Indicators/Indicator-6>).

BIBB (Hg.): Checkliste - Qualität beruflicher WEITERBILDUNG, Bonn 2018 (zuletzt abgerufen am 23.4.2020
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8596>)

Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie (zuletzt abgerufen am 23.4.2020
https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf)

Fraktion der AfD (gebündelt für Fragen 1-7)

Antwort:

Im Sozialgesetzbuch (SGB) sind Maßnahmen geregelt, um Jugendliche und junge Erwachsene am Übergang Schule – Beruf (von der Berufsorientierung über die Berufsvorbereitung und das Übergangsmanagement bis hin zur Ausbildungsbegleitung) zu unterstützen und zu fördern. (Als Übersicht vergleiche auch die Schaubilder unter der Antwort zu den Fragen der Fraktion DIE LINKE.)

Regelinstrumente des Bundes:

<https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/28036766.php>

Darüber hinaus gibt es Förderprogramme und Initiativen des Bundes und der Länder sowie schulische Bildungsgänge (z. B. Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsfachschule (BFS)).

Schulische Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich :
www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge

Förderprogramme in Bund und Ländern:
www.ueberaus.de/programme

Somit steht eine Vielzahl an Angeboten bereit, deren Struktur häufig aus Beratung, Begleitung, Qualifizierung und Trainings besteht. Bei der Vorbereitung auf die Ausbildung haben sich vor allem Ansätze bewährt, die Betriebsnähe herstellen, also betriebliche Phasen und Praktika integrieren.

Zu den Instrumenten, die bei den Betrieben bekannt und etabliert sind, zählen wichtige Förderangebote wie die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Einstiegsqualifizierungen (EQ), die bundesweit angeboten werden. Bis neuere Maßnahmen, wie die erfolgreich erprobte Assistierte Ausbildung (AsA) eine vergleichbare Bekanntheit erreichen, benötigt es erfahrungsgemäß etwas Zeit.

Die Maßnahmen sind den Rechtskreisen SGB II (Grundsicherung), SGB III (Arbeitsförderung) und SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) zugeordnet. Eine Herausforderung besteht in der institutionsübergreifenden Betreuung der jungen Menschen, damit die Angebote aufeinander abgestimmt werden können.

Die beste Voraussetzung dafür bieten Jugendberufsagenturen, in denen die drei Rechtskreise kooperieren. Da sie je nach den Gegebenheiten vor Ort sehr unterschiedlich entwickelt sind, können sie diese Aufgabe übernehmen und angepasst an die lokalen oder regionalen Bedingungen für die Jugendlichen das jeweils passende Angebot auswählen.

Der Übergang in eine Ausbildung wird am besten gefördert, wenn über Praktika oder längere Phasen im Betrieb eine große Nähe zur Arbeits- und Betriebswelt hergestellt wird (Klebeeffekte), und wenn eine kontinuierliche Begleitung gewährleistet ist. Häufige Maßnahmenwechsel haben sich als kontraproduktiv erwiesen.

Weiterführende Informationen und Literatur:

Eberhard, Verena u.a. (2013): Perspektiven beim Übergang Schule – Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. Bonn.

Menze, Laura / Holtmann, Anne Christine (2019): Was können Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Mittleren Schulabschluss aus Übergangsmaßnahmen mitnehmen? Entwicklungen und Übergangschancen in Ausbildung". In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg. 22, H. 3, S. 509-533.

BIBB-Datenreport:

Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018.

Bonn.

<https://www.bibb.de/datenreport/>

BIBB: Integrierte Ausbildungsberichterstattung:

<https://www.bibb.de/iabe>

Deutsches Jugendinstitut (2018): Was kommt nach der Schule? Wie sich Jugendliche mit Hauptschulbildung auf den Übergang in Ausbildung vorbereiten. München.

https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2018/WEB_DJI_WaskommtNachderSchule.pdf

Fraktion der FDP (gebündelt Fragen 1-5):

Antwort:

In Bezug auf die Wirkung der Förderinstrumente existieren bislang nur wenige wissenschaftliche Untersuchungen. Aufgrund der Vielzahl der Bildungsangebote am Übergang Schule – Beruf (vgl. Antworten zu den Fragen der Fraktion der AfD) lässt sich nur schwer eine allgemeingültige Aussage treffen, warum Instrumente nicht genutzt werden oder nicht so erfolgreich sind wie erwartet. Für die Antwort spielen folgende Aspekte eine Rolle:

1. Zunächst: Die regionalen und lokalen Bedingungen sind prinzipiell sehr unterschiedlich, von der Angebots-Nachfrage-Relation über demografische und infrastrukturelle Aspekte bis hin zu institutionellen Bedingungen.
2. Nach der Beendigung einer Maßnahme im Übergangsbereich gelingt rund 40 % der Teilnehmenden, eine reguläre Ausbildung aufzunehmen. Nach der Absolvierung von zwei oder mehr Maßnahmen gelingt dies nur rund weiteren 8 % der Jugendlichen. Das bedeutet, dass das Absolvieren mehrerer Maßnahmen eher „Maßnahmekarrieren“ oder „Warteschleifen“ erzeugen, die oft auch stigmatisierend wirken können. Um solchen Entwicklungen vorzubeugen, ist es erforderlich, Jugendlichen einen verlässlichen Ort der Förderung anzubieten, sie also kontinuierlich und zuverlässig zu begleiten.
3. Das Ziel der Maßnahmen am Übergang sollte die Aufnahme einer regulären Ausbildung sein. Hierzu ist es wichtig, auch die Begleitung in die Ausbildung hinein zu organisieren, so dass auch die Betriebe unterstützt werden. Vor allem kleine und mittlere Betriebe, die nicht so viele Ressourcen in der Ausbildung binden können, sollten Unterstützung bei der Ausbildung von Jugendlichen erhalten, die zunächst eine Maßnahme im Übergangsbereich absolviert haben. Es muss noch genauer ermittelt werden, wie Unterstützungsangebote für Betriebe gestaltet sein müssen, damit diese sie annehmen können. Unternehmen müssen ihre Investitionen abwägen und greifen dann auf Unterstützung zurück, wenn sie dort Mehrwerte vermuten.

Wie bereits oben ausgeführt, sind vor allem die Instrumente erfolgreich, welche Betriebsnähe und konsistente Wege in der Ausbildung herstellen, die Abschlüsse sichern (z. B. Nachholen von Schulabschlüssen) und kontinuierliche Begleitung für Jugendliche bieten. Der Erfolg der Angebote ist demnach weniger eine Frage der Ausrichtung auf bestimmte Zielgruppen, als vielmehr die Frage nach der Gestaltung und Struktur, nach den Interessen, die mit einem Bildungsangebot verfolgt werden und den Zugangslogiken die damit verbunden sind.

Zur Frage der Qualität: Über die Vergabeverfahren werden in Ausschreibungen und den Fachkonzepten der BA Standardisierungen vorgenommen, die aber nicht zwingend zu mehr Qualität führen. So ist nicht selten die Qualität oder das dargestellte Konzept für die Beauftragung entscheidend, sondern der günstigste Preis. Kriterien von Qualität können sowohl die Verankerung von Bildungsanbietern in der Region sein, die Qualifikation und die Erfahrung der Fachkräfte, als auch innovative Konzepte.

Die derzeit vorhandenen Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt erfordern eine Auseinandersetzung mit der Frage, ob die außerbetriebliche Ausbildung sowohl in kooperativer als auch in integrativer Form ausgeweitet werden sollte. Im Verlauf der

letzten zehn Jahre ist die Zahl der Plätze in der BaE (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen) von über 80.000 (2009) auf unter 20.000 Teilnehmenden (2019) gesunken. (Die derzeitigen Diskussionen um Probleme im Bereich des Angebotes an Ausbildungsplätzen in Folge von COVID 19 setzen die Ausweitung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze zudem wieder auf die politische Agenda.)

Obwohl Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, ist die Zahl der unversorgten Jugendlichen höher, als die offen gebliebenen Stellen. Wenn also Angebot und Nachfrage so wenig zusammenfinden, scheint es sowohl für die jungen Menschen, als auch für die Wirtschaft zielführender, reguläre Ausbildungsabschlüsse außerhalb der Betriebe zu ermöglichen. Das Ausharren in Übergangsmaßnahmen, die zu keinem qualifizierenden Abschluss führen, ist für keine Seite ein Gewinn.

Eine sehr große Zahl an Übergängen in eine reguläre Ausbildung stellt ein Instrument wie die Einstiegsqualifizierung sicher. Im Jahr 2018 gab es 22.703 Austritte aus der EQ, wobei sechs Monate nach Austritt mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden (rund 69%) in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung waren, einschließlich der Aufnahme einer Ausbildung (53,6%). Dieser Wert ist in den letzten Jahren mit leichten Schwankungen leicht gestiegen.

Berufsorientierungsmaßnahmen sind dann erfolgreich, wenn sie individualisiert stattfindet. Häufig bieten die Instrumente Anlässe für die Jugendlichen, ihre Berufsfindung zu reflektieren oder sich mit den Fragen bezogen auf einen selbst auseinander zu setzen. Auch die Anforderungen und Erwartungen von außen lassen sich thematisieren und auf die individuelle Situation beziehen.

Weiterführende Informationen und Literatur:

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatoren gestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Bielefeld 2018.

BIBB-Datenreport (Kap. A9.4):

Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Bonn.

Milde, Bettina / Ulrich Joachim-Gerd u.a. (2020): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2019. Bonn.

Neises, Frank (2016): Passungsprobleme: Ausbildungsförderung und flexible Unterstützung im Regelsystem. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BIBB, 2016.

Schropp, Helen (2018): Ressourcenorientierte Förderung von jungen Menschen in Übergangsmaßnahmen. IAB-Discussion-Paper, 05/2018. Nürnberg:
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp0518.pdf>

Ulrich, Joachim-Gerd / Enggruber, Ruth (2014): Schwacher Schulabschluss – und dennoch rascher Übergang in Berufsausbildung? Einflussfaktoren auf die Übergangsprozesse von Hauptschulabsolventen/-absolventinnen mit Konsequenzen für deren weitere Bildungswege. Bonn.

Berichte zur Evaluation des Berufsorientierungsprogramms:
<https://www.berufsorientierungsprogramm.de/de/evaluation-1696.html>

Fraktion DIE LINKE (gebündelt für Fragen 1-3)

Antwort:

Die folgende Antwort bezieht sich auf die ersten beiden Fragen nach den Strukturen und der Systematik. Die in der dritten Frage thematisierte Digitalisierung und Inklusion finden sich in der Antwort der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen. Bezogen auf die Systematik der Maßnahmen und Programme in den Handlungsfeldern am Übergang Schule - Beruf lässt sich folgendes darstellen:

Regelinstrumente aus dem Sozialrecht (SGB) (Quelle: BIBB-Datenreport, 2019):

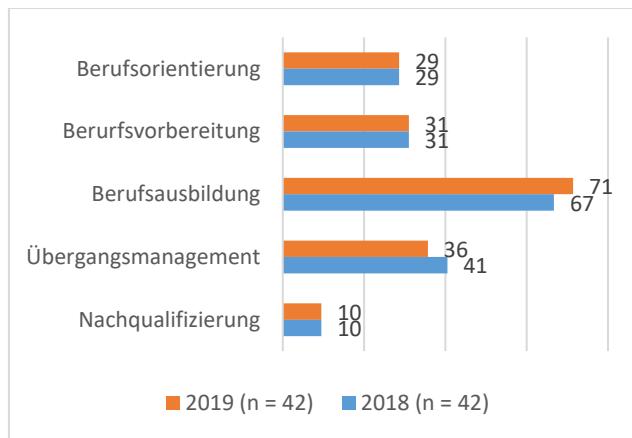
Berufsorientierung	Berufs- und Ausbildungsvorbereitung	Berufsausbildung	Nachqualifizierung
Berufsorientierungsmaßnahmen	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB, BvB-Reha, BvB-Pro) Einstiegsqualifizierung (EQ) Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ) Assistierte Ausbildung (AsA)	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE-integrativ, BaE-kooperativ) Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)	Arbeitsgelegenheiten
	Berufseinstiegsbegleitung (BerEB)		

Für die Förderprogramme von Bund und Ländern ergibt sich folgende Verteilung bezogen auf die genannten Handlungsfelder (Quelle: BIBB-Datenreport, 2019; Programmdatenbank der BIBB-Fachstelle überaus)

Bundesprogramme:

Mehr als zwei Drittel der Bundesprogramme bewegt sich im Handlungsfeld Berufsausbildung. Damit hat sich dieser den anderen Handlungsfeldern gegenüber dominante Fokus im Vergleich zum Vorjahr noch einmal geringfügig verstärkt. Dagegen haben Programme, die im Handlungsfeld Übergangsmanagement ansetzen, gegenüber dem Vorjahr prozentual leicht abgenommen.

Bundesprogramme (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich):

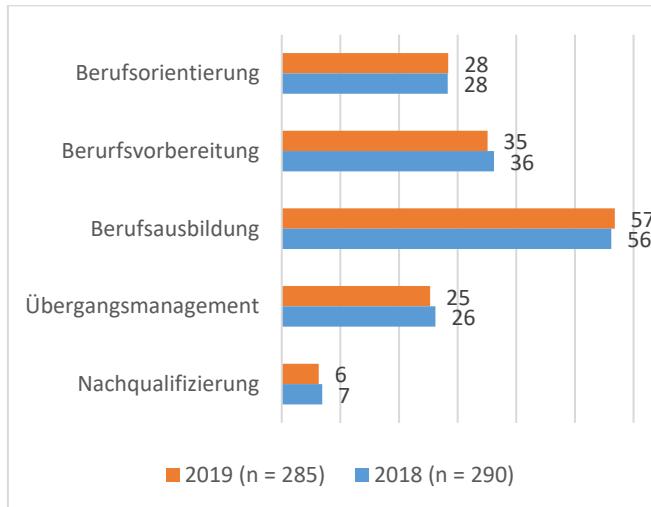


Landesprogramme:

Wie bei den Bundesprogrammen ist auch bei den Landesprogrammen das Handlungsfeld Berufsausbildung vorherrschend und die Nachqualifizierung spielt eine eher geringe Rolle.

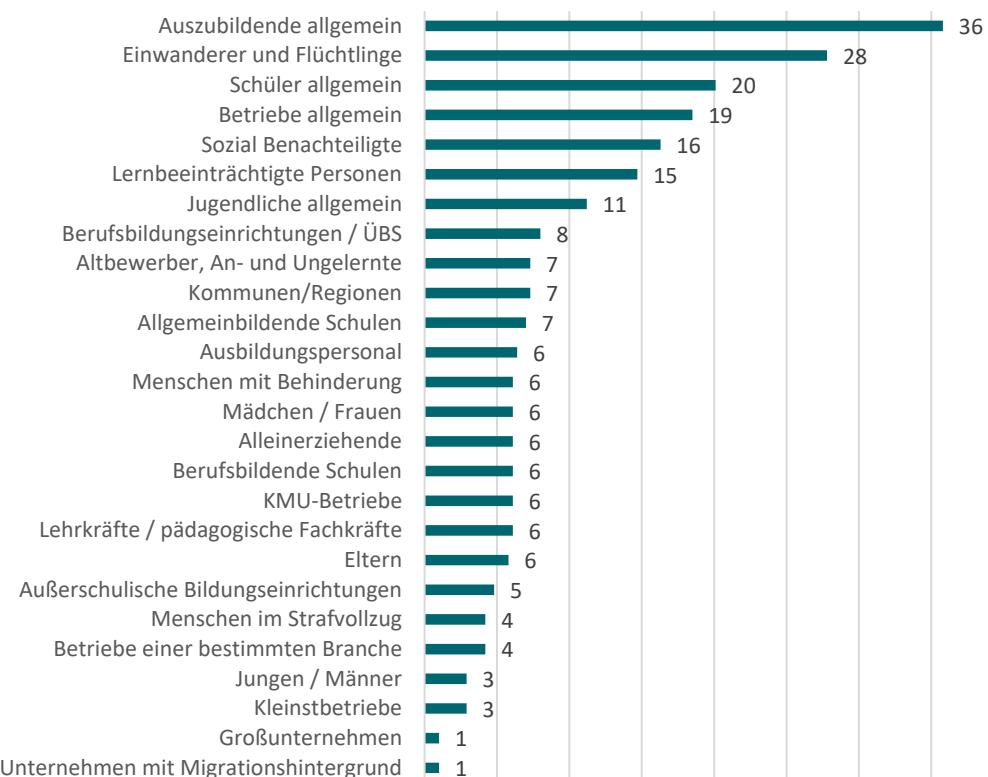
Obwohl die Berufsvorbereitung nicht das stärkste überschriebene Handlungsfeld bei den Landesprogrammen darstellt, stehen Anliegen im Vordergrund, die sehr wohl eine berufsvorbereitende Funktion haben. Die meist verfolgten Anliegen auf Landesebene sind die Begleitung von Berufswahlprozessen, die Vorbereitung auf eine Ausbildung sowie die Kompetenz- und Potenzialfeststellung.

Landesprogramme (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich):



Bezogen auf den genannten Adressatenkreis wird die Gruppe der Auszubildenden am häufigsten genannt, gefolgt von Einwanderern / Flüchtlingen, Schülerinnen und Schüler allgemein und Betrieben, die von den Programmen profitieren. Die Zahl der Programme für Geflüchtete, die seit 2016 ansteigend war, hat in den beiden letzten Jahren abgenommen. Die Programme von Bund und Ländern verteilen sich auf die Adressaten wie folgt (Quelle: Programmdatenbank der BIBB-Fachstelle überaus):

Adressaten der Programme (in Prozent, Mehrfachnennungen)



Mit Blick auf die konkreten Angebote stehen Instrumente zur Beratung und/oder Begleitung sowie konkrete praktische Qualifizierungsmaßnahmen und Vermittlungsaktivitäten im Vordergrund.

Die Angebote dieser Bundes- und Landesprogramme (gemeinsam) umfassen aktuell folgende Instrumente (Quelle: Programmdatenbank der BIBB-Fachstelle überaus):

Angebote der Programme (in Prozent, n=322)



Die Länder bieten für Jugendliche nach der Schulpflicht und am Übergang in die Ausbildung eine Reihe schulischer Bildungsgänge an, die allesamt das Ziel verfolgen, Hemmnisse auf dem Weg in eine berufsqualifizierende Ausbildung abzubauen. Zugangsvoraussetzungen zu diesen Bildungsgängen, Dauer, inhaltliche Ausrichtung und mögliche Abschlüsse, die erworben werden können, sind dabei sehr unterschiedlich und variieren von Bundesland zu Bundesland. Auf Basis der iABE (Sektor II - Integration in Ausbildung) bietet die Fachstelle überaus eine Datenbank an, in der die Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich recherchiert werden können:

<https://www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge>

Sie umfasste zum Auswertungszeitpunkt April 2020 125 schulische Bildungsgänge. Die Dauer dieser Bildungsgänge schwankt zwischen drei Monaten und drei Jahren. Am häufigsten kommen dabei mit 69% Bildungsgänge vor, die ein Jahr dauern; 24% sind auf zwei Jahre angelegt. Ein wenig mehr als drei Viertel der schulischen Bildungsgänge sind für Jugendliche ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss zugängig. Bei 54% der Bildungsgänge ist es möglich, einen allgemeinbildenden Schulabschluss zu erwerben.

Weiterführende Informationen:

BIBB-Datenreport (Kap. A9.4):

Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Bonn.

<https://www.bibb.de/datenreport/>

BIBB: Integrierte Ausbildungsberichterstattung:

<https://www.bibb.de/iabe>

Datenbestand der BIBB-Fachstelle überaus zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung.

<https://www.ueberaus.de/programme>

Dossier der Bundeszentrale für politische Bildung zum Übergangsbereich:

<https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunft-bildung/174631/uebergangsbereich>

Faktion Bündnis 90 / Die Grünen (gebündelt zu Frage 1-8)

Antwort:

Eine zielgerichtete Förderung sollte alle Beteiligten gleichermaßen mit einbeziehen und nicht nur einseitig bei den jungen Menschen ansetzen. Die institutionellen Rahmenbedingungen oder Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Bildungsangebote sind ebenso zu berücksichtigen, wie die Erwartungen und Haltungen auf allen Seiten.

Wie schon beschrieben existiert eine Vielzahl an Angeboten (Maßnahmen, Programme, Instrumente) am Übergang Schule – Beruf. Es geht also nicht um mehr Quantität, sondern um die Berücksichtigung verschiedener Interessen und Handlungslogiken. Um mehr Inklusion erreichen zu können, müssen an die Stelle von Sonderwegen und Sonderwelten Unterstützungsangebote für die Regelsysteme treten. Wo dies nicht möglich ist, sollte der Grundsatz gelten, wenn schon Sonderförderreinrichtungen, dann

mit möglichst viel Normalität, zum Beispiel mit Wegen in eine reguläre Ausbildung. Inklusive Bildung erfordert flexible Bildungsangebote, dementsprechende strukturelle und inhaltliche Anpassungen und individuell angemessene Vorkehrungen in [...] der beruflichen Bildung, so formuliert es die UNESCO-Kommission. Der frühere BIBB-Präsident Kremer hat es wie folgt umschrieben: „Inklusion wird durch differenzierte individuelle Förderung vorangebracht, durch ein differenziertes Bildungssystem aber eher behindert.“

Parallelstrukturen sollten zudem vermieden und stattdessen schlüssige und abgestimmte Wege in reguläre Ausbildung aufgezeigt werden. Die Initiative Bildungsketten soll diese zwischen dem Bund, den Ländern und der BA abstimmen und pro Land eine Vereinbarung formulieren, auf welche Angebote jeweils gesetzt wird und wie diese miteinander verknüpft werden können.

Die Begleitung während der Ausbildung wird mittels der vom Bund initiierten Regelinstrumente für die duale Ausbildung gewährleistet, nicht aber für schulische Ausbildungsberufe, die inzwischen knapp ein Drittel aller Berufsausbildungen ausmachen. Die Fragestellungen bei den dort ausgebildeten jungen Menschen sind aber ähnliche und eine Begleitung wird mitunter ebenso benötigt.

Digitale Instrumente können die förderpädagogische Arbeit unterstützen, nicht aber Fachkräfte ersetzen. Eher ist es so, dass veränderte Anforderungen an die pädagogische Arbeit durch die Einbindung digitaler Medien entstehen. Diese Ergänzung ist wichtig, da sie einerseits die Lebenswelt und Nutzungsgewohnheiten der Jugendlichen betrifft und andererseits die pädagogische Arbeit sinnvoll unterstützen könnten. Die BIBB-Fachstelle überaus.de bietet eine bundesweit und kostenfrei nutzbare Lern- und Arbeitsplattform für genau dieses Arbeitsfeld. Diese Plattform ist etabliert und sollte als zentral nutzbare Begleitstruktur stetig weiterentwickelt und modernisiert werden. Es sollte vermieden werden, dass jedes Programm oder jedes Land eigene Lösungen ins Leben ruft und dadurch Parallelstrukturen entstehen.

Weiterführende Informationen und Literaturangaben:

Lern- und Arbeitsplattform überaus.de für die Fachkräfte und Akteure am Übergang Schule – Beruf:

www.überaus.de/vernetzen

Arndt, Ingrid / Neises, Frank / Weber, Klaus (Hrsg.) (2018): Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf. Hintergründe, Herausforderungen und Beispiele für die Praxis. Bonn

Arndt, Ingrid / Neises, Frank (2018): Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf: Hinweise für die Praxis zur Weiterentwicklung inklusiver Bildungsprozesse. In: Arndt, Ingrid/ Neises, Frank/ Weber, Klaus (Hrsg.), S. 163-185

Burkard, Claudia / Euler, Dieter u.a. 2019: Alle Jugendlichen in Ausbildung bringen – wie geht das? Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Ausbildungsangebot_Konzept.pdf

Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.) (2009): Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Bonn.

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit: Konzeptidee Ausbildungsassistenz nach § 130, SGB III: https://jugendsozialarbeit.de/wp-content/uploads/2018/10/Konzept_Ausbildungsassistenz_August-2018.pdf

Neises, Frank (2016): Passungsprobleme: Ausbildungsförderung und flexible Unterstützung im Regelsystem. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BIBB, 2016.

Dossier Inklusion der BIBB-Fachstelle überaus:

www.ueberaus.de/dossier-inklusion

Unterstützungsmöglichkeiten auf dem Weg zum Ausbildungs-/Berufsabschluss

Berufsorientierung

Berufsorientierungsmaßnahme (BOM)

Maßnahmen zur Berufsorientierung gem. § 48 SGB III

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt

Kommissionsdrucksache
19(28)78 a
zu TOP 1, 21. Sitzung, 04.05.20
29.04.2020

Berufsvorbereitung

Aktivierungshilfen für Jüngere (AhfJ)

Heranführung an den Ausbildungsmarkt
Motivation zur Ausbildungsaufnahme

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)

Vorbereitung zur Ausbildungsaufnahme

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Praktikum beim Arbeitgeber zur Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit

Berufsausbildung

Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)

Integrativ

Berufsausbildung durch einen Träger

Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)

Kooperativ

Berufsausbildung durch einen Träger und Kooperationsbetrieb

bislang Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, sozialpädagogische Begleitung

Assistierte Ausbildung (AsA)

Ausbildungsvorbereitende Phase

Fakultatives Angebot zur Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz

Ausbildungsbegleitende Phase

Unterstützung von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben zur Stabilisierung der Berufsausbildung

Berufseinstiegsbegleitung (BerEb)

Unterstützung um den Schulabschluss zu erreichen und den Übergang in eine Ausbildung zu meistern



Unterstützungsmöglichkeiten auf dem Weg zum Ausbildungs-/Berufsabschluss im Rahmen der Nachqualifizierung

Wege der beruflichen Nachqualifizierung

Berufliche Weiterbildung mit Abschluss

Betriebliche Einzelumschulung

Umschulung beim Bildungsträger

Abschlussorientierte Weiterbildung

Teilqualifizierungen

Vorbereitungslehrgänge auf die Externenprüfung

Berufsabschluss

Sonstige berufliche Weiterbildung ohne anerkanntem Berufsabschluss (Anpassungs- oder Erweiterungsqualifizierung)



Kommissionsdrucksache 19(28)78 b

30.04.2020

Dr. Nicole Cujai
Geschäftsbereich Arbeitsmarkt,
Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Handlungsempfehlungen

Öffentliche Anhörung

zum Thema

**„Wege in die qualifizierte Erwerbstätigkeit -
Spektrum und Erfolgsfaktoren der Förderinstrumente**

am 4. Mai 2020

Bundesagentur für Arbeit – Dr. Nicole Cujai – Geschäftsführerin Arbeitsmarkt

Sitzung der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt zum Thema „Wege in die qualifizierte Erwerbstätigkeit – Spektrum und Erfolgsfaktoren der Förderinstrumente“ am 4. Mai 2020

Handlungsempfehlungen:

1. Schaffung von Plattformen bzw. Messengerdiensten, die eine Kommunikation zwischen Bildungsträger und Teilnehmenden unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften ermöglichen. Eine Nutzung der aktuell im Alltagsgebrauch verbreiteten Möglichkeiten (z.B. clouds oder whatsapp) ist wegen datenschutzrechtlicher Bedenken nicht realisierbar. Die sich aus der Digitalisierung ergebenden Möglichkeiten insbesondere der elektronischen Kommunikation zwischen Bildungsträger und Teilnehmenden können deshalb zurzeit nicht ausgeschöpft werden.
2. Aus Sicht der BA kann eine finanzielle Besserstellung von Teilnehmenden bereits während abschlussbezogener Weiterbildungen die Motivation erhöhen: Hemmnisse, eine abschlussorientierte Weiterbildung aufzunehmen sind, wie IAB-Studien zeigen, häufig finanzieller Natur. Oft ziehen Geringqualifizierte die Aufnahme einer Helfertätigkeit einer längeren Qualifizierung vor, wenn sie damit kurzfristig ein höheres Arbeitsentgelt im Vergleich zur Teilnahme an einer Weiterbildung erzielen können. Mit zusätzlichen finanziellen Leistungen (z.B. in Form eines Qualifizierungsbonus), die über die bisherige Prämienlösung hinausgehen, könnten stärkere Anreize geboten und Liquiditätsengpässe abgemildert werden.
3. In die Überlegungen zu Anreizen bei abschlussbezogener Weiterbildung sollten auch die Erfahrungen des seit 2019 in Bremen laufenden Modellprojekts zur Erprobung monatlicher Anreize einbezogen werden (Einführung eines „Qualifizierungsbonus“ zusätzlich zur bisherigen Leistung Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III bzw. Arbeitslosengeld II in der Grundsicherung für Arbeitsuchende).
4. Auch die Flexibilisierung der Umschulungsdauer könnte Hemmnisse abbauen. Nicht alle Geringqualifizierten können - aus unterschiedlichsten Gründen - eine Umschulung in verkürzter Form erfolgreich durchlaufen. Für diese Personen sollte die Möglichkeit bestehen, die Weiterbildung in der regulären Ausbildungsdauer zu absolvieren.
5. Bildungsangebote sollten grundsätzlich inklusiv gestaltet werden (Zugang, Kommunikation, methodische-didaktische Konzepte). Außerdem sollte das Anreizsystem für Arbeitgeber mit dem Ziel, die inklusive betriebliche Ausbildung zu stärken, überarbeitet werden.



Kommissionsdrucksache 19(28)78 c

20.05.2020

Dr. Nicole Cujai
Geschäftsbereich Arbeitsmarkt,
Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Ergänzende Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Wege in die qualifizierte Erwerbstätigkeit -
Spektrum und Erfolgsfaktoren der Förderinstrumente“

am 4. Mai 2020

Sitzung der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt zum Thema „Wege in die qualifizierte Erwerbstätigkeit – Spektrum und Erfolgsfaktoren der Förderinstrumente“ am 4. Mai 2020

Informationen im Nachgang:

- 1. Übersicht über die Zahl der Teilnehmenden an Teilqualifizierung im Rahmen von FbW**



[s. Anlage 1]

- 2. Evaluation Teilqualifikationen**

Bezüglich der Frage nach einer Evaluation von Teilqualifizierungen, kann ein aktuelles Forschungsprojekt des IAB (Projekt 3498) benannt werden:

Das Projekt befasst sich mit der Evaluation von sog. Teilqualifizierungen. Das Projekt will einen Überblick über die Einsatzhäufigkeit, die Dauer und die Reihung von Teilqualifizierungen geben sowie deren Wirkung auf Arbeitsmarktergebnisse der Teilnehmenden analysieren. Datengrundlage sind Informationen zu Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- und Maßnahmeepisoden aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Es werden Teilnehmende an Teilqualifizierungen mit statistisch ähnlichen Nichtteilnehmenden verglichen (propensity score matching), um Maßnahmeeffekte zu identifizieren.

Hier der entsprechende Link dazu:

<https://www.iab.de/138/section.aspx/Projektdetails/k180502305>

Ergänzend dazu wird auf den älteren Abschlussbericht der DIHK zur Evaluation der IHK-Pilotinitiative hingewiesen werden (vgl. Anlage).



[s. Anlage 2]

- 3. Aussagen zum Erfolg digitaler Weiterbildung**

Bei der Frage nach dem Erfolg digitaler Weiterbildung wird auf den [IAB-Kurzbericht 16/2019](#) verwiesen, in dem gezeigt wird, dass E-Learning sehr branchenspezifisch ist

und auch die Altersstruktur der Beschäftigung mit dem Einsatz von E-Learning korreliert. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Corona Krise die Ungleichheit im Zugang zu Weiterbildungsangeboten erhöht.

Grundlegende Erkenntnisse zu dieser Frage können auch der Stellungnahme des IAB auf den Fragenkatalog der AfD im Kontext der Anhörung zum „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ entnommen werden. Nachfolgend der entsprechende Auszug aus der Stn (vgl. auch Anlage):

3.6 AfD, Frage 9: Durch die Coronaepidemie steigt die Kurzarbeit stark an. Viele Arbeitnehmer sind zur Zeit zu Hause und könnten weiterqualifiziert werden. Gibt es bereits ein ausreichendes Angebot dafür? Falls nein, wie könnte man praktisch die digitale Weiterbildung verbessern?

Über das gesamte Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten durch Selbstlernprogramme, Online-Lehre z. B. in virtuellen Klassenräumen etc. liegen dem IAB keine Erkenntnisse vor.

Studien zu Studierenden weisen aber darauf hin, dass eine generelle Verschiebung von Präsenzveranstaltungen hin zu Online-Seminaren nicht zu einem gleichen Bildungserfolg führen muss. So zeigen beispielsweise Coatesa et al. (2004) anhand eines Experiments, dass Studierende, die an einer Online-Vorlesung teilnahmen, deutlich schlechtere Abschlussnoten erhielten als diejenigen, die im traditionellen Face-to-Face-Format unterrichtet wurden. In der gleichen Studie wie auch bei Xu und Jaggars (2013) finden sich Selektionseffekte, d. h., dass sich bei einer Wahlmöglichkeit eher diejenigen für einen Online-Kurs entscheiden, die besser mit dieser Unterrichtsform als mit einer Präsenzveranstaltung zureckkommen. Auch kommen Cacault et al. (2019) zu dem Ergebnis, dass leistungsschwächere Studierende stärker von negativen Folgen von Online-Kursen betroffen sind, leistungsstärkere Studierende dagegen zusätzlich davon profitieren. Solche negativen Auswirkungen scheinen bei einem Mix von Präsenz- und Online-Format nicht aufzutreten (Bowen et al. 2014).

Hinzu kommt, dass vor allem Geringqualifizierte im Umgang mit digitalen Medien Schwierigkeiten haben könnten (Grell/Grotlüschen 2010). Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung (2018) untersucht die Nutzung digitaler Lernangebote nach bestehendem Qualifikationsniveau und findet die aus der Bildungsforschung bekannten Muster unterschiedlicher Weiterbildungsbeteiligung: Geringqualifizierte Personen nehmen deutlich seltener an digitalen Lernangeboten teil.



[s. Anlage 3]



Impressum

Anlage 1

Empfänger: Fr. Fahrinkrug
AM 41

Auftragsnummer: 301816

Titel: Eintritte von Teilnehmenden in berufliche Weiterbildung

Region: Deutschland

Berichtsmonat: Zeitreihe, Datenstand: April 2020

Erstellungsdatum: 06.05.2020

Hinweise:

Herausgeberin: Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Rückfragen an: Zentraler Statistik-Service
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

E-Mail: Zentraler-Statistik-Service@arbeitsagentur.de

Hotline: 0911/179-3632

Fax: 0911/179-1131

Weiterführende statistische Informationen

Internet: <http://statistik.arbeitsagentur.de>
Register: "Statistik nach Themen"
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html>

Zitierhinweis: Statistik der Bundesagentur für Arbeit
Auftragsnummer 301816

Nutzungsbedingungen: © Statistik der Bundesagentur für Arbeit
Sie können Informationen speichern, (auch auszugsweise) mit Quellenangabe weitergeben, vervielfältigen und verbreiten. Die Inhalte dürfen nicht verändert oder verfälscht werden. Eigene Berechnungen sind erlaubt, jedoch als solche kenntlich zu machen.
Im Falle einer Zugänglichmachung im Internet soll dies in Form einer Verlinkung auf die Homepage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfolgen.
Die Nutzung der Inhalte für gewerbliche Zwecke, ausgenommen Presse, Rundfunk und Fernsehen und wissenschaftliche Publikationen, bedarf der Genehmigung durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Eintritte von Teilnehmenden in berufliche Weiterbildung

Deutschland

Zeitreihe, Datenstand: April 2020

Maßnahmeart	Eintritte											
	2016			2017			2018			2019		
	Insgesamt	SGB III	SGB II									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
FbW Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung dar. FbW-21 Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation	325.842	185.688	140.154	314.389	196.680	117.709	304.183	191.573	112.610	330.643	208.965	121.678
	8.397	4.742	3.655	10.211	6.308	3.903	12.123	6.938	5.185	15.431	9.247	6.184

Erstellungsdatum: 06.05.2020, Zentraler Statistik-Service, Auftragsnummer 301816

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Stand: 25.09.2019

Methodische Hinweise zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Definition

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff SGB III ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Betriebe bei qualifikatorischen Anpassungen zu unterstützen.

Kurzbeschreibung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei **Arbeitslosigkeit** beruflich einzugliedern, um eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder weil sie **keinen Berufsabschluss** besitzen. Auch im Rahmen eines **bestehenden Arbeitsverhältnisses** können unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei beruflicher Weiterbildung gefördert werden.

Die Förderung umfasst die Gewährung von Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosengeld II während der Teilnahme, die volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten sowie ggf. einen Arbeitsentgeltzuschuss.

Kategorien beruflicher Weiterbildung

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung umfasst Umschulungen bei einem Träger und betriebliche Einzelmaßnahmen **mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf**. Daneben werden **sonstige berufliche Weiterbildungen** gefördert. Dazu gehören u.a. berufsbezogene, übergreifende Weiterbildungen, Weiterbildungen mit zertifizierter Teilqualifikation und Vorbereitungslehrgänge auf die Externenprüfung sowie berufliche Aufstiegsweiterbildungen. Des Weiteren gehören umschulungsbegleitende Hilfen zur **Unterstützung bei betrieblichen Einzelschulungen** und Maßnahmen zur Förderung von Grundkompetenzen, die **an die Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung mit Abschluss heranführen**, zu den sonstigen beruflichen Weiterbildungen. Berufsbezogene, übergreifende Weiterbildungen sowie der Erwerb von Teilqualifikationen werden nur von der BA erfasst und an die Statistik der BA übermittelt. Im Datenstandard XSozial-BA-SGB II ist dieser Detaillierungsgrad nicht vorgesehen, daher können von den zugelassenen kommunalen Trägern keine Daten übermittelt werden.

Beschäftigtenqualifizierung

Statistiken zur Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter werden für beide Rechtskreise publiziert. Mit Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes zum 01.01.2019 wurde die Möglichkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter erweitert. Der **Schwerpunkt der Beschäftigtenqualifizierung liegt im Rechtskreis SGB III**. Im SGB III wird erfasst, ob es sich um die Förderung von Beschäftigten handelt. Damit ist die Darstellung der Entwicklung der Beschäftigtenqualifizierung unter Berücksichtigung der rechtlichen Zugangsvoraussetzung möglich. Vorjahresvergleiche sind nur unter Berücksichtigung des Strukturbruches möglich.

In den Jobcentern ist derzeit keine gesonderte Erfassung der Beschäftigtenqualifizierung möglich. Beschäftigtenqualifizierung umfasst Förderungen nach § 81 (2) SGB III i.V.m. § 16 SGB II sowie § 82 SGB III i.V.m. § 16 SGB II.

In den JC in gemeinsamer Einrichtung werden alle Förderungen nach § 82 SGB III i.V.m. § 16 SGB II berücksichtigt, sowie Personen, die nach § 81(2) SGB III i.V.m. § 16 SGB II gefördert werden und vor Beginn der Förderung sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

In den JC in zugelassener kommunaler Trägerschaft werden alle Förderungen nach § 81 und § 82 SGB III i.V.m. § 16 SGB II berücksichtigt, die vorher sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Damit ergeben sich leichte Unschärpen in den Ergebnissen, da ggf. Nebenbeschäftigung vorliegen oder sich der Förderbeginn und das Beschäftigungsende /-beginn überschneiden.

Aus- und Weiterbildungsziele

Das Aus- und Weiterbildungsziel einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung wird nach der **Klassifikation der Berufe 2010** erfasst. Die Information zum Aus- und Weiterbildungsziel in den BA-Daten wird aus den Maßnahmedaten generiert. Das bedeutet, alle Förderungen in ein- und derselben Maßnahme erhalten das gleiche Aus- und Weiterbildungsziel. Die zugelassenen kommunalen Träger können die Information zum Aus- und Weiterbildungsziel hingegen teilnahmebezogen melden.



Stand: 25.09.2019

Methodische Hinweise zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Ausbildungsadäquanz

Aus den Daten der Förderstatistik können Hinweise für eine Bewertung des Erfolgs von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung herangezogen werden. Die Betrachtung von Abbruchquoten als auch die Ergebnisse der statistischen Verbleibsermittlung liefern wertvolle Erkenntnisse zur Beurteilung des Erfolgs einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung.

Weiterführende Informationen siehe:

[Produkt "Verbleib nach Austritt aus Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss"](#)

und

[Methodenbericht "Verbleib nach Austritt aus Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss"](#)

Weiterbildungsprämie

Seit 1. August 2016 können Prämien in Höhe von 1.000 Euro für erfolgreich absolvierte Zwischenprüfungen bzw. 1.500 Euro für erfolgreich absolvierte Abschlussprüfungen nach beruflicher Weiterbildung gezahlt werden.

Statistiken zur Inanspruchnahme der Prämie enthalten die **ausgezahlten Prämien je Förderung**. Da die Prämien i.d.R. in einem zeitlichen Abstand nach dem Ende der Förderung ausgezahlt werden, sind Ergebnisse derzeit mit einer Wartezeit von 3 Monaten berücksichtigt. Auch nach den 3 Monaten können sich die Ergebnisse noch ändern, denn im Rahmen der Verbleibsermittlung wird bis zu 24 Monate nach Förderende recherchiert, ob eine Prämienauszahlung erfolgt ist.

Derzeit können Förderungen mit ausgezahlten Weiterbildungsprämien nur mit Kostenträgerschaft im Rechtskreis SGB III publiziert werden. Bei den Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung sind die Daten untererfasst. Die aus der Teilnehmerfassung ermittelten Höhen der Weiterbildungsprämie liegen weit unterhalb der über das Finanzsystem der BA gebuchten Weiterbildungsprämien. Die Daten der gemeinsamen Einrichtungen werden deshalb nicht publiziert. Die Daten der zugelassenen kommunalen Träger werden derzeit ebenfalls nicht publiziert. Zum einen liegt eine Untererfassung der Weiterbildungsprämie vor und zum anderen werden Prämienzahlungen für Prüfungen gemeldet, die noch nicht stattgefunden haben können.

Bei den Agenturen für Arbeit tritt nur eine geringe Abweichung zwischen den erfassten Förderungen und den abgerechneten Kosten auf. Diese Daten werden veröffentlicht, sofern die Auszahlung in der fachlich gültigen Kategorie der Förderung erfolgt. Mit Stand Juli 2019 sind 3,9 Prozent der ausgezahlten Weiterbildungsprämien nicht in den vorgesehenen Maßnahmekategorien erfasst. Aus Gründen der Datenqualität wird auf den Nachweis dieser ausgezahlten Prämien verzichtet.

Weiterführende Informationen

Weitere Informationen können den folgenden Publikationen entnommen werden:

[Qualitätsbericht Förderstatistik](#)

[Glossar Förderstatistik](#)

[Methodenberichte zum Thema Förderung](#)

[Handbuch XSozial-SGB II Förderstatistik](#)



Statistik-Infoseite

Im Internet stehen statistische Informationen unterteilt nach folgenden Themenbereichen zur Verfügung:

- [Arbeitsmarkt und Grundsicherung im Überblick](#)
- [Arbeitslose, Unterbeschäftigung und Arbeitsstellen](#)
- [Ausbildungsmarkt](#)
- [Beschäftigung](#)
- [Förderung und berufliche Rehabilitation](#)
- [Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
- [Leistungen SGB III](#)
- [Berufe](#)
- [Bildung](#)
- [Daten zu den Eingliederungsbilanzen](#)
- [Einnahmen/Ausgaben](#)
- [Familien und Kinder](#)
- [Frauen und Männer](#)
- [Langzeitarbeitslosigkeit](#)
- [Migration](#)
- [Regionale Mobilität](#)
- [Wirtschaftszweige](#)
- [Zeitreihen](#)
- [Amtliche Nachrichten der BA](#)
- [Kreisdaten](#)

Die [Methodischen Hinweise](#) der Statistik bieten ergänzende Informationen.

Die [Qualitätsberichte](#) der Statistik erläutern die Entstehung und Aussagekraft der jeweiligen Fachstatistik.

Das [Glossar](#) enthält Erläuterungen zu allen statistisch relevanten Begriffen, die in den verschiedenen Produkten der Statistik der BA Verwendung finden.

Abkürzungen und Zeichen, die in den Produkten der Statistik der BA vorkommen, werden im [Abkürzungsverzeichnis](#) bzw. der [Zeichenerklärung](#) der Statistik der BA erläutert.

Abschlussbericht

Anlage 2

Evaluation der IHK-Pilotinitiative Zertifizierung von Teilqualifikationen

Berlin, 11. April 2017

Auftraggeber
Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
Breite Str. 29
10178 Berlin

Autoren
Dr. Tim Grebe
Dr. Verena Schüren
Dr. Stefan Ekert

mit einem Vorwort von
Dr. Achim Dercks (DIHK)

INTERVAL GmbH
Habersaathstr. 58
10115 Berlin
www.interval-berlin.de

Vorwort

Die Sicherung der Fachkräfte von morgen steht ganz oben auf der Agenda von Politik und Wirtschaft. Hier sind praktische und innovative Lösungen gefragt.

Die IHK-Organisation setzt dabei ihre Kompetenzen insbesondere im Bereich der Beruflichen Bildung ein. Denn die duale Ausbildung und die berufliche Fortbildung sind zentrale Handlungsfelder der Industrie- und Handelskammern (IHKs).

Jenseits dieser bewährten Wege und Angebote gibt es Qualifizierungsbedarfe, die auf den „klassischen“ Wegen bislang nicht gedeckt werden konnten. Vielen geringqualifizierten Erwachsenen gelingt der Einstieg in eine Erstausbildung nicht mehr; ein Anschluss an eine berufliche Fortbildung rückt damit erst recht in weite Ferne. Ohne Berufsabschluss und eine breit aufgestellte berufliche Qualifikation ist aber der Zugang zum Arbeitsmarkt häufig schwierig und zudem eine Beschäftigung oft nicht von Dauer.



Die IHK-Organisation hat sich daher 2012 auf den Weg gemacht, zur Qualifizierung geringqualifizierter Erwachsene über 25 Jahre einen wirkungsvollen Beitrag zu leisten. Wir haben uns für die Erprobung von Teilqualifikationen entschieden und damit für einen Weg, der den schrittweisen, nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses oder auch den Einstieg in eine qualifizierte, berufliche Tätigkeit ermöglicht. Das IHK-Engagement für die berufliche Aus- und Weiterbildung soll dadurch keineswegs eingeschränkt, sondern im Interesse der Betriebe und der potenziellen Beschäftigten erweitert und ergänzt werden.

Nicht zuletzt aufgrund der politischen Bedeutung des Themas hat der DIHK eine wissenschaftliche Begleitung und Evaluation dieser IHK-Pilotinitiative 2013-2016 in Auftrag gegeben. Der hiermit vorgelegte Abschlussbericht gibt dabei nicht nur Auskunft über die Ergebnisse des Projekts. Er enthält außerdem viele konkrete Hinweise für Gelingensfaktoren in diesem Qualifizierungsbereich sowie Anforderungen an das künftige Unterstützungsangebot der IHKs. Denn die IHKs wollen nach der guten Bilanz nun ein flächendeckendes Angebot schaffen. Wenn die Arbeitsmarktsituation und Fachkräftebedarf der regionalen Wirtschaft es nahelegen, werden die IHKs am Ende von Teilqualifikationsmaßnahmen ihrerseits Tests anbieten, um die in den Maßnahmen erworbenen beruflichen Kompetenzen festzustellen. Wer diesen Test erfolgreich absolviert, erhält ein bundesweit vergleichbares IHK-Zertifikat.

Die IHK-Organisation kann mit ihrem neuen Angebot und dem vorliegenden Evaluationsbericht nicht Antworten auf alle Fragen im Bereich der Nachqualifizierung geben. Aber wir können wichtige Impulse geben, neue und erfolgreiche Strukturen zum Wohle von Geringqualifizierten und Unternehmen etablieren und uns damit einmal mehr als praxisnaher Partner bewähren.

Dr. Achim Dercks

stv. Hauptgeschäftsführer des DIHK e. V.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Erkenntnisziele und methodisches Vorgehen	3
2.1 Ansatz der Evaluation	3
2.2 Untersuchungsschritte und Datenbasis	4
3 Ergebnisse der Implementationsanalyse	6
3.1 Genese der Pilotinitiative	6
3.2 IHK-Beteiligung und Projektansätze	7
3.3 Projektumsetzung	11
4 Zielgruppenerreichung.....	20
5 Ergebnisse zu Erfahrungen aus der Pilotinitiative und zum Verbleib der Teilnehmer nach TQ	25
5.1 Akzeptanz der TQ-Projekte in den Regionen und bei Betrieben	25
5.2 Funktionalität der regionalen Zusammenarbeit.....	27
5.3 Zufriedenheit der Teilnehmer.....	28
5.4 Qualifizierungsverläufe und Verbleibe von Teilnehmern	31
5.5 Weitere Effekte von TQ.....	37
5.6 Herausforderungen und Lösungsansätze.....	38
6 Gelingensfaktoren und Potenziale.....	41
6.1 Gelingensfaktoren	41
6.2 Zukünftiges Potenzial für TQ.....	43
7 Fazit und Empfehlungen	46
Anhang	49
Liste der Berufe.....	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gründe der IHKs für Nichtbeteiligung an der Pilotinitiative	10
Abbildung 2: Kriterien für die Auswahl von Teilnehmern.....	16
Abbildung 3: Bestandteile der Kompetenzfeststellung im direkten Weg	19
Abbildung 4: Altersstruktur der Teilnehmer	21
Abbildung 5: Schulabschlüsse der Teilnehmer	22
Abbildung 6: Akzeptanz der TQ-Projekte in den Regionen.....	25
Abbildung 7: Zustimmung zu Aussagen über An- und Ungelernte sowie TQ	27
Abbildung 8: Beurteilung der Zusammenarbeit mit Partnern durch die IHKs	28
Abbildung 9: Zufriedenheit der Teilnehmer mit Aspekten der TQ	29
Abbildung 10: Nutzen der TQ aus Sicht der Teilnehmer.....	29
Abbildung 11 Probleme bei der Projektumsetzung	39
Abbildung 12 Zukünftiges Potenzial für Angebote der modularen Nachqualifizierung.....	44

1 Einleitung

Personen ohne Berufsabschluss oder mit einem auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragten Abschluss haben geringe Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung, weil der Bedarf an An- und Ungelernten sowie formal Geringqualifizierten auf dem deutschen Arbeitsmarkt seit Jahren sinkt und auch in Zukunft weiter sinken wird – bei gleichzeitig wachsendem Bedarf an qualifizierten Fachkräften.¹ Die gute Situation auf dem Arbeitsmarkt ändert daran allenfalls temporär etwas.

Um den hieraus resultierenden Bedarfen zu begegnen, hat die IHK-Organisation eine Pilotinitiative ins Leben gerufen. Mit dieser wurde in den Jahren 2013 bis 2016 die Zertifizierung von Teilqualifikationen (TQ) bundesweit erprobt. Die IHK-Pilotinitiative Zertifizierung von Teilqualifikationen richtete sich ausdrücklich an Arbeitslose oder Beschäftigte über 25 Jahre ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss, für die der Eintritt in eine duale Berufsausbildung aus individuellen Gründen nicht (mehr) in Frage kommt.

Das Ziel der IHK-Pilotinitiative war es, diesen Zielgruppen verbesserte Qualifizierungsangebote zu machen und ihnen über Teilschritte den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses zu ermöglichen und/oder ihren (Wieder-) Einstieg in Arbeit zu unterstützen. Gleichzeitig sollten die Mitgliedsunternehmen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs unterstützt werden. Der Ansatz bestand insbesondere in einer verbesserten Feststellung und Dokumentation von Kompetenzen, die in Teilqualifizierungen erworben wurden, aber auch in der Qualitätssicherung von Qualifizierungsangeboten in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern. Während das Handlungsfeld modulare Nachqualifizierung bereits umfangreich bearbeitet wurde – nicht zuletzt in Programmen wie JOBSTARTER CONNECT oder Perspektive Berufsabschluss – betraten die IHKs mit ihren Projekten zur Feststellung und Dokumentation von TQ Neuland.

Im Rahmen der Pilotinitiative haben die IHKs unterschiedliche Wege erprobt, die sich vor allem im Verfahren der Maßnahmenerstellung bzw. Kompetenzfeststellung unterscheiden:

- Im „direkten Weg“ erfolgte die Kompetenzfeststellung am Ende einer Teilqualifizierung durch Evaluatoren der IHK bzw. von der IHK bestellte Evaluatoren. Teilnehmer,² die diese Kompetenzfeststellung erfolgreich absolvierten, erhielten ein IHK-Zertifikat einschließlich Leistungsnachweis.
- Im indirekten Weg wurden nicht die Teilnehmer durch die IHK getestet, sondern die TQ-Maßnahmen in den Blick genommen. Waren aus Sicht der IHK bestimmte Qualitätsanforderungen an die Maßnahme (u. a. auch eine vom Bildungsträger durchgeführte Kompetenzfeststellung am Ende jeder Teilqualifizierung) und den

¹ Vogler-Ludwig, Düll (2013): Arbeitsmarkt 2030, S. 82 ff.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Träger erfüllt, erhielt die Einrichtung die Bestätigung über die Qualität der TQ-Maßnahme. Die Teilnehmer erhielten i.d.R. nach erfolgreicher Teilnahme eine Teilnahmebescheinigung, auf der auch vermerkt wurde, dass die Maßnahme den IHK-Qualitätscheck erfolgreich durchlaufen hatte.

Beiden Wegen ist gemeint, dass die IHKs die TQ-Maßnahmen nicht selbst durchführten – dies war Aufgabe der kooperierenden Bildungsträger und Betriebe.

In beiden Wegen wurden für die TQ-Maßnahmen Module verwendet, die aus anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitet wurden. Dabei handelte es sich meist um Ausbildungsbasteine des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) oder um Teilqualifikationen aus dem Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ der Bundesagentur für Arbeit (BA). An einigen Standorten wurden jedoch auch eigene Module entwickelt (vgl. Abschnitt 3.3.2).

Im Juni 2016 wurde durch die IHK-Hauptgeschäftsführer beschlossen, die IHK-Pilotinitiative zur Zertifizierung von Teilqualifikationen in ein bundesweites Angebot von IHK-Kompetenzfeststellungen am Ende von Teilqualifizierungen (direkter Weg) zu überführen. Das Angebot der IHKs orientiert sich dabei am regionalen Bedarf.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Sommer 2014 die INTERVAL GmbH damit beauftragt, eine Evaluation der IHK-Pilotinitiative durchzuführen. Diese Evaluation zielte einerseits darauf ab, die Erprobung (formativ) zu begleiten und die Pilotinitiative dabei zu unterstützen, den maximalen Erfolg (im Sinne einer möglichst intensiven und praxisnahen Erprobung) zu erreichen. Andererseits sollte sie (summatives Verständnis) zur Erfolgsbewertung notwendige Daten und Indikatoren erfassen, um daraus Handlungsempfehlungen für die weitere Arbeit der IHKs und die Verwendung von TQ abzuleiten.

Der vorliegende Abschlussbericht enthält die zentralen Ergebnisse der begleitenden Evaluation der Pilotinitiative. Er ist wie folgt gegliedert: In Kapitel 2 werden die Erkenntnisziele sowie die seit 2014 durchgeführten Untersuchungsschritte beschrieben. Kapitel 3 enthält Ergebnisse der Implementationsanalyse. Hier werden die gewählten Projektansätze sowie unterschiedliche Verfahren und Vorgehensweisen bei der Umsetzung der TQ-Projekte beschrieben. Die Kapitel 4 und 5 umfassen die zentralen Ergebnisse der summativen Evaluation. Neben der Zielgruppenerreichung und der Teilnehmerzufriedenheit werden hier auch die Ergebnisse zu den Erfahrungen aus der Pilotinitiative sowie den Qualifizierungsverläufen der Teilnehmer an TQ beschrieben. Kapitel 6 schließt mit einem Resümee zu den zentralen Herausforderungen und Gelingensbedingungen der TQ-Projekte daran an. Der Bericht endet mit einem Fazit der Evaluation in Kapitel 7.

2 Erkenntnisziele und methodisches Vorgehen

2.1 Ansatz der Evaluation

Aus der Zielsetzung der Pilotinitiative und den unterschiedlichen Erprobungswegen leiteten sich die beiden wesentlichen Erkenntnisziele der Evaluation ab. Zum einen stand die Begleitung der Erprobung im Fokus mit dem Ziel, Ergebnisse innerhalb der IHK-Organisation zu diskutieren und zu spiegeln. Dabei wurden die unterschiedlichen Herangehensweisen der Projekte in den beteiligten IHK-Bezirken sichtbar gemacht, besondere Herausforderungen in der Umsetzung von TQ-Projekten analysiert und gemeinsam mit den IHKs Lösungsmöglichkeiten diskutiert. Konkret wurde hier den folgenden Fragestellungen nachgegangen:

- Welche IHKs beteiligten sich an der Pilotinitiative, und wie hat sich die Beteiligung im Zeitverlauf entwickelt?
- Welche Projektansätze wurden im direkten und indirekten Weg verfolgt?
- Welche Berufe und Module wurden in den TQ-Projekten angeboten?
- Welche Partner waren in die Projekte eingebunden?
- Wie erfolgte der Zugang der Teilnehmer zu den TQ-Maßnahmen?
- Wie erfolgten die Kompetenzfeststellungen in TQ-Projekten?
- Wo lagen Probleme und Herausforderungen?

Zum anderen wurde der Frage nach der Zielerreichung der Pilotinitiative nachgegangen. Dazu wendete sich die Evaluation in der zweiten Hälfte der Laufzeit stärker summativen Fragestellungen zu. Es wurde untersucht, welche Personen tatsächlich von den Projekten erreicht wurden, welchen Status diese auf dem Arbeitsmarkt haben und welche Qualifizierungsverläufe und Verbleibe zu verzeichnen waren. Dabei standen neben einigen quantitativen auch qualitative Untersuchungsfragen im Zentrum:

- Wie viele Teilnehmer wurden erreicht?
- Wodurch zeichneten sich die TQ-Teilnehmer aus (u.a. Alter, Qualifizierungsniveau)?
- Was waren Motive und Ziele der TQ-Teilnehmer?
- Wie zufrieden waren die Teilnehmer mit „ihren“ TQ-Maßnahmen?
- Wie zufrieden waren Bildungsträger und IHK mit dem TQ-Angebot?
- Wie fielen Bekanntheit und Bewertung des TQ-Angebots bei den Unternehmen aus?
- Welcher Nutzen entstand für die Teilnehmer aus dem TQ-Angebot?
- Welche Qualifizierungsverläufe und Verbleibe nach TQ gab es?
- Welche Gelingensfaktoren lassen sich für den Weg zur Externenprüfung bzw. beim Übergang in Arbeit ableiten?

2.2 Untersuchungsschritte und Datenbasis

Die Evaluation stützte sich auf ein breites Spektrum von Erhebungen und Auswertungen und kombinierte qualitative mit quantitativen Erhebungsschritten. Die Erkenntnisse zu einzelnen Untersuchungsaspekten wurden dabei häufig durch mehr als eine Erhebung gestützt (Triangulation).

Die Datengrundlage der Evaluation umfasst insbesondere:

- **Fallstudien** bei acht teilnehmenden IHKs und ihren Partnern im Jahr 2014. Diese umfassten qualitative Interviews mit Projektbeteiligten (Kammern, Teilnehmern, Unternehmen, Bildungsträgern, Agenturen für Arbeit, Jobcentern etc.). Im Rahmen der Fallstudien wurden verschiedene Projektansätze im Detail untersucht. Dabei konnten Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Hinblick auf Partnerstrukturen, Zugangswege sowie Verfahren und Inhalte der Kompetenzfeststellung sowie Herausforderungen und Lösungsansätze identifiziert werden.
- Mehrere **Kurzabfragen des DIHK** bei allen IHKs. Insgesamt hat der DIHK während der Pilotinitiative drei Kurzabfragen durchgeführt. Die Ergebnisse der Abfragen wurden ergänzend zu den ausführlicheren IHK-Befragungen der Evaluation dazu herangezogen, die Beteiligung der IHKs über die Zeit und das Spektrum der angebotenen Berufe zu untersuchen.
- Eine teilstandardisierte **Befragung von Teilnehmern** an TQ-Maßnahmen im Rahmen von Kompetenzfeststellungen im zweiten Halbjahr 2015 (n=323). Die Teilnehmerbefragung diente vor allem dazu, die Charakteristika der Teilnehmergruppe, deren Motivation und Ziele sowie die Zufriedenheit der Teilnehmer mit dem Ansatz zu erheben. Die Befragung wurde im gesamten zweiten Halbjahr 2015 durchgeführt und zum Ende des Jahres abgeschlossen. Durch die IHKs und teilweise die kooperierenden Bildungsträger wurde ein schriftlicher Kurzfragebogen an die Teilnehmer verteilt, der von INTERVAL erarbeitet und mit dem DIHK abgestimmt worden war. In der Regel wurde die Befragung im Rahmen der Kompetenzfeststellung durchgeführt. Es wurden Angaben von Teilnehmern aus insgesamt 25 IHK-Bezirken berücksichtigt, wodurch eine breite Abbildung der Teilnehmergruppe gewährleistet ist.
 - Eine **qualitative Wiederholungsbefragung von Teilnehmern** im Sommer 2016 (n=42). Die persönlichen Telefoninterviews wurden rund sieben bis zwölf Monate nach der schriftlichen Erstbefragung durchgeführt. Im Fokus der Interviews stand der Verbleib der Teilnehmer und Einschätzungen zum Nutzen der absolvierten TQ und der erworbenen TQ-Zertifikate. Die Gespräche brachten auch weitere Erkenntnisse zu bestehenden Herausforderungen und Gelingensfaktoren in der Projektumsetzung hervor. Insgesamt decken die 42 Teilnehmer die zentralen Merkmale der 323 schriftlich befragten Teilnehmer gut ab.

- Eine schriftliche **Befragung von Bildungsträgern** im Herbst / Winter 2015 (n=44). Die kooperierenden Bildungsträger waren eine wichtige Quelle für die Evaluation, da sie die TQ-Maßnahmen durchführten und in der Regel die Verbleibe ihrer Teilnehmer erfassten. Sie hatten teils umfangreiche Erfahrungen mit dem TQ-Ansatz gesammelt. Bei der Interpretation der Verbleibs- und Verlaufszahlen ist zu berücksichtigen, dass die Bildungsträger, die sich an der Befragung beteiligt haben, nur einen Teil der Projekte und damit der TQ-Teilnehmer der Pilotinitiative abdecken (vgl. Abschnitt 5.4).³
- Zwei teilstandardisierte **Befragungen teilnehmender und nicht teilnehmender IHKs** in den Jahren 2014 und 2016 (jeweils n=72). In diesen wurden Erfahrungen mit dem Ansatz und der Projektumsetzung, aber auch Gründe für die Nicht-Beteiligung an der Pilotinitiative erhoben. Auf Basis der Angaben der teilnehmenden IHKs wurde die Zufriedenheit der IHKs mit dem TQ-Angebot erfasst. Weiterhin wurden die IHK-Befragungen genutzt, um Rückschlüsse zu den Teilnehmerzahlen sowie ausgestellten Zertifikaten/Bescheinigungen zu ziehen. Die schriftliche Befragung wurde durch qualitative telefonische Interviews mit einzelnen IHKs ergänzt.
- Zwei Fragen zu TQ in einer **umfassenden und thematisch breiten Online-Umfrage des DIHK** 2016 zum Thema Aus- und Weiterbildung unter knapp 10.000 Mitgliedsunternehmen (n=9.744). Mit diesen wurden die Bekanntheit und die Bewertung des TQ-Konzepts bei Unternehmen abgefragt.
- Einen **formativen Workshop** mit IHKs Anfang 2015, in dessen Rahmen ein Erfahrungsaustausch zwischen IHKs stattfand und erste Ergebnisse der Evaluation diskutiert wurden. Themen des gemeinsamen Austauschs waren u. a. die Stellung der IHK-Pilotinitiative gegenüber anderen Ansätzen der Nachqualifizierung, Herausforderungen bei der Projektumsetzung und Strategien zur Gewinnung von TQ-Teilnehmern.

Mit diesen Erhebungsschritten berücksichtigte die Evaluation die Sichtweisen der involvierten Akteure und konnte auf dieser Grundlage verlässliche qualitative und quantitative Ergebnisse zur Nutzung des Ansatzes und seiner Bewertung ableiten.

³ Die genaue Grundgesamtheit der Bildungsträger ist der Evaluation nicht bekannt. Legt man Angaben der teilnehmenden IHKs zur Anzahl der Bildungsträger zugrunde, mit denen diese in TQ-Projekten kooperieren (im Schnitt mit drei Bildungsträgern, s. Abschnitt 3.3.3), ergibt sich eine Rücklaufquote von rund einem Drittel.

3 Ergebnisse der Implementationsanalyse

3.1 Genese der Pilotinitiative

Die IHK-Pilotinitiative Zertifizierung von Teilqualifikationen wurde im Herbst 2012 mit einer Laufzeit von drei Jahren (2013-2016) ins Leben gerufen. Dem Beschluss ging ein mehrjähriger interner Abstimmungs- und Diskussionsprozess voraus, in dessen Rahmen bildungspolitische Bedenken gegenüber modularer Nachqualifizierung diskutiert und gegen die daraus erwachsenden Vorteile und Möglichkeiten abgewogen wurden.

Grundlage für den gemeinsamen Beschluss war die Erkenntnis, dass die Qualifizierung von An- und Ungelernten ein Element einer nachhaltigen Lösung zur Behebung des Fachkräftemangels der Unternehmen darstellen kann und dass Teilqualifizierungen in Ergänzung zu anderen Instrumenten wie Umschulungen und Vorbereitungskursen auf die Externenprüfung einen Mehrwert für bestimmte Zielgruppen bieten können. Die IHKs sahen sich vor diesem Hintergrund gefordert, einen eigenen Beitrag zur Entwicklung neuer Strategien in der Nachqualifizierung gering qualifizierter Erwachsener zu leisten.

Ihren Ursprung hat die Initiative in regionalen Aktivitäten einiger IHKs aus den alten Bundesländern, wo bereits seit 2009 Teilqualifikationen zertifiziert und Erfahrungen gesammelt wurden. Bereits hier kamen der indirekte (z. B. Niedersachsen) und direkte Weg (z. B. Bayern) parallel zur Anwendung. Für das Vorgehen im indirekten Weg gab der DIHK im Jahr 2011 eine Handreichung heraus, in der die Kooperation mit Bildungsträgern ausführlich beschrieben wurde.⁴ Für den Erfahrungsaustausch und die begleitende Beratung innerhalb der IHK-Organisation wurde zudem ein Steuerungskreis eingerichtet, der sich zwischen 2013 und 2016 zwei Mal jährlich getroffen und über aktuelle Erkenntnisse und Erfahrungen beraten hat.

Ziel der im Jahr 2013 gemeinsam gestarteten Pilotinitiative war die Frage nach der Etablierung eines bundesweiten Ansatzes, um Unternehmen und Fachkräften ein qualitätsgesichertes Qualifizierungsangebot zu machen, mit dem das Angebot an Fachkräften erhöht und das Nachholen von Berufsabschlüssen unterstützt werden kann. Um die bereits bestehenden regionalen TQ-Projekte integrieren und neue Erkenntnisse über die jeweiligen Vor- und Nachteile des direkten und indirekten Weges gewinnen zu können, sollten die beiden existierenden Wege bewusst parallel erprobt werden. Festgelegt wurden jedoch gemeinsame Eckwerte der Erprobung, z. B. die Eingrenzung der Zielgruppe auf über 25-jährige Personen und die Maßgabe, Ausbildungsbauusteine des BIBB oder Teilqualifikationen der BA zu verwenden, sofern solche vorliegen.

⁴ Die Handreichung „IHK-Qualitäts-Check“ wurde ursprünglich zur Qualitätssicherung in der Vermittlung von Ausbildungsbausteinen von Bildungsträgern für Jugendliche in überbetrieblicher Ausbildung erstellt. Da sich ihr Inhalt auf grundsätzliche Aspekte der Kooperation mit Bildungsträgern bezieht, wird sie von vielen IHKs jedoch auch im Rahmen der Pilotinitiative angewandt (siehe Abschnitt 3.3.5).

Die Pilotinitiative bot den IHKs aber auch die Chance, ihre Kompetenzen im Bereich der Qualitätssicherung von Qualifizierungsprozessen und der Feststellung erworbener Kompetenzen im Kontext eines sich wandelnden Feldes der Nachqualifizierung anzuwenden und zu erweitern. In diesem Zusammenhang sollten die Zertifizierung von Qualifizierungsangeboten (indirekter Weg) bzw. von durch Teilqualifizierungen erworbenen Kompetenzen (direkter Weg) Unternehmen als zuverlässige Auskunft über die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer dienen.

Im Rahmen der Pilotinitiative wurde von Beginn an darauf geachtet, die Abgrenzung zum öffentlich-rechtlichen Prüfungssystem deutlich zu machen, was sich sowohl in der Wahl der Instrumente und Begrifflichkeiten („Kompetenzfeststellung“ anstelle von „Prüfung“ und „Zertifikat“ anstelle von „Zeugnis“) als auch in den Hinweisen für die Umsetzung widerspiegelt. Dabei wurde davon ausgegangen, dass sich Unterschiede zu den Prüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowohl in Bezug auf den Qualitätsanspruch, als auch hinsichtlich der Zusammensetzung der Teams (Evaluatoren) zur Kompetenzfeststellung zeigen sollten, um einer Überlastung des Ehrenamts vorzubeugen. Die Maßnahmen sollten von Bildungsträgern durchgeführt werden, sich auf Teile einer anerkannten Berufsausbildung stützen und dabei so weit wie möglich die betriebliche Praxis mit einbeziehen. Es wurde weiterhin klargestellt, dass die TQ nicht auf eine spätere Abschlussprüfung angerechnet würden, jedoch bei der Zulassung zu dieser Prüfung Berücksichtigung finden können.

3.2 IHK-Beteiligung und Projektansätze

Datenbasis:

- Schriftliche IHK-Befragungen
- Fallstudien
- Ergänzend: DIHK-Kurzabfragen

Seit Beginn der Pilotinitiative im Frühjahr 2013 beteiligten sich insgesamt 42 IHKs an der Erprobung von TQ und damit über die Hälfte aller 79 IHKs. Von den teilnehmenden IHKs nahmen 29 IHKs im direkten und 13 im indirekten Weg an der Pilotinitiative teil. Bis auf wenige Ausnahmen konnten die teilnehmenden IHKs bzw. die mit ihnen kooperierenden Partner TQ-Maßnahmen umsetzen und so wichtige Erfahrungen mit dem neuen Konzept sammeln.

Es zeigte sich eine dynamische Entwicklung der Beteiligung während der Pilotphase: Von acht IHKs, die in früheren DIHK-Kurzabfragen angegeben hatten, sich nicht oder erst später beteiligen zu wollen, haben sich schließlich drei für eine Teilnahme an der Pilotinitiative entschieden. Auch im Jahr 2015 sind noch IHKs in die Erprobung eingestiegen. Die Gewichtung zwischen dem direkten und dem indirekten Weg veränderte sich dabei im Zeitverlauf nicht nennenswert.

Teilnehmende IHKs

Die TQ-Projekte der 42 teilnehmenden IHKs deckten ein großes Spektrum an Konzepten und Lernarrangements ab. Diese unterschieden sich (neben dem Weg der Erprobung) in ihrem Ansatz vor allem hinsichtlich folgender Aspekte:

- **Unterschiede in der Abschlussorientierung:** In den Fallstudien zeigte sich, dass sich die Projekte danach differenzieren lassen, ob sie zunächst auf einen möglichst unmittelbaren Übergang in Beschäftigung oder (von vorneherein) auf den nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses ausgerichtet waren. Im ersten Fall durchliefen die Teilnehmer häufig zunächst nur eine einzelne oder zwei TQ, wobei die Auswahl der Qualifizierungsinhalte in enger Absprache mit den Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern getroffen wird und sich stark am regionalen Fachkräftebedarf orientierte. Im zweiten Fall sollten die Teilnehmer möglichst alle bis zur Externenprüfung notwendigen TQ absolvieren. Dabei waren im Qualifizierungsverlauf in einigen Projekten durchaus Beschäftigungszeiten zwischen den einzelnen TQ vorgesehen. Eine klare Abgrenzung zwischen den beiden Ansätzen ist jedoch nicht immer möglich. In den meisten Projekten war sowohl der Übergang in Arbeit nach einer oder mehreren TQ als auch ein Weg bis zur Externenprüfung denkbar.
- **Anschlussfähigkeit an weitere Qualifizierungen:** Daneben gab es einzelne TQ-Projekte, in denen der Übergang von einer (ersten) TQ in eine (verkürzte) Umschulungsmaßnahme als Möglichkeit geboten wurde. Hier bestand für die Teilnehmer die Möglichkeit, in eine Umschulungsmaßnahme beim gleichen Träger zu wechseln und den Abschluss über die Umschulungsprüfung zu erreichen. Aus Sicht der Arbeitsverwaltung fungiert das erfolgreiche Absolvieren einer TQ hier als eine Art Eignungs- und Motivationsprüfung für die Umschulung. In diesem Ansatz bewährte sich die Berufsabschlussfähigkeit der verwendeten TQ besonders. In den meisten Projekten wurden solche Übergangsmöglichkeiten jedoch nicht systematisch angeboten.
- **Unterschiede in den Kooperationsstrukturen:** Die Fallstudien- und Befragungsergebnisse zeigen, dass IHKs und Bildungsträger in allen Fällen an der Umsetzung der TQ-Projekte beteiligt waren. In beiden Wegen verfolgten viele IHKs Ansätze, die auf engen und fortlaufenden Kontakten mit den Bildungsträgern basierten, welche die TQ-Maßnahmen durchführten. In anderen Ansätzen (insb. im indirekten Weg) gab es eine enge Kooperation nur im Zuge der Bestätigung über die Qualität der TQ-Maßnahme. Unterschiede waren bei der Einbeziehung von Arbeitsagenturen, Jobcentern sowie Unternehmen festzustellen. An einigen Standorten konnte das TQ-Projekt in bestehende regionale Projektansätze bzw. Allianzen integriert und dadurch auf eine breite Kooperationsbasis gestellt werden (z. B. Kölner Bildungsmodell). In anderen Projekten gelangen den IHKs bilaterale Vereinbarungen mit Arbeitsverwaltungen und Unternehmen, z. B. im Rahmen von

Finanzierungsmodellen über WeGebAU⁵ oder dem Aufbau von Kooperationen mit dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit und des Jobcenters (s. auch Ausführungen in den Abschnitten 3.3.1 und 3.3.3).

- **Unterschiede in der Teilnehmerzielgruppe:** Während sich einige Angebote vor allem an arbeitslose Geringqualifizierte richteten, fokussierten andere auf An- und Ungelernte in Unternehmen. Die TQ-Angebote für Arbeitslose unterschieden sich danach, ob sie sich an Teilnehmer aus dem Rechtskreis SGB II oder III richteten. An einigen Standorten wurden TQ-Maßnahmen mit Teilnehmern aus beiden Rechtskreisen erprobt. Den Projektansätzen entsprechend wiesen die TQ-Projekte auch unterschiedliche Zusammensetzungen hinsichtlich des Alters der Teilnehmer auf. An einigen Standorten wurden 25- bis 35-Jährige Arbeitslose als Hauptzielgruppe definiert, während sich andere auch an ältere Arbeitslose oder Beschäftigte richteten.

Nicht bei allen an der Pilotinitiative beteiligten IHKs wurden (bislang) Kompetenzfeststellungen durchgeführt bzw. TQ-Maßnahmen gestartet. Dies hängt vor allem mit der teilweise sehr geringen Nachfrage nach TQ-Maßnahmen (Teilnehmerzahlen) der kooperierenden Bildungsträger zusammen. Es wurde jeweils von einzelnen IHKs berichtet, dass Maßnahmen trotz abgeschlossener Konzeptionsphase nicht starten konnten, weil seitens der Arbeitsverwaltung zu wenige Teilnehmer vermittelt wurden. An einem Standort hat die Agentur für Arbeit das Projekt wegen mangelnder Nachfrage vorzeitig beendet.

Diese Ausführungen zeigen bereits das breite Spektrum der Projektansätze während der Pilotphase. Auf weitere Unterschiede aber auch zentrale Gemeinsamkeiten geht Kapitel 3 ein.

Gründe für Nichtbeteiligung

In der folgenden Abbildung 1 werden ausgewählte Gründe der nicht teilnehmenden IHKs für ihre Nichtteilnahme an der Pilotinitiative gezeigt.⁶ Es wird erkennbar, dass mit Abstand am häufigsten der Wunsch genannt wurde, zunächst die Ergebnisse der Pilotinitiative abzuwarten, bevor die Entscheidung über eine Teilnahme getroffen wird. Es handelt sich also nicht um grundlegende Bedenken hinsichtlich des Ansatzes, sondern vielmehr den Wunsch, Erfahrungen aus der Erprobung für das eigene Angebot zu nutzen.

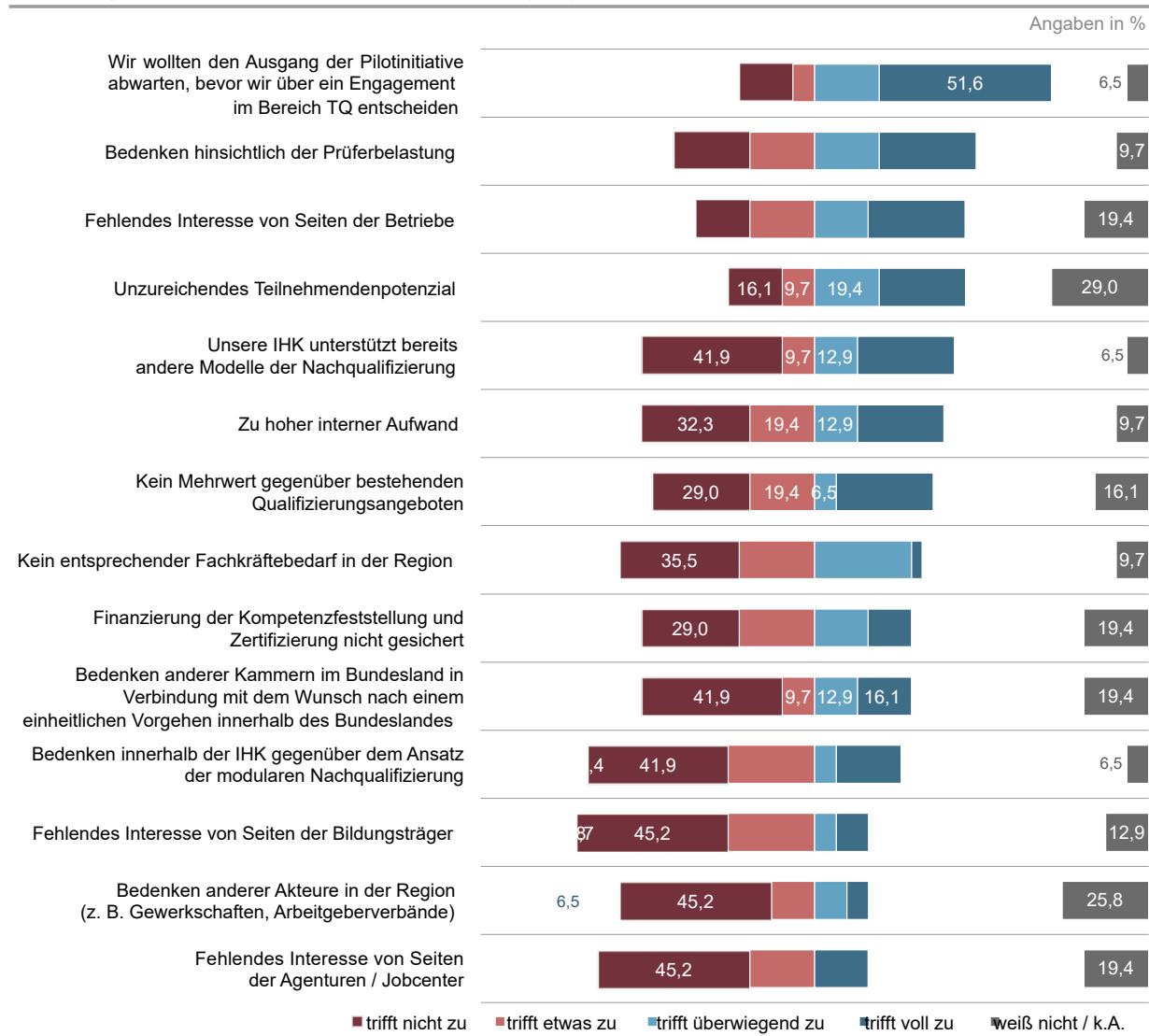
Häufig waren ferner Bedenken hinsichtlich der Prüferbelastung sowie fehlender Bedarf aufseiten der Betriebe oder der Teilnehmer. Diese Bedenken wurden in der zweiten IHK-Befragung ähnlich häufig wie in der ersten Befragung ein Jahr zuvor geäußert. Etwas seltener im Vergleich zur Erstbefragung wird jedoch der Punkt „Bedenken innerhalb der IHK“ genannt, was auf eine langsam steigende Akzeptanz des TQ-Ansatzes hindeutet.

⁵ WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) ist eine Förderung der beruflichen Qualifizierung für Geringqualifizierte der Bundesagentur für Arbeit.

⁶ Der Auswertung liegen die Angaben von 31 nicht teilnehmenden IHKs zugrunde, die sich an der zweiten schriftlichen IHK-Befragung im Frühjahr 2016 beteiligt haben.

Etwa die Hälfte der antwortenden IHKs gab jedoch auch an, dass sie bereits andere Modelle der Nachqualifizierung unterstützten und sich aus diesem Grund (zunächst) gegen eine Teilnahme entschieden haben. Was sich hinter diesen alternativen Modellen verbirgt, zeigen die Antworten auf die Frage nach anderen Modellen der Nachqualifizierung in der Region. Genannt wurden hier am häufigsten Ansätze unter Verwendung von Qualifizierungsbausteinen. Des Weiteren wurden von einzelnen IHKs berufsspezifische modulare Ansätze zur Vorbereitung auf die Externenprüfung sowie Modellprojekte mit einzelnen Bildungsträgern benannt.

Abbildung 1: Gründe der IHKs für Nichtbeteiligung an der Pilotinitiative



Quelle: Befragung der nicht teilnehmenden IHKs, n = 31, Werte < 4% werden nicht aufgeführt

3.3 Projektumsetzung

3.3.1 Entwicklung der TQ-Projekte

Datenbasis:

Fallstudien

Ergänzend: IHK-Befragungen und Diskussionen auf dem formativen IHK-Workshop

Unabhängig vom Erprobungsweg standen zu Beginn der Umsetzung eines jeden TQ-Projekts jeweils die Wahl des Erprobungsweges, die Festlegung der Berufe, in denen TQ angeboten werden sollten, die Gewinnung geeigneter Bildungsträger und die Erstellung der Curricula, nach denen die TQ durchgeführt wurden.

In dieser Entwicklungsphase – das zeigen die Ergebnisse der Fallstudien, der IHK-Befragungen sowie der Diskussionen auf dem gemeinsamen Workshop – spielten regionale Partner eine wichtige Rolle.

- Nicht jede IHK hat die **Entscheidung für den Erprobungsweg** alleine getroffen. Die Wahl des Weges hing, wie in Niedersachsen, z. T. von Beschlüssen der IHK-Landesarbeitsgemeinschaften oder von Vorgaben der Arbeitsverwaltung ab. So gab es Standorte, an denen die Agentur für Arbeit das aktive Engagement der IHK im direkten Weg zur Bedingung für die Unterstützung des TQ-Angebots machte.
- Die **Auswahl die Berufe** erfolgte meist in enger Absprache mit der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter sowie interessierten Bildungsträgern, um sicherzustellen, dass das TQ-Angebot bedarfsgerecht an der regionalen Arbeitsmarktnachfrage orientiert ist. In einigen Fällen erfolgte auch eine Abstimmung mit Unternehmen, um deren Bedarfe in die Gestaltung einzubeziehen und Berufsfelder zu wählen, in denen viele An- und Ungelernte arbeiten. In der Regel erfolgte eine Beschränkung auf Berufe, für die bereits Ausbildungsbauusteine des BIBB oder Teilqualifikationen der BA vorlagen (siehe auch weiter unten).
- Ein weiterer Schritt war die **Gewinnung von Bildungsträgern** für die TQ-Projekte. Während einige IHKs gezielt Träger angesprochen haben, mit denen man in der Vergangenheit gute Erfahrungen gemacht hatte, wurde an anderen Projektstandorten ein durch die Arbeitsverwaltung gesteuertes Verfahren gewählt, in dessen Rahmen sich mehrere Bildungsträger um die Durchführung der TQ-Maßnahme bewarben. Zum Teil flossen dabei Vorgaben der IHK in das Anforderungsprofil ein (z. B. hinsichtlich Praktikumszeiten). Wo sich eine solche Möglichkeit nicht bot, haben Bildungsträger meist von der IHK Verfahrensbeschreibungen mit Hinweisen zu den zu erfüllenden Anforderungen erhalten. Um das Maßnahmenangebot unter Bildungsträgern bekannt zu machen, führten an einigen Standorten IHKs oder Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter Informationsgespräche mit interessierten Bildungsträgern durch. Schließlich ergriffen

in einigen Regionen auch die Bildungsträger selbst die Initiative, nachdem sie über die Pilotinitiative erfahren hatten.

- Die **Erstellung des Curriculums** erfolgte in der Regel nach der Auswahl der Bildungsträger. Der Grad der Kooperation zwischen IHK und Träger hing dabei weniger vom Erprobungsweg als von den Vereinbarungen der Partner untereinander ab. In den Fallstudien zeigte sich, dass die Maßnahmeninhalte sowohl im direkten als auch im indirekten Weg in enger Kooperation mit der IHK erarbeitet wurden. In einigen Fällen legte(n) der/die Bildungsträger der IHK Unterlagen zum Curriculum zur Begutachtung vor, in anderen Fällen unterbreiteten die IHK selbst Vorschläge für den Zuschnitt der Inhalte in TQ-Maßnahmen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass für die Entwicklung der Projekte zwischen IHKs, Bildungsträgern und Arbeitsverwaltungen z.T. sehr ausdifferenzierte Verfahren aufgebaut wurden, die ein hohes Maß an Qualitätssicherung bieten. Den interessierten Trägern wurden meist umfangreiche Hinweise zur Strukturierung ihrer Angebote gegeben, damit eine Passfähigkeit zur Struktur der verwendeten Module erreicht werden konnte. Neben der AZAV-Zertifizierung⁷ legten viele kooperierende Bildungsträger ihre erarbeiteten Maßnahmenkonzepte auch den IHKs vor oder besprachen gemeinsam mit diesen Modalitäten der Zusammenarbeit in der Umsetzung. Dabei ließen sich, zumindest bezogen auf die Fallstudienstandorte, keine systematischen Unterschiede zwischen direktem und indirektem Weg feststellen.

Hervorzuheben ist auch, dass bereits während der Erprobungsphase von vielen IHKs Standards (z.B. eine Beschreibung des Verfahrens für die Durchführung der Kompetenzfeststellung bei Teilqualifikationen) und Handreichungen entwickelt wurden, die meist über das DIHK-Wissensmanagement anderen IHKs zur Verfügung gestellt wurden und daher vielerorts zur Anwendung kamen. Damit zeichnete sich die Initiative durch ein relativ hohes Maß an Institutionalisierung und Wissenstransfer aus. Diese Vorarbeiten können nun bei der beschlossenen bundesweiten Implementierung des TQ-Angebots genutzt werden.

3.3.2 Inhalte der TQ-Projekte

Datenbasis:

Schriftliche IHK-Befragungen
Ergänzend: DIHK-Kurzabfragen, Fallstudien

Hinsichtlich der **Module**, die in den TQ-Projekten zur Anwendung kommen, weisen die Ergebnisse der Evaluation auf ein hohes Maß an Bundesheitlichkeit sowie Anschlussfähigkeit hin. Wie aus der zweiten schriftlichen Kammerbefragung hervorging,

⁷ Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung. Eine AZAV-Zertifizierung ist in der Regel Voraussetzung für die Erbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen und somit für die Förderung durch die Arbeitsagenturen oder Jobcenter.

wurden in den meisten Projekten Ausbildungsbauusteine des BIBB (93%) und/oder Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus dem Modellprojekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ für die Konzeption der TQ-Maßnahmen verwendet (66%). In der Mehrzahl der Projekte (63%) kommen beide bundeseinheitlichen Modulangebote (für unterschiedliche Berufe) zur Anwendung. Der Anteil der Projekte, in denen bereits vorliegende bundeseinheitliche Module zur Anwendung kamen, hat sich gegenüber der ersten schriftlichen Befragung teilnehmender IHKs gesteigert.

Die bundeseinheitlichen Module waren nicht zuletzt deshalb so weit verbreitet, weil sich die IHKs in der Entwicklungsphase der Projekte für deren Nutzung eingesetzt haben, die Akzeptanz dieser Module aber auch bei den Finanziers (meist Arbeitsverwaltung) in der Regel hoch waren. Dies zeigten insbesondere die Vor-Ort-Untersuchungen im Rahmen der Fallstudien. Hier wurde auch deutlich, dass bei der Verwendung der Ausbildungsbauusteine vereinzelt Anpassungen in der Länge oder in der Abfolge vorgenommen wurden. Dies wurde damit begründet, dass die verwendeten Bausteine in einigen Fällen nicht zu Arbeitsprozessen in Unternehmen passten. Zum Teil wurde vom Zuschnitt der Ausbildungsbauusteine (insbesondere von der empfohlenen Vermittlungsdauer) auch abgewichen, um eine Gesamtqualifizierungsdauer von zwei Dritteln der regulären Ausbildungsdauer im jeweiligen Beruf nicht zu überschreiten.

Es kamen daneben jedoch auch selbst entwickelte Module zum Einsatz. Zehn IHKs gaben in der schriftlichen Befragung im Frühjahr 2016 an, vor Ort entwickelte Module zu verwenden.⁸ Die meisten davon brachten in ihrem TQ-Projekt daneben auch bundeseinheitliche Module zum Einsatz. Grund für den Einsatz selbst entwickelter Module war nach Auskunft der IHKs in fast allen Fällen die mangelnde Verfügbarkeit bundeseinheitlicher Alternativen für die angebotenen Berufe zum Zeitpunkt des Projektbeginns. Selbst entwickelte Module werden folglich vor allem für Berufe angeboten, für die es zumindest zu Beginn der Erprobung noch keine Ausbildungsbauusteine des BIBB oder BA-Teilqualifikationen gab. Im Einzelnen waren dies insbesondere:

- Fachkraft für Metalltechnik
- Koch / Köchin
- Restaurantfachmann/-frau
- Hotelfachmann/-frau
- Tankwart (im Frühjahr 2016 in Vorbereitung)
- Hochbauarbeiter/-in
- Oberflächenbeschichter/-in

Mehrere IHKs äußerten den Wunsch bzw. die Bereitschaft, auf bundeseinheitliche Module umzuschwenken, sobald dies möglich sei. Lediglich zwei IHKs verwendeten auch im letzten

⁸ In der ersten schriftlichen Befragung im Jahr 2014 lag der Anteil bei rund 28 %.

Jahr der Erprobung im TQ-Projekt noch ausschließlich selbst entwickelte Module, darunter auch in Berufsfeldern, für die inzwischen bundeseinheitliche Alternativen zur Verfügung stehen.⁹

Hinsichtlich der **Berufe**, in denen TQ angeboten wurden, konnte die Evaluation ein breites Spektrum bei gleichzeitiger Dominanz einiger Berufsfelder aufzeigen. In der Pilotinitiative wurden Angebote in 20 verschiedenen Berufen unterbreitet.¹⁰ Es lässt sich eine Dominanz des Bereichs Lager / Logistik feststellen, der nach Aussage beteiligter IHKs vor allem vor dem Hintergrund des entsprechenden Bedarfs auf dem Arbeitsmarkt sowie der Möglichkeiten zum Quereinstieg zu sehen ist. Auch gebe es in diesem Bereich besonders viele an- und ungelernte Beschäftigte. Auch Erwägungen zum Teilnehmerpotenzial und der Eignung der Teilnehmer spielten bei der Wahl der Berufe eine wichtige Rolle. So wurde in den Fallstudien z. T. berichtet, dass von der Erweiterung des Projekts auf weitere Berufe verzichtet wurde, weil man sich nicht sicher gewesen sei, ob sich in der Region geeignete Teilnehmer fänden.

Die in der zweiten schriftlichen Kammerbefragung am häufigsten genannten Berufe waren neben den Lagerberufen (Nennungen von 27 IHKs) die Berufe Berufskraftfahrer/-in (17 IHKs) und Industriemechaniker/-in (13 IHKs), gefolgt von Maschinen- und Anlagenführer/-in und Verkäufer/-in / Kaufmann/-frau im Einzelhandel (jeweils 10 Nennungen) (für eine vollständige Übersicht s. Tabelle 1 im Anhang). Dieses Ergebnis deckt sich mit den Angaben der IHKs im Rahmen der letzten DIHK-Kurzabfrage.

3.3.3 Zusammenarbeit mit Bildungsträgern

Datenbasis:

Schriftliche IHK-Befragungen

Ergänzend: Fallstudien

Im Durchschnitt arbeiteten die IHKs mit rund drei Bildungsträgern zusammen. Knapp die Hälfte der Kammern arbeitete mit einem oder zwei Bildungsträgern zusammen. Wichtige Schnittstellen mit den Bildungsträgern bestanden neben der Projektentwicklung vor allem bei der Organisation und Durchführung der Kompetenzfeststellungen (s. Abschnitt 3.3.5).

Nicht alle der an den Fallstudien-Projekten beteiligten Bildungsträger hatten zu Projektbeginn bereits Erfahrungen mit modularer Nachqualifizierung. Zum Teil handelte es sich um kleine Anbieter (z. B. Fahrschulen im Familienbetrieb), denen die Erstellung und Dokumentation der zu entwickelnden Lerninhalte erheblichen Aufwand bereitet hat. Doch auch bei größeren und z.T. überregional tätigen Bildungsträgern konnte die Evaluation eine Erweiterung oder Weiterentwicklung des Qualifizierungsangebotes feststellen (siehe auch Abschnitt 5.5). Mehrere Bildungsträger implementierten erstmals Maßnahmen unter Verwendung der

⁹ Konkret handelt es sich dabei um Fachlagerist/-in, Verkäufer/-in und Industriemechaniker/-in.

¹⁰ Für 13 dieser Berufe existieren bundeseinheitliche Module.

Ausbildungsbausteine des BIBB. Ein anderer Träger mit Erfahrungen in der Nachqualifizierung erweiterte sein Qualifizierungsangebot um verkürzte Umschulungen, um für die Vermittlung von Absolventen der ersten bzw. zweiten TQ gewappnet zu sein. Die IHKs hoben in den Fallstudien Vorerfahrungen bei Bildungsträgern mit den zu qualifizierenden Berufen und im Umgang mit den entsprechenden Zielgruppen als positiv für die Zusammenarbeit hervor.

Die TQ-Maßnahmen waren für die Bildungsträger z. T. mit Risiko verbunden, da die Zahl der durch die Jobcenter bzw. Agenturen für Arbeit übermittelten Teilnehmer in der Pilotphase häufig noch stark schwankte. Probleme mit der Gewinnung von Bildungsträgern bzw. deren grundsätzlicher Bereitschaft, an TQ-Projekten mitzuwirken, sind im Rahmen der Evaluation dennoch nicht bekannt geworden. Die TQ-Maßnahmen wurden von Trägerseite zumeist als attraktiv gesehen. Aus qualitativen Interviews mit Bildungsträgern wurde deutlich, dass diese im Maßnahmenangebot mit IHK-Beteiligung eine Möglichkeit sehen, sich von Wettbewerbern positiv hervorzuheben und sich gegenüber der Arbeitsverwaltung als „aufgeschlossener und anpassungsfähiger Bildungsdienstleister“ zu positionieren.¹¹

3.3.4 Auswahl und Gewinnung von Teilnehmern

Datenbasis:

- Schriftliche IHK-Befragungen
- Fallstudien

Bei der **Auswahl der Teilnehmer** ist das Alter („Alter als 25 Jahre“) das mit Abstand wichtigste Kriterium (vgl. Abbildung 2). In fast drei Vierteln der TQ-Projekte war die Altersschwelle laut Angaben der teilnehmenden IHKs ein Muss-Kriterium, in knapp einem Fünftel der Fälle ein Soll-Kriterium. Das bisherige Bildungsniveau („Ohne Berufsabschluss“) und der Beschäftigungsstatus („Ohne Beschäftigung“ bzw. „Geringqualifiziert oder an-/ ungerichtet beschäftigt“) spielen demgegenüber eine geringere Rolle. Die IHKs, die die „Ü25-Grenze“ „nur“ als Soll-Kriterium ausgewählt haben, verwiesen in den offenen Angaben als Begründung u. a. auf die spezifische Zielgruppe in ihrem TQ-Projekt. Dies sind in Einzelfällen z. B. jüngere Menschen mit Behinderungen oder Personen in Haft.

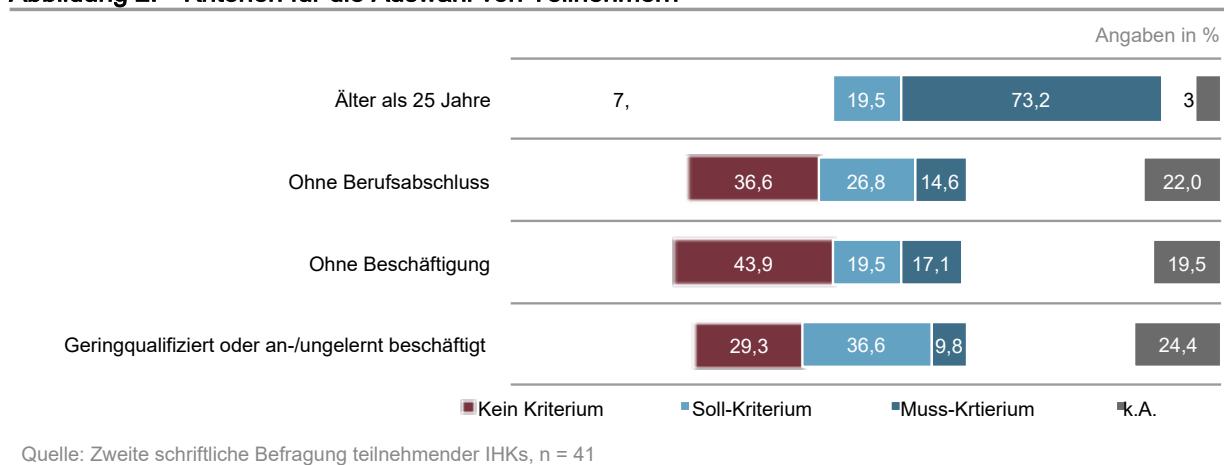
Zu berücksichtigen ist, dass die IHKs die einzelnen Teilnehmer in der Regel nicht selbst auswählten. Mehrere IHKs erläuterten, dass die Auswahl der Teilnehmer bei der Agentur für Arbeit / dem Jobcenter bzw. dem Bildungsträger gelegen habe und sich damit ihrem unmittelbaren Einfluss entzogen habe. Die Überprüfung der Kriterien konnte daher im direkten Weg teilweise erst bei der Anmeldung zur Kompetenzfeststellung erfolgen. Beim indirekten Weg war eine systematische Überprüfung der Altersgrenze z. T. gar nicht vorgesehen bzw.

¹¹ In einer Fallstudie zeigte sich, dass Bildungsträger z. T. bereit waren, eine TQ-Maßnahme ohne Kostendeckung durchzuführen, weil sie davon ausgingen, dass sie in der Folge mit mehr Teilnehmern für andere Maßnahmentypen bedacht werden würden.

möglich. Ein Abweichen von einer im Vorfeld mit den Partnern getroffenen Vereinbarung über die Altersgrenze konnte durch die IHKs im Einzelfall daher nicht ausgeschlossen werden. Festgestellt werden konnte jedoch, dass gegenüber der ersten schriftlichen Befragung beteiligter IHKs das Alterskriterium noch einmal deutlich an Bedeutung gewonnen hat während ein fehlender Berufsabschluss als Voraussetzung relativ gesehen in den Hintergrund getreten ist.¹²

Aus Abbildung 2 geht schließlich auch hervor, dass sich knapp die Hälfte der TQ-Projekte zumindest teilweise an Geringqualifizierte oder an-/ungelernt Beschäftigte richteten. In vier TQ-Projekten war dies eine Teilnahmevoraussetzung. Das deckt sich mit dem Befund, dass sich ein wesentlicher Anteil der TQ-Teilnehmer kurz vor Beginn bzw. während der TQ in Beschäftigung befand (vgl. Kapitel 4).

Abbildung 2: Kriterien für die Auswahl von Teilnehmern



Die Ergebnisse der Evaluation zeigen auch, dass die Einrichtungen der Arbeitsverwaltung bei der **Gewinnung von Teilnehmern** eine maßgebliche Rolle spielten. Dies gilt besonders für die Projekte, die sich an Teilnehmer ohne Beschäftigung richteten.¹³ Doch auch in den Projekten mit an-/ungelernt Beschäftigten spielte die Arbeitsverwaltung häufig eine zentrale Rolle, indem sie die Förderung der Maßnahmen für die Teilnehmer übernahm (WeGebAU). In einzelnen Fällen wurde auch mit Justizvollzugsanstalten (JVA) kooperiert.

Die Gewinnung von Teilnehmern stellte für die IHKs eine zentrale Herausforderung bei der Projektumsetzung dar (siehe auch Abschnitt 5.6). Dies liegt u. a. daran, dass die Gruppe der Teilnehmer in TQ-Maßnahmen nach Aussagen der Bildungsträger und IHKs in den

¹² In der ersten schriftlichen Befragung wurde das Kriterium „Älter als 25 Jahre“ von 64 % der IHKs als Muss-Kriterium genannt. „Ohne Berufsabschluss“ war für 23 % der Befragten ein Muss-Kriterium.

¹³ In der ersten schriftlichen Befragung gaben 69 % der IHKs an, bei der Gewinnung von Teilnehmern mit der Arbeitsagentur zu kooperieren. Mit dem Jobcenter arbeiteten 54 % zusammen. Bildungsträger spielen für 44 % der IHKs eine Rolle für die Gewinnung von Teilnehmern, wobei diese in den meisten Fällen zusätzlich zu Agenturen oder Jobcentern genannt wurden.

Fallstudien sehr heterogen hinsichtlich der mitgebrachten (Lern-) Voraussetzungen war. In den Interviews wurde ferner deutlich, dass die Teilnehmer nicht selten gleich mehreren sozialen Problemlagen gegenüberstanden. Nach Aussage von IHKs, Arbeitsverwaltungen und Trägern an mehreren Standorten verfügten die TQ-Teilnehmer häufig über wenig Lernerfahrung. Nicht selten lagen diese Lernerfahrungen Jahre zurück und waren negativ besetzt. Weitere Problemlagen umfassten Sprachbarrieren, gesundheitliche Beeinträchtigungen, Verschuldung und zeitliche Inkompatibilitäten, letztere vor allem bei weiblichen Teilnehmern mit Kindern.

3.3.5 Verfahren der Kompetenzfeststellung und Zertifizierung

Datenbasis:

Schriftliche IHK-Befragungen

Fallstudien

Ergänzend: Diskussionen auf dem formativen IHK-Workshop

Die in der Projektumsetzung zum Einsatz kommenden Verfahren der IHKs hingen bis zu einem gewissen Grad davon ab, ob während der Pilotphase der direkte oder der indirekte Weg erprobt wurde (vgl. Abschnitt 2.1). Im Folgenden wird zunächst auf Verfahren der Zertifizierung von TQ-Maßnahmen (indirekter Weg) eingegangen. Im Anschluss werden Praktiken der Kompetenzfeststellung (direkter Weg) erörtert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Unterscheidung zwischen direktem und indirektem Weg in der Verfahrenspraxis häufig weniger klar war als zunächst definiert. In vielen Projekten kamen Elemente aus beiden Erprobungswegen zum Einsatz.

Verfahren der Qualitätssicherung von TQ-Maßnahmen im indirekten Weg

Besonders im indirekten Weg, in dem die Kompetenzfeststellungen nicht durch die IHKs selbst durchgeführt wurden, war die Qualitätssicherung der Qualifizierung und der Kompetenzfeststellung bei den jeweiligen Trägern von hoher Bedeutung, da die beteiligten IHKs primär darüber einen Einfluss auf die Inhalte und die Durchführung der Maßnahme nehmen konnten. Die Qualitätssicherung hatte vielfach aber den Charakter einer laufenden Zusammenarbeit zwischen IHK und interessierterem Bildungsträger, weniger den einer „Prüfung“, wie es etwa bei AZAV-Zertifizierungen der Fall ist. Ziel war in der Regel die gemeinsame Entwicklung einer TQ-Maßnahme.

Die schriftlichen Befragungen zeigten, dass die Qualitäts-Checks im indirekten Weg in der Regel einen nicht unerheblichen Aufwand hervorriefen.¹⁴ Die häufigsten Bestandteile der Prüfung waren Begehungen und Gespräche beim Bildungsträger, die Sichtung vorgelegter Unterlagen zum Curriculum (jeweils zehn von zwölf IHKs) sowie die Prüfung von Unterlagen

¹⁴ Den folgenden Prozentangaben basieren auf den Antworten der IHKs, die den indirekten Weg erprobten, aus der zweiten schriftlichen Befragung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass den Werten aufgrund der geringeren Anzahl von IHKs im indirekten Weg relativ niedrige Fallenzahlen zugrunde liegen (n=12).

zum Qualifizierungspersonal (neun von zwölf IHKs). In den offenen Antwortfeldern wurden überdies noch Nachweise über Praktikumsbetriebe (in Form einer Auflistung durch den Bildungsträger) sowie die Ausbildungsberechtigung im gewählten Beruf als Kriterien genannt. Eine wichtige Orientierungshilfe für die Auswahl der zum Einsatz kommenden Verfahren war die DIHK-Handreichung „IHK-Qualitäts-Check“. Mehr als zwei Drittel der IHKs, die den indirekten Weg erprobten, orientierten sich an den darin enthaltenen Hinweisen. Ergebnisse der Fallstudien zeigten jedoch, dass auch IHKs, die die Handreichung nicht verwendeten, sich im Ergebnis meist innerhalb der dort formulierten Vorgaben bewegten.

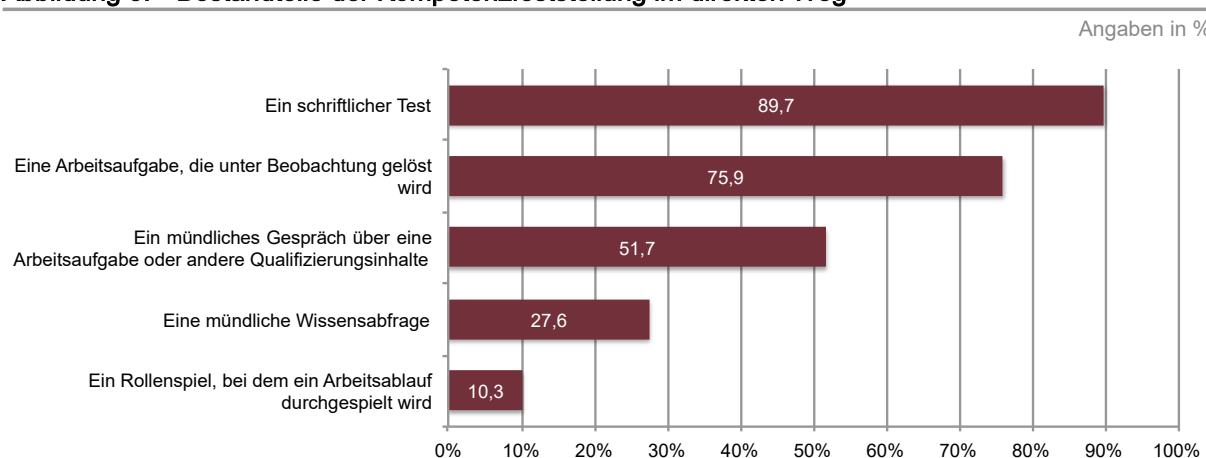
Eine deutliche Mehrheit der IHKs im indirekten Weg begleitete die Bildungsträger und deren TQ-Projekte auch über den anfänglichen Qualitäts-Check hinaus und unterstützte die laufende Qualitätssicherung durch

- regelmäßige Gespräche mit dem Träger und Besuche vor Ort,
- Teilnahme an Kompetenzfeststellungen,
- Kontrolle der vom Träger übermittelten Nachweise über durchgeführte Qualifizierungsinhalte,
- Feedbackgespräche mit Qualifizierungspersonal und/oder Teilnehmern,
- Sichtung von Anwesenheitsnachweisen.

Verfahren der Kompetenzfeststellung im direkten Weg

Im direkten Erprobungsweg stand für die IHKs die Entwicklung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung bei den Teilnehmern im Anschluss an die TQ-Maßnahme im Fokus. Bestandteil der Kompetenzfeststellungen waren verschiedene Elemente, zu denen in fast jeder IHK ein schriftlicher Test sowie eine unter Beobachtung zu lösende Arbeitsaufgabe gehörte (vgl. Abbildung 3). Weitere Elemente waren mündliche Gespräche über Arbeitsaufgaben oder andere Qualifizierungsinhalte, mündliche Wissensabfragen sowie Rollenspiele. Die Wahl der Bestandteile war nicht zuletzt vom Beruf abhängig. In einzelnen TQ-Projekten gehörte z. B. auch das Fertigen eines Werkstücks zum Repertoire. Meistens kamen zwei oder drei dieser Bestandteile zum Einsatz.

Abbildung 3: Bestandteile der Kompetenzfeststellung im direkten Weg



Quelle: Zweite schriftliche Befragung teilnehmender IHKs; n = 29

Durchgeführt wurden die Kompetenzfeststellungen durch Teams von Evaluatoren, die sich aus unterschiedlichen Personengruppen zusammensetzten. Den höchsten Stellenwert spielten dabei Personen, die sich auch als ehrenamtliche Prüfer der IHK engagieren sowie Mitarbeitende der zuständigen Bildungsträger. Gemeinsam ist den verschiedenen Herangehensweisen aller IHKs, dass sie Teams meist aus zwei Personen bilden; einige IHKs bildeten auch Teams aus drei Personen. Die Fallstudien zeigten auch an diesem Punkt interessante Überschneidungen zwischen dem direkten und indirekten Weg. So nehmen auch an den Kompetenzfeststellungen im indirekten Weg z. T. Mitarbeiter der IHK teil. Gleichzeitig sind im direkten Weg häufig Mitarbeiter der Bildungsträger als Evaluatoren mit eingebunden.

4 Zielgruppenerreichung

Datenbasis:

Schriftliche Befragung der teilnehmenden IHKs

Schriftliche Befragung der Teilnehmer

Teilnehmerzahlen und Entwicklung

Bis März 2016 haben nach Angaben der beteiligten IHKs ca. 2.100 Personen im Rahmen der Pilotinitiative eine Qualifizierung unter Verwendung von TQ begonnen; dies ergibt einen Durchschnitt von rund 50 Teilnehmern pro teilnehmender IHK. Die Zahl der Teilnehmer hat sich im Verlauf der Erprobung dynamisch entwickelt, da vielerorts erst Maßnahmenkonzepte entwickelt und implementiert werden mussten.¹⁵ Es ist davon auszugehen, dass diese Zahl seit März 2016 weiter angewachsen ist. Die Zahl der Teilnehmer beruht teilweise auf Schätzungen, da nicht in allen IHKs eine systematische Erfassung der Teilnehmer erfolgte.¹⁶ Zum gleichen Zeitpunkt waren nach Angaben der beteiligten IHKs rund 1.800 Zertifikate über bestandene TQ bzw. Teilnahmebescheinigungen ausgestellt worden.

Die Zahl der Teilnehmer bzw. Zertifikate pro Projekt variierte dabei stark. Teilnehmerstarke Projekte mit insgesamt über 200 Personen waren ebenso vertreten wie solche, in denen (bislang) weniger als zehn Personen eine Qualifizierung begonnen hatten. In vier IHKs waren zum Zeitpunkt der Erhebung noch keine Teilnehmer erfasst worden, z. B. weil bis dahin keine TQ-Maßnahmen zustande gekommen waren. Hinweise darauf, dass sich die Teilnehmeranzahl pro Projekt zwischen den beiden Erprobungswegen systematisch unterscheidet, erbrachte die Evaluation nicht.

Dies gilt auch für die Entwicklung der Teilnehmerzahlen über den Zeitraum der Pilotinitiative, die während der Erprobungsphase zwischen einzelnen Projektstandorten sehr heterogen verlief. In der zweiten schriftlichen Befragung erklärten rund 40 % der IHKs, dass weniger Teilnehmer als ein Jahr zuvor eine TQ begonnen haben. Eine genau gleich große Gruppe von IHKs verzeichnete im selben Zeitraum einen Anstieg an Eintritten in TQ. Wichtigste Determinante für die Entwicklung der Teilnehmerzahlen war die Vermittlungspraxis der Arbeitsagenturen und Jobcenter. So gaben die IHKs „schrumpfender“ TQ-Projekte eine geringere Anzahl vermittelter Teilnehmer durch die Arbeitsverwaltung als Hauptursache für die Entwicklung an. Bei den „wachsenden“ TQ-Projekten wurde umgekehrt die steigende Anzahl vermittelter Teilnehmer hervorgehoben. Darüber hinaus trugen hier die aktive Beteiligung und Angebotsausweitung von Bildungsträgern an den Projekten sowie ein – nach

¹⁵ Im Zeitraum Juli 2013 bis Juni 2014 waren insgesamt nur ca. 600 neue Teilnehmer in eine Qualifizierung unter Verwendung von Teilqualifikationen eingetreten.

¹⁶ Diese wurden in einigen Projekten erst bei Anmeldung zur Kompetenzfeststellung oder gar nicht erfasst. Hinzuweisen ist auch darauf, dass sozio-demographische Merkmale wie Bildungsabschlüsse etc. von den IHKs in der Regel nicht erfasst wurden, weshalb eine Beschreibung der Teilnehmerzielgruppe nur über die Teilnehmendenbefragung möglich ist.

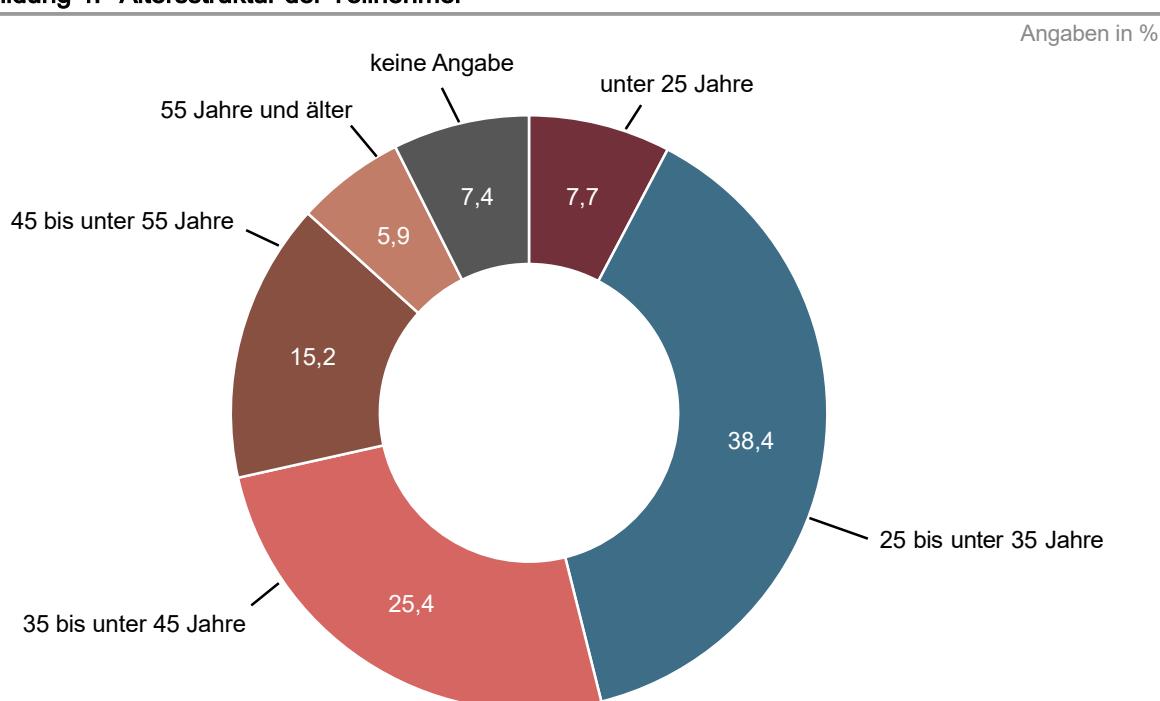
Einschätzung der IHKs – steigender Bekanntheitsgrad des TQ-Angebots eine Rolle für die zahlenmäßige Ausweitung (vgl. Abschnitt 3.3.4).

Charakteristika der Teilnehmer

Ein wesentliches Ziel der Pilotinitiative war es, Wege zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei gleichzeitiger Erschließung von am Arbeitsmarkt schwierig zu vermittelnden Personengruppen zu erschließen. Dies ist in den TQ-Projekten in hohem Maße gelungen.

Betrachtet man zunächst die Altersstruktur, so fällt der bemerkenswert hohe Anteil älterer Teilnehmer auf. Mehr als ein Fünftel der befragten Teilnehmer war bei Teilnahmebeginn 45 Jahre oder älter (vgl. Abbildung 4). Der Anteil von Personen mit einem Alter von 35 Jahren und höher lag bei rund der Hälfte.

Abbildung 4: Altersstruktur der Teilnehmer



Quelle: Befragung der Teilnehmenden, n = 323

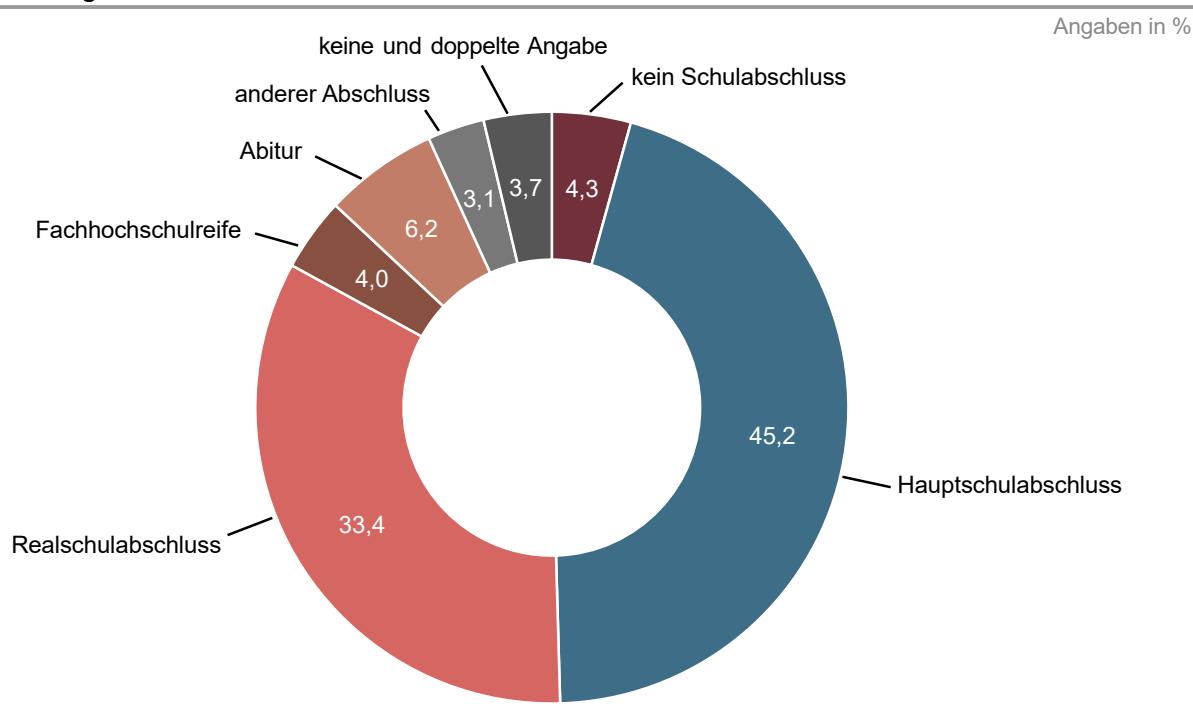
Rund ein Drittel der befragten Teilnehmer hatte einen Migrationshintergrund, was den entsprechenden Anteil in der Gesamtbevölkerung übersteigt.¹⁷

Ein weiteres Indiz dafür, dass die TQ-Projekte die Gruppe der auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligten erreicht haben, ist der hohe Anteil an den Befragten, die über keinen

¹⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund.html> (zuletzt am 20. Januar 2017).

Schulabschluss oder maximal einen Hauptschulabschluss verfügten. Dieser lag bei rund 50 % (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Schulabschlüsse der Teilnehmer



Quelle: Befragung der Teilnehmenden, n = 323

Von den Befragten, die neben den Schulabschlüssen auch zu beruflichen Abschlüssen Angaben machten, verfügen 51 % weder über einen in Deutschland anerkannten Berufs-, noch einen Studienabschluss. Es wurde demnach eine große Zahl von Personen erreicht, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt anderenfalls nur als An- und Ungelernte tätig werden konnten. Zusammenhangsanalysen zeigen, dass der Anteil derjenigen ohne Berufsabschluss besonders unter den jüngeren Teilnehmern hoch war. In der Teilgruppe der unter 35-Jährigen verfügten knapp zwei Drittel der Teilnehmer weder über einen Berufs- noch einen Studienabschluss.

Aber auch bei denjenigen, die nach eigenen Angaben einen Berufsabschluss hatten, wurde aus den offenen Angaben in mehreren Fällen ersichtlich, dass Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt nicht verwertbar sein dürften. Genannt wurden teilweise Berufe, für die es kaum noch Einsatzgebiete gibt oder die lediglich in Nischen einsetzbar sind (z.B. Bergmann, Schriftsetzer/-in, Matrose der Binnenschifffahrt), in Einzelfällen – insbesondere bei jüngeren Teilnehmern – Ausbildungen nach § 66 BBiG (z.B. Gartenbauwerker, Werkerin im Blumen- und Zierpflanzenbau, Beikoch) oder auch vereinzelt Abschlüsse, die keine Berufsabschlüsse sind (z. B. Sachkundeprüfung nach § 34a GewO). Bei vielen weiteren benannten Abschlüssen (z.B. Maurer/-in, Gebäudereiniger/-in) handelt es sich um körperlich anstrengende Tätigkeiten

– hier konnte die erlernte Tätigkeit möglicherweise aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausgeübt werden.

Es lassen sich also zwei Hauptteilnehmergruppen der Projekte ausmachen:

- Personen unter 35 Jahren ohne (in Deutschland anerkannten) Berufsabschluss und
- Personen über 35 Jahren mit einem auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbaren Berufsabschluss oder mit einem Abschluss in einem Beruf, den sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können.

Ergänzend sei zu den Charakteristika der Teilnehmer noch angemerkt, dass es eine deutliche Dominanz männlicher Teilnehmer gab. Auf Basis der Teilnehmerbefragung liegt ihr Anteil bei rund zwei Dritteln; die Angaben der IHKs deuten sogar auf einen noch etwas höheren Wert hin. Dies liegt nach Angaben aus qualitativen Interviews einerseits darin begründet, dass die drei am häufigsten in den Pilotprojekten angebotenen Berufe traditionelle „Männerberufe“ sind, bei denen auch die regulären Auszubildenden überwiegend männlich sind. Auf der anderen Seite wurde hervorgehoben, dass jüngere häufig besonders stark durch familiäre Pflichten gebunden seien und daher eine Vollzeitqualifizierung häufig nicht in Frage gekommen sei.

Arbeitsmarktsituation der Teilnehmer

Wie bereits in Kapitel 3 ausgeführt wurde, richteten sich die Pilotprojekte an unterschiedliche Zielgruppen. Adressatenkreise waren einerseits Arbeitslose bzw. Arbeit suchende, andererseits aber auch Geringqualifizierte und an- und ungelernt Beschäftigte. In der Zielgruppe der Beschäftigten befanden sich auch Saisonbeschäftigte, die regelmäßig einige Monate im Jahr arbeitslos waren und in dieser Zeit qualifiziert werden sollten.

Diese Diversität der Projektansätze und Zielgruppen spiegelt sich auch in den Erkenntnissen zur Arbeitsmarkthistorie der Teilnehmer. Aus der schriftlichen Teilnehmerbefragung ging hervor, dass rund die Hälfte der Teilnehmer im Jahr vor Beginn ihrer ersten TQ mindestens sechs Monate einer Beschäftigung von 15 Stunden pro Woche oder mehr nachgegangen war, was nicht ausschließt, dass diese Teilnehmer unmittelbar vor Maßnahmenbeginn (wieder) ohne Beschäftigung waren oder von Arbeitslosigkeit bedroht waren.

Rund ein Fünftel der Teilnehmer war im Jahr vor Beginn der ersten TQ überwiegend (d.h. mehr als 6 von 12 Monaten) arbeitslos. Eine deutlich kleinere Gruppe von rund 5 % der TQ-Teilnehmer befand sich in anderen Bildungsmaßnahmen oder in Ausbildung. Des Weiteren waren jeweils einzelne Teilnehmer krankgeschrieben / in Reha oder mit der Wahrnehmung von Pflegeaufgaben in der Familie beschäftigt. In wenigen Fällen gingen der Teilnahme auch Aufenthalte im Justizvollzug voraus, die zum Teil während der TQ andauerten.

Dieses sehr breite Spektrum unterschiedlicher Arbeitsmarktsituationen zeigt sich auch in der Rechtskreiszugehörigkeit der Teilnehmer. Jeweils rund ein Drittel der Teilnehmer waren nach eigenen Angaben Kunden des Jobcenters und können somit dem Rechtskreis SGB II zugeordnet werden, ein weiteres Drittel gab an, von der Arbeitsagentur betreut worden zu sein und kann somit dem Rechtskreis SGB III zugeordnet werden; ein letztes Drittel war nicht in Betreuung einer dieser Institutionen, also z. B. in Arbeit, Reha oder Elternzeit. Bei den Personen in Beschäftigung ist jedoch zu berücksichtigen, dass auch diese häufig über das Programm WeGebAU gefördert wurden und möglicherweise eine Beratung durch die Agentur für Arbeit erfolgt ist.

Der relativ hohe Anteil an Teilnehmern im Rechtskreis SGB II bzw. III spricht dafür, dass sich viele TQ-Teilnehmer, die angaben in den zwölf Monaten vor Beginn der Maßnahme (auch) gearbeitet zu haben, in instabilen bzw. kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen befanden. Bei den Personen in Beschäftigung ist ferner zu berücksichtigen, dass es sich in vielen Fällen um Teilnehmer eines Modells handelt, bei dem zuvor gelegentlich oder saisonal beschäftigte Personen mit dem Beginn der TQ in einem Unternehmen angestellt wurden, wodurch eine Förderung über WeGebAU möglich wurde. Bei Personen dieser Gruppe wurde in einigen Fällen auch eine drohende Arbeitslosigkeit verhindert.

Diesem Ergebnis entspricht, dass fast ein Drittel der befragten Teilnehmer während der TQ nach eigenen Angaben einer Beschäftigung nachging, davon wiederum der überwiegende Teil mit einem Umfang von mehr als 15 Stunden pro Woche. Dies schließt nicht aus, dass sie für die Dauer der Qualifizierung von dieser Arbeit freigestellt waren; gefragt wurde lediglich nach einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis.

5 Ergebnisse zu Erfahrungen aus der Pilotinitiative und zum Verbleib der Teilnehmer nach TQ

5.1 Akzeptanz der TQ-Projekte in den Regionen und bei Betrieben

Datenbasis:

Schriftliche Befragung der teilnehmenden IHKs

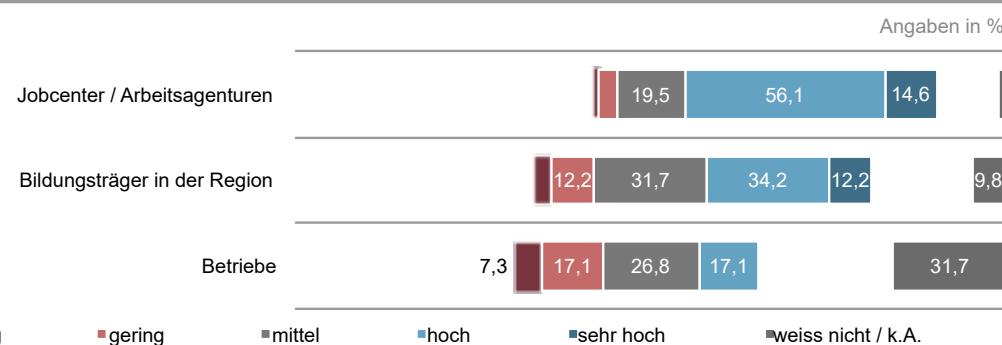
Online-Unternehmensbefragung des DIHK

Ergänzend: Fallstudien

Es wurde bereits dargelegt, dass teilweise fehlendes Interesse von Seiten regionaler Akteure – allen voran der Arbeitsverwaltung, der Bildungsträger und der Betriebe – Gründe für einige IHKs waren, sich nicht mit einem eigenen TQ-Projekt an der Pilotinitiative zu beteiligen. Auch die Sorge vor Widerständen in der Region (z.B. seitens Gewerkschaften) war ein Motiv für die Nichtteilnahme (vgl. Abschnitt 3.2).

Die Evaluation konnte jedoch zeigen, dass die IHKs, die sich für eine Teilnahme an der Pilotinitiative entschieden haben, kaum auf grundsätzliche Akzeptanzprobleme gestoßen. Lediglich drei der pilotierenden IHKs gaben an, mit Widerständen in der Region konfrontiert gewesen zu sein. Ansonsten überwogen positive Einschätzungen bzgl. der Akzeptanz. Wie Abbildung 6 darstellt, zeigen sich die teilnehmenden IHKs insbesondere mit der Akzeptanz bei den Jobcentern und Arbeitsagenturen zufrieden. Über 70 % der befragten IHKs schätzen die Akzeptanz als hoch oder sehr hoch ein. Sie ist im Zeitverlauf überdies gestiegen – in der ersten schriftlichen Befragung der IHKs lag der Anteil derer, die die Akzeptanz als hoch oder sehr hoch einstuften noch bei gut 55 %. Das spricht dafür, dass z. T. aufgetretene anfängliche Abstimmungsschwierigkeiten und Vorbehalte im Laufe der Erprobung abgebaut werden konnten.

Abbildung 6: Akzeptanz der TQ-Projekte in den Regionen



Quelle: Zweite schriftliche Befragung teilnehmender IHKs, n = 41, Werte < 5% sind nicht ausgewiesen

In den Fallstudien wurde deutlich, dass die auch von den IHKs benannten Akzeptanzprobleme seitens der Bildungsträger vor allem auf die z.T. geringen Teilnehmerzahlen in TQ-Maßnahmen zurückzuführen waren. Gleichzeitig wurde hier deutlich,

dass die TQ-Projekte mit wachsender Bekanntheit von Bildungsträgern z.T. als prestigefördernd angesehen wurden. Daraus entstand bei einigen die Bereitschaft, Maßnahmen (anfänglich) auch mit weniger Teilnehmern durchzuführen.

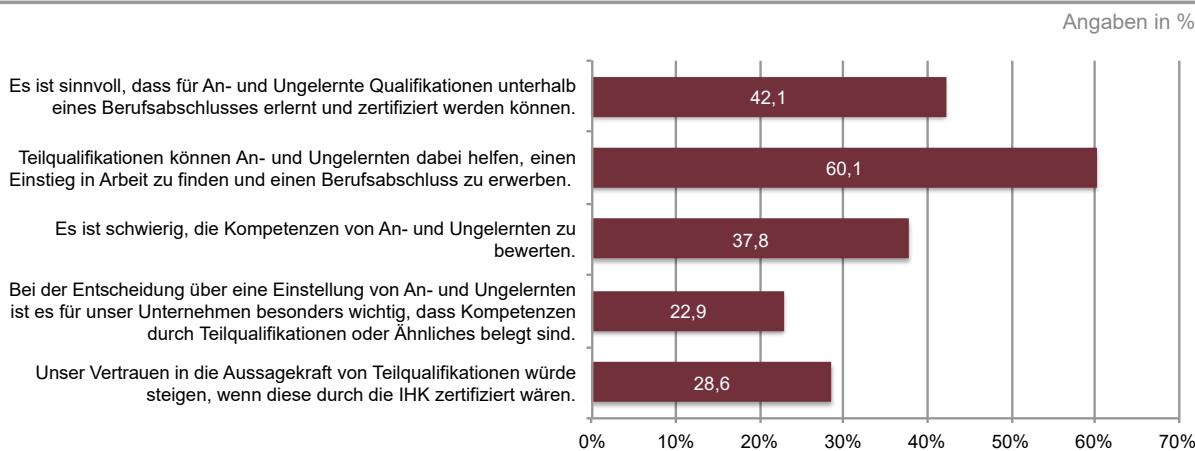
In Bezug auf die Betriebe zeigt sich ein weniger positives Bild. Lediglich rund 17% der befragten IHKs schätzen deren Akzeptanz für das TQ-Projekt als hoch ein. Dies entspricht in etwa dem Wert aus der ersten schriftlichen Befragung. Der Anteil der IHKs, die sich hier keine Bewertung zutraut liegt fast bei einem Drittel, was daran liegen könnte, dass es in vielen Projekten, die sich schwerpunktmäßig an zuvor arbeitslos gemeldete Personen richten, kaum direkte Schnittstellen zwischen IHKs und Betrieben gab und die IHKs die Kenntnis und Akzeptanz des Projektes bei Betrieben daher nicht einschätzen konnten.

Auch aus Sicht der Teilnehmer stellt sich die Herausforderung der noch mangelnden Bekanntheit bei Betrieben. So berichteten Teilnehmer in den Wiederholungsinterviews, dass Arbeitgeber, bei denen sie sich vorgestellt haben, das Konzept der TQ insgesamt nicht bekannt gewesen sei und sich nach den Unterschieden zu anderen Qualifizierungen, wie Umschlungen oder einem vollwertigen Berufsabschluss, erkundigt hätten. Solche Situationen verlangen TQ-Teilnehmern ein hohes Maß an Erklärungsvermögen und Kenntnis der Maßnahmenlandschaft ab, was nicht alle mitbringen. Die zukünftigen Erfolge beim Übergang von Teilnehmern aus TQ in Arbeit dürften also nicht zuletzt davon abhängen, wie gut es gelingt, das neue Instrument bekannt zu machen und die Vorteile einer Qualitätssicherung und Kompetenzfeststellung durch IHKs den Betrieben zu vermitteln.

Dass hier noch Potenzial besteht, zeigen auch die Ergebnisse der im Sommer 2016 durch den DIHK durchgeführten Online-Befragung unter Mitgliedsbetrieben.¹⁸ Hier zeigte sich, dass zwar eine grundlegende Akzeptanz gegenüber TQ besteht, der Mehrwert für das eigene Unternehmen jedoch (noch) skeptisch beurteilt wird. Während rund 60 % der Unternehmen der Aussage zustimmen, Teilqualifikationen könnten An- und Ungelernten dabei helfen, in Arbeit zu kommen und einen Berufsabschluss zu erwerben, finden es nur rund 23 % wichtig, dass An- und Ungelernte Bewerber Zertifikate wie etwa Teilqualifikationen mitbringen, wenn sie sich im jeweiligen Unternehmen bewerben. Immerhin rund 29 % geben allerdings an, dass das Vertrauen in die Aussagekraft von Teilqualifikationen steigen würde, wenn diese durch die IHK zertifiziert wären (vgl. Abbildung 7). Letzteres spricht dafür, dass bei einer maßgeblichen Zahl von Betrieben die Qualitätssicherung durch die IHK dazu beitragen kann, dass die Bereitschaft, An- und Ungelernte einzustellen und ggf. weiter zu qualifizieren, steigt.

¹⁸ Wie bereits weiter oben erwähnt, hatte die Befragung ein sehr breites Themenspektrum im Bereich Aus- und Weiterbildung. Zu TQ wurden lediglich zwei Fragen gestellt.

Abbildung 7: Zustimmung zu Aussagen über An- und Ungelernte sowie TQ



Quelle: Online-Befragung von Unternehmen des DIHK, n=9.744

Auch die teilnehmenden IHKs und Bildungsträger bestätigten den Eindruck der noch mangelnden Bekanntheit des Konzepts bei Arbeitgebern. Lediglich knapp 39 % der Träger und 24 % der teilnehmenden IHKs vertraten die Ansicht, dass Betriebe ein großes Interesse an IHK-zertifizierten TQ hätten. Demgegenüber standen zahlreiche Bildungsträger, die diesen Effekt (noch) nicht erkennen konnten und ein wesentlicher Anteil der IHKs, die sich zu dieser Frage aufgrund mangelnder Erfahrungen noch keine Aussage zutraute.

5.2 Funktionalität der regionalen Zusammenarbeit

Datenbasis:

Schriftliche Befragung der teilnehmenden IHKs

Ergänzend: Fallstudien

In den Abschnitten 3.2 und 3.3.1 wurde bereits auf die z.T. engen Verflechtungen mit Partnern in der Region hingewiesen. Wie sich in den Fallstudien und im Rahmen der Workshop-Diskussionen zeigte, sind deren kontinuierliche Unterstützung für das Gelingen der TQ-Projekte von großer Bedeutung.

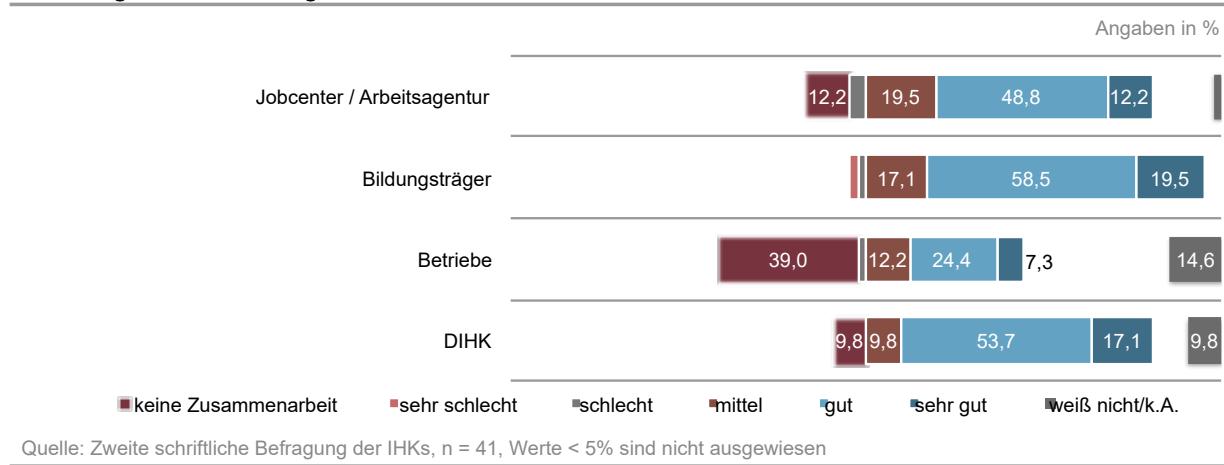
Wie Abbildung 8 zeigt, beurteilen die IHKs die Zusammenarbeit in der Region mehrheitlich positiv. Die – insbesondere für die Finanzierung vieler Modelle wichtige – Zusammenarbeit mit den Jobcentern / Agenturen für Arbeit schnitt in der Beurteilung der IHKs mit 61 % Positivbewertungen gut ab; negative Erfahrungen gab es nur in wenigen Fällen. Dies korrespondiert mit den Erfahrungen zur Akzeptanz durch diese Institutionen. Ein besonders wichtiges Thema, das die Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Arbeitsverwaltung geprägt (und z. T. auch belastet) hat, ist die Gewinnung von Teilnehmern (s. Abschnitt 3.3.4).

Am besten wird die – für den Projekterfolg besonders wichtige – Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern bewertet. Mit 78% Positivbeurteilungen liegt der Anteil derer, die die Zusammenarbeit als sehr gut oder gut einschätzen bei deutlich über zwei Dritteln. Das sind

noch einmal einige Prozentpunkte mehr als bei der ersten Befragung (74 %). Auch in den Fallstudien wurde die Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern als durchweg positiv beschrieben.

Betriebe nahmen – wie bereits zuvor berichtet – in der Zusammenarbeit einen geringeren Stellenwert ein. Dort, wo eine Zusammenarbeit stattfindet, wird sie jedoch als gut bewertet.

Abbildung 8: Beurteilung der Zusammenarbeit mit Partnern durch die IHKs



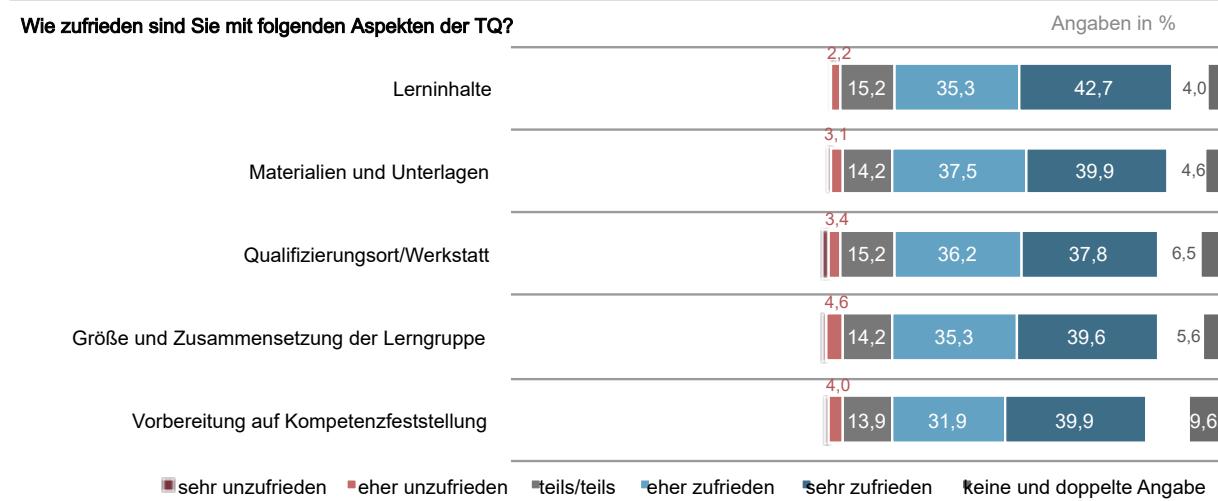
5.3 Zufriedenheit der Teilnehmer

Datenbasis:

Schriftliche Befragung der Teilnehmer
Wiederholungsbefragung von Teilnehmern
Ergänzend: Fallstudien

Die Zufriedenheit der Teilnehmer mit den TQ-Maßnahmen war generell hoch. So waren jeweils über 70 % mit Aspekten wie den Lerninhalten, den Materialien und Unterlagen, den Qualifizierungsorten sowie der Größe und Zusammensetzung der Lerngruppen zufrieden (vgl. Abbildung 9). Diese Ergebnisse sprechen zunächst nicht für den TQ-Ansatz an sich, sondern insbesondere dafür, dass es den IHKs gelungen ist, mit qualitativ guten Bildungsanbietern im Rahmen der Pilotinitiative zusammen zu arbeiten.

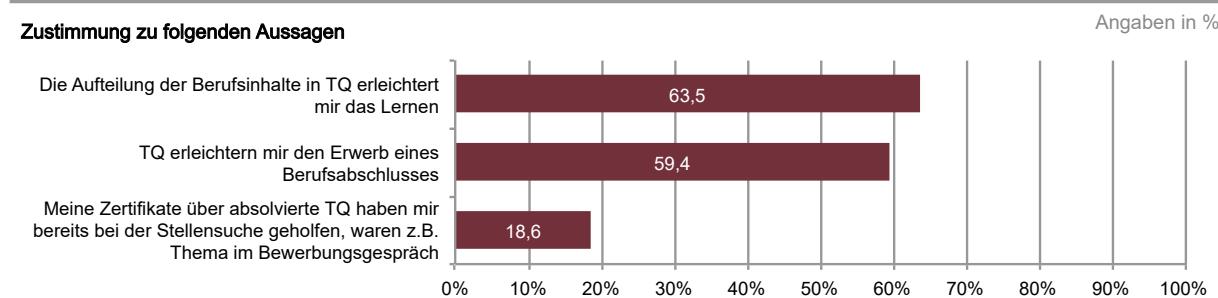
Abbildung 9: Zufriedenheit der Teilnehmer mit Aspekten der TQ



Quelle: Befragung der Teilnehmenden, n = 323; Werte < 1% werden nicht aufgeführt

Dass sich diese Zufriedenheit auch auf den Ansatz bezieht und über die Dauer der TQ-Maßnahme hinausreicht, zeigt die Bewertung spezifischer Nutzenaspekte der TQ durch Teilnehmer in Abbildung 10.

Abbildung 10: Nutzen der TQ aus Sicht der Teilnehmer¹⁹



Quelle: Befragung der Teilnehmenden, n = 323

Obwohl viele Teilnehmer die genannten Fragen nicht beantworten konnten (weil ihnen möglicherweise der Vergleichsmaßstab fehlt), bestätigten jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Teilnehmer die Aussage, die Aufteilung der Berufsinhalte in TQ erleichtere ihnen das Lernen oder den Erwerb eines Berufsabschlusses. Nur in Bezug auf die Wirkung der Zertifikate bei Unternehmen haben die Teilnehmer – analog zu den Einschätzungen der Träger und IHKs – noch wenige positive Erfahrungen gemacht. Nur rund jeder fünfte Teilnehmer bestätigte in der Befragung die Aussage, die TQ-Zertifikate seien bereits hilfreich bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten gewesen (vgl. Abbildung 10). Dies liegt jedoch nicht nur an der mangelnden Kenntnis der Zertifikate bei Arbeitgebern, sondern auch

¹⁹ Bei allen drei Aussagen fiel auf, dass sehr viele Teilnehmer mit „weiß nicht“ antworteten oder die Frage übersprungen haben. Es ist daher davon auszugehen, dass viele Befragte den spezifischen Nutzen zum Befragungszeitpunkt noch nicht beurteilen konnten.

daran, dass die Befragung zum Zeitpunkt der Kompetenzfeststellung erfolgte. Viele Teilnehmer verfügten also noch nicht über ausgestellte Zertifikate. In der Wiederholungsbefragung zeigten sich die Effekte der TQ auf den Übergang in Arbeit stärker (siehe Abschnitt 5.4).

Den grundsätzlich positiven Befund zu den spezifischen Merkmalen von TQ bestätigen auch die Ergebnisse der Wiederholungsbefragung von Teilnehmern. Hier gaben knapp drei Viertel der Befragten an, dass sie die Qualifizierung rückblickend noch einmal beginnen würden. Positiv hervorgehoben wurde in diesem Zusammenhang, dass

- die TQ im Unterschied zu anderen (längerem) Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit böten, Qualifizierungsphasen und Einkommenserwerb zu koppeln.
- man durch die TQ in relativ kurzer Zeit einen fachlichen Nachweis erwerben und sich dadurch von (weniger qualifizierten) Bewerbern abheben könne. Dies wurde nicht zuletzt von TQ-Teilnehmern mit Migrationshintergrund hervorgehoben (*„Man braucht in Deutschland immer einen Nachweis oder ein Zertifikat, sonst ist man niemand“*).
- die TQ ein Motivationsnachweis darstellten, der gerade in Berufsfeldern in denen nicht so viel fachliches Wissen erforderlich ist, Wettbewerbsvorteile auf dem Arbeitsmarkt böte (*„[TQ] sind eine gute Sache, weil die Firmen viele Fachkräfte suchen und damit wenigstens ein bisschen Erfahrung nachgewiesen werden kann. (...) Man muss [häufig] nicht so viel Wissen nachweisen, nur, dass man sich bemüht und auch mit anpacken kann.“*).
- das Absolvieren einer TQ geeignet gewesen sei, um Orientierungshilfe für die berufliche Orientierung und Zukunft zu erlangen. In diesem Zusammenhang wurde auf den Mehrwert der Praktikumszeiten einschließlich des Erstellens von Praktikumsberichten verwiesen.
- man im Rahmen der TQ-Maßnahme (im Vergleich zu anderen Maßnahmen) auf ein hohes Maß an Verständnis für besondere Lebensumstände und Lernkapazitäten gestoßen sei.

Auch wenn der TQ-Ansatz und die konkret genutzten Maßnahmen überwiegend positiv bewertet wurden, gab es vereinzelte Kritik seitens der Teilnehmer: Diese bezog sich in erster Linie auf die TQ-Maßnahmen und insbesondere auf heterogene Lerngruppen (hier wurden mehrfach Sprachschwierigkeiten einiger Teilnehmer als Lernhindernis in der Gruppe genannt), ungenügende Ausstattung der Bildungsträger sowie eine aus Sicht der Teilnehmer nicht ausreichende Vorbereitung auf die Externenprüfung. Dabei handelt es sich um relativ „gängige“ Kritikpunkte an Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht nur charakteristisch für TQ-Maßnahmen sind. Lediglich vereinzelt wurde Kritik an der grundlegenden TQ-Konzeption geübt. Einzelne Teilnehmer, die mehrere TQ mit Ziel Berufsabschluss durchlaufen hatten, hätten sich im Nachhinein eine länger andauernde Maßnahme gewünscht, die direkt zum Berufsabschluss führt (z. B. eine Umschulung). und bezeichneten den Erwerb einzelner TQ in der Rückschau teilweise als „Umweg“ (i. S. e. zeitlichen Verzögerung gegenüber anderen

Angeboten). In diesem Zusammenhang wurde u. a. die durch mehrere aufeinanderfolgende TQ und die zugehörigen Kompetenzfeststellungen entstehende Lernbelastung kritisiert. An dieser Stelle muss jedoch angemerkt werden, dass sich die Situation im Nachhinein möglicherweise anders darstellt als zu Beginn der Qualifizierung, als den Teilnehmenden bzw. den Finanziers das Erreichen des Ziels Berufsabschluss noch nicht als gesichert erschien.

5.4 Qualifizierungsverläufe und Verbleibe von Teilnehmern

Datenbasis:

- Befragung der Bildungsträger
- Teilnehmerbefragung
- Wiederholungsbefragung von Teilnehmern
- Ergänzend: Schriftliche Befragung teilnehmender IHKs, Fallstudien

Wie bereits erwähnt, fand während der Phase der Erprobung in der Regel keine systematische Erfassung von Teilnehmerdaten, insbesondere zu deren Merkmalen und zu Qualifizierungsverläufen, bei den IHKs statt. Aus diesem Grund griff die Evaluation für die Abschätzung quantitativer Verlaufs- und Verbleibszzahlen auf die Angaben der Teilnehmer sowie der beteiligten Bildungsträger zurück. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die befragten Bildungsträger nur rund ein Drittel aller Projektstandorte abdecken und sich deren Angaben damit nicht auf die Gesamtheit der TQ-Teilnehmer erstrecken (vgl. Abschnitt 2.2). Die vorliegenden Daten zu den Verbleiben sind daher als eine – empirisch fundierte – Abschätzung zu werten. Ferner wird die Analyse der Qualifizierungsverläufe und Verbleibe durch die – im Kontext der Nachqualifizierung – kurze Laufzeit der Pilotinitiative und der begleitenden Evaluation eingeschränkt.

Ziele und Motivation der TQ-Teilnehmer

Grundsätzlich stellt der nachträgliche Erwerb des Berufsabschlusses für die Teilnehmer ein wichtiges Ziel dar. Rund 45 % der Befragten gaben in der schriftlichen Befragung an, einen Berufsabschluss anzustreben. Vielfach handelte es sich hierbei jedoch um ein Fernziel. Dies wird deutlich, wenn man die Teilnehmer zu den Plänen *unmittelbar* nach der aktuellen TQ befragt.²⁰ Mehr als drei Viertel der Teilnehmer antworteten hier, sie wollten zunächst arbeiten oder eine Arbeit suchen. Rund 36 % der Teilnehmer planten (auch) den baldigen Erwerb weiterer TQ. Etwa 15 % haben (auch) Pläne für andere Qualifizierungsmaßnahmen.

Viele Teilnehmer haben also offenbar den Berufsabschluss im Blick, stellen sich aber durchaus Qualifizierungsverläufe vor, in denen sich TQ mit Phasen der Beschäftigung abwechseln. Entsprechend positiv ist zu werten, dass im Rahmen der Pilotinitiative auch Projektansätze erprobt wurden, die solche Verläufe explizit vorsahen. Die Frage, ob die Wiederaufnahme der Qualifizierung nach einer Episode der Beschäftigung wie vorgesehen

²⁰ Dabei wurden bewusst Mehrfachnennungen zugelassen, um auch ambivalente oder unsichere Pläne abzubilden.

gelingt, konnte im Rahmen der Evaluation aufgrund des relativ kurzen Betrachtungszeitraums nicht beantwortet werden. Dies wird sich erst in einigen Jahren beantworten lassen, wenn längere Qualifizierungsverläufe beobachtbar sind.

Eine qualitative Analyse der Teilnehmerverläufe auf Basis der Wiederholungsbefragung von Teilnehmern sowie der Fallstudien zeigte auch, dass der Kreis der TQ-Teilnehmer hinsichtlich seiner Ziele und Motivationslagen so heterogen ist wie die Teilnehmergruppe selbst. Das Spektrum reicht dabei

- von einer jungen Frau ohne Berufsausbildung, die sich nach dem Erwerb der ersten erfolgreich absolvierten TQ dazu entschlossen hat, den Realschulabschluss nachzuholen
- über einen Studienabbrecher, der durch den Erwerb mehrerer TQ einen für ihn finanziell gangbaren Einstieg ins Berufsleben gefunden hat und zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung kurz vor der Zulassung zur Externenprüfung stand
- bis hin zum über 60-Jährigen, der ursprünglich im Bausektor beschäftigt war, diese Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen jedoch nicht fortführen konnte. Sein Ziel war es, möglichst bald noch einmal in einem neuen für ihn geeigneten Berufsfeld in Beschäftigung zu kommen, was ihm durch den Erwerb einer einzelnen TQ gelang.

Qualifizierungsverläufe von TQ-Teilnehmern

Die Evaluationsergebnisse deuten darauf hin, dass sich **Qualifizierungsverläufe** ergeben, bei denen Personen nicht nur eine, sondern mehrere TQ absolvieren. Insofern hat die Pilotinitiative zumindest bei einem Teil der Teilnehmer ihr Ziel erreicht, auch aufeinander aufbauende Qualifizierungsschritte zu initiieren. Auf Basis der Angaben von IHKs und Teilnehmern lässt sich abschätzen, dass rund 25% bis 30% der Teilnehmer zum Erhebungszeitraum bereits mehr als eine TQ absolviert hatten. Dass es sich bei den meisten übrigen Teilnehmern zum Zeitpunkt der Befragungen um die erste TQ handelte, ist nicht verwunderlich, wenn man bedenkt, dass die meisten Teilnehmer 2014 oder 2015 mit ihrer ersten TQ begonnen haben und die Befragungen in den Jahren 2015 und Anfang 2016 durchgeführt wurden. Der Anteil an Personen mit aufeinander aufbauenden Qualifizierungsschritten dürfte bei Fortsetzung der Projekte demnach weiter steigen.

Doch auch in abschlussorientierten Projektansätzen gelingen kontinuierliche Qualifikationsverläufe nicht immer (sofort). Wie die Fallstudien gezeigt haben, brechen auch in diesen Kontexten einige Teilnehmer einzelne oder aus mehreren TQ bestehende Maßnahmen ab, weil sie Arbeit gefunden haben und dieser kurzfristig den Vorrang geben oder weil sie familiäre Verpflichtungen haben. Eine zentrale Herausforderung für das ermöglichen von Qualifikationsverläufen ist es daher, eine Finanzierung von mehreren aufeinanderfolgenden TQ sicherzustellen und zu gewährleisten, dass dieses Angebot über einen längeren Zeitraum besteht. Nur so können Teilnehmer, die nach dem Erwerb einer TQ

zunächst aus der Qualifizierung ausgestiegen sind, später daran anknüpfen (vgl. Abschnitt 6.1).

Die Wiederholungsbefragung hat außerdem gezeigt, dass Teilnehmer nach dem Absolvieren einer TQ in einzelnen Fällen auch in andere Qualifizierungsmaßnahmen wie eine Umschulung übergehen oder einen Schulabschluss erwerben. Ersteres war eine Möglichkeit, die in einzelnen Pilotprojekten gezielt befördert wurde (vgl. Abschnitt 3.2). In der Wiederholungsbefragung wurden darüber hinaus auch einzelne Fälle bekannt, in denen der Übergang in eine reguläre duale betriebliche Ausbildung gelang (vgl. Textbox 1).

Textbox 1: Übergang in betriebliche Ausbildung

Ein 29-Jähriger hatte im Jahr 2015 eine erste TQ im Beruf Fachlagerist begonnen, mit dem Ziel, durch den Erwerb mehrerer TQ den Berufsabschluss zu erwerben. Vor Beginn der TQ war der Teilnehmer Kunde des Jobcenters. Nach erfolgreichem Abschluss der ersten TQ konnte der Qualifizierungsverlauf entgegen den Erwartungen des Teilnehmers nicht fortgesetzt werden, da für weitere TQ die Finanzierung fehlte. Stattdessen bewarb er sich mit der ersten TQ auf reguläre betriebliche Ausbildungsplätze. Mit Erfolg: Im Jahr 2016 begann der Befragte eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik. Das Zertifikat über die erste abgeschlossene TQ war seiner Einschätzung nach bei der Bewerbung sehr hilfreich. In einem zweiten Fall wurde dem zu Qualifizierungsbeginn 25-jährigen TQ-Teilnehmer vom Ausbildungsleiter des Praktikumsbetriebs ein regulärer Ausbildungsplatz angeboten, welchen dieser annahm. Beide Beispiele zeigen, dass gerade für jüngere Teilnehmer eine TQ Wegbereiter in reguläre Ausbildung sein kann und unterstreicht damit auch, dass die Berufsanschlussfähigkeit von TQ sinnvoll ist und eine Rolle bei Übergängen spielen kann.

Eine verlässliche Aussage zu bisher auf Basis von TQ absolvierten **Externenprüfungen** war zum Zeitpunkt der Evaluation auf Grundlage der zur Verfügung stehenden Datenbasis nicht möglich. Viele IHKs konnten keine Angabe dazu machen, wie viele Teilnehmer der TQ-Maßnahmen in ihrem Kammerbezirk in der Zwischenzeit über die Externenprüfung einen Berufsabschluss erworben hatten. Auf Basis der vorliegenden Angaben lässt sich eine Zahl von Externenprüfungen im dreistelligen Bereich abschätzen. Auch hier gilt, dass diese in den nächsten Monaten voraussichtlich weiter deutlich ansteigen wird, da sich viele Teilnehmer noch in der Qualifizierung befinden und diese auch erst nach Sommer 2014 begonnen haben.

Textbox 2: Zulassung zur Externenprüfung

Einem 38-Jährigen TQ-Teilnehmer gelang mit zwei absolvierten TQ der Erwerb des Berufsabschlusses zur Fachkraft für Lagerlogistik. Der Teilnehmer war zuvor bereits ungelernt in diesem Berufsfeld tätig gewesen und seine Erwerbsbiografie bis dato durch wiederkehrende beschäftigungslose Phasen gekennzeichnet. Der Zugang zur TQ-Maßnahme erfolgte über die Arbeitsagentur. Im Jahr 2015 begann die erste TQ, auf die eine zweite folgte. Im Anschluss daran absolvierte der Teilnehmer eine Maßnahme zur Vorbereitung auf die Externenprüfung. Im Sommer des darauffolgenden Jahres wurde die Abschlussprüfung abgelegt. Zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung hatte der Befragte begonnen, sich mit seinem Abschlusszeugnis auf Stellen zu bewerben.

Die TQ wurden in diesem Fall gezielt zur Nachqualifizierung in einer Phase zwischenzeitlicher Erwerbslosigkeit genutzt. Die TQ boten dabei ein geeignetes Komplementär (vor allem theoretisches Wissen) zu der bereits vorliegenden Berufserfahrung des Teilnehmers.

Aus den Angaben der Bildungsträger geht eine **Abbruchquote** (bezogen auf eine einzelne TQ-Maßnahmen, nicht auf den gesamten Qualifizierungsverlauf) von rund 19 % hervor. Von den Trägern häufig genannte Gründe für Abbrüche sind Fehlzeiten und mangelnde Leistung der Teilnehmer. Dies unterstreicht, dass sich die Projekte an eine Zielgruppe mit teils umfassenden Vermittlungshemmissen richten. Arbeitsaufnahmen erklären laut Angaben der Bildungsträger zu ebenfalls einige vorzeitige Ausstiege aus TQ-Maßnahmen.

Verbleibe von Teilnehmern nach Ende der TQ-Maßnahme

Berufsabschlussfähige Teilqualifikationen sollen die Beschäftigungschancen von Arbeitsmarktbenachteiligten nachhaltig erhöhen und zur Arbeitsaufnahme führen. Gleichzeitig sollen sie ein potenzieller erster Schritt in Richtung eines Berufsabschlusses sein. Dazu ist es bei den meisten Personen, die nur über wenig relevante Berufserfahrung verfügen, erforderlich, mehrere TQ zu absolvieren, um z. B. die fachlichen Zulassungsvoraussetzungen für die Externenprüfung zu erfüllen.²¹ Bei den Verbleibszahlen sind neben der Beschäftigungsquote daher auch die Anzahl derer, die im Anschluss an eine TQ weitere Qualifikationen absolvieren, von Interesse.

Auf Basis der Angaben beteiligter Bildungsträger lässt sich abschätzen, dass etwa 65 % der Teilnehmer sechs Monate nach Ende einer TQ-Maßnahme in Beschäftigung waren. Dabei handelte es sich in über 90 % der Fälle um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Weitere 11 % der erfassten Teilnehmer waren sechs Monate nach einer TQ-Maßnahme in einer weiteren Qualifizierung; meist absolvierten sie eine weitere TQ. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in der Gruppe der Teilnehmer in Beschäftigung – das ergaben Interviews im Rahmen der Wiederholungsbefragung sowie der Fallstudien – Personen

²¹ I.d.R. erfolgt der Erwerb des Berufsabschlusses in TQ-Projekten über die Zulassung zur Externenprüfung, in einigen Fällen aber auch über die Umschulungsprüfung.

vertreten waren, die beschäftigungsbegleitend oder z.B. nach einer Phase saisonaler Beschäftigung weitere TQ absolvierten bzw. kurz davorstanden.

Damit ergibt sich insgesamt ein **Anteil erfolgreicher Verbleibe** von rund 76%.²² Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass einige teilnehmerstarke Maßnahmen in der Erfassung sich an Personen richteten, die bereits zuvor in Beschäftigung waren. Die angegebene Quote kann daher nicht mit Eingliederungsquoten anderer Qualifizierungsangebote verglichen werden, die sich schwerpunktmäßig oder ausschließlich an Arbeitslose richten. Dennoch ist sie ein gutes Ergebnis, das für die Bedarfsgerechtigkeit der angebotenen Qualifikationen spricht.

Besonders bei Ansätzen, in denen Arbeitslose qualifiziert werden, stellt sich die Frage nach dem **Beitrag der TQ-Zertifikate für die Verbleibserfolge**. Von den befragten Teilnehmern, die zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung in Arbeit gekommen waren, gab die überwiegende Mehrheit an, dass das TQ-Zertifikat/die TQ-Zertifikate hierzu einen Beitrag geleistet hätte/hätten. Dieser bestand jedoch meist darin, dass man (im Unterschied zu anderen) überhaupt einen berufsbezogenen Qualifizierungsnachweis vorzuweisen hatte und damit die eigene Motivation belegen konnte. Dies wäre möglicherweise auch mit anderen als den IHK-Zertifikaten möglich gewesen. Auch die während der Praktikumszeiten gesammelte Arbeitserfahrung im entsprechenden Berufsfeld wurde in diesem Zusammenhang als sehr nützlich beschrieben.

In anderen Fällen wurde der Einsatz der TQ-Zertifikate bei Stellensuchen / Bewerbungen sogar als schwierig beschrieben. Das liegt vor allem daran, dass die TQ-Teilnehmer angesichts der noch geringen Bekanntheit des TQ-Ansatzes bei Betrieben (siehe auch Abschnitt 5.1) mit einer offensiven „Vermarktung“ der erworbenen TQ im Rahmen von Bewerbungsverfahren Schwierigkeiten hatten. Vereinzelt erwähnten Teilnehmer auch, dass sie im Bewerbungsverfahren auf eine explizite Thematisierung der TQ lieber verzichtet hätten, um nicht in die Verlegenheit zu geraten, dem Arbeitgeber erklären zu müssen, was genau eine TQ ist und wie sie sich von anderen (bekannteren) Maßnahmen unterscheidet. Hier besteht offensichtlich noch Potenzial in der Vorteilsübersetzung gegenüber Teilnehmern, das gehoben werden kann.

Dennoch hoben IHKs und Bildungsträger auch den besonderen Nutzen der IHK-zertifizierten TQs hervor. Unter den teilnehmenden IHKs waren über 60 % der Ansicht, dass IHK-zertifizierte TQ für den Übergang in Beschäftigung hilfreicher seien als sonstige (Träger-)Zertifikate. Auch die Mehrheit der Bildungsträger gab an, die IHK-Zertifikate für TQ unterstützen den Übergang in Arbeit. Die in Abschnitt 5.1 bereits beschriebenen

²² Berücksichtigt werden konnten nur Maßnahmen, die zum Befragungszeitpunkt bereits hinreichend lange abgeschlossen waren und für die die Bildungsträger eine entsprechende Verbleibsstatistik vorliegen hatten. Auch in diesen Fällen waren nicht immer alle Verbleibe erfasst, so dass sich möglicherweise noch mehr Personen als hier erfasst in Arbeit bzw. in einer weiteren Qualifizierung befinden.

Bekanntheits- und Akzeptanzdefizite bei Unternehmen lassen jedoch vermuten, dass dieser Effekt noch gesteigert werden könnte, wenn der Ansatz stärker beworben und den Betrieben bekannt gemacht werden.

Eine Qualifizierung mit TQ in **beschäftigungsbegleitenden Ansätzen** kann zwar naturgemäß keinen Übergang in Arbeit nach Arbeitslosigkeit erreichen, nach den Ergebnissen der Evaluation aber häufig zur Stabilisierung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses beitragen oder Arbeitslosigkeit beenden (vgl. Textbox 3 und Textbox 4). Es ließen sich zahlreiche Fälle identifizieren, in denen ohne die TQ eine zumindest vorübergehende Arbeitslosigkeit wahrscheinlich oder zu erwarten gewesen wäre. Quantifizieren lässt sich dieser Effekt jedoch nicht, da in vielen Fällen die kontrafaktische Situation ohne TQ nicht erfragen ließ.

Textbox 3: Beispiel: Stabilisierung eines Arbeitsverhältnisses

Eine 27-jährige Befragte war zum Zeitpunkt des TQ-Beginns bei einem Personaldienstleister beschäftigt. Sie hatte von ihrem Arbeitgeber von der Möglichkeit, TQ zu machen, erfahren. Die Teilnehmerin begann im Jahr 2014 eine erste TQ zur Maschinen- und Anlagenführerin. Zwischen den weiteren einzelnen TQ lagen z. T. Pausen, in denen die Teilnehmerin über den Personaldienstleister in anderen Bereichen eingesetzt wurde. Zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung durchlief die Befragte eine weitere TQ-Maßnahme in diesem Beruf. Der Erwerb des Berufsabschlusses über die Externenprüfung war für die kommenden Monate geplant.

Der Arbeitgeber stellte sich in diesem Fall als Treiber für den Zugang zum TQ-Projekt heraus. Mit der Teilqualifizierung kann er die Einsatzmöglichkeiten und damit die Beschäftigungssicherheit seiner Mitarbeiterin verbessern. In dem Projektkontext mit WeGebAU-Förderung war der Fortbestand des TQ-Angebots über mehrere Monate hinweg sichergestellt.

Textbox 4: Beispiel: Vermeidung von saisonaler Arbeitslosigkeit

In einem Pilotprojekt lag der Fokus darauf regelmäßig wiederkehrende saisonale Arbeitslosigkeit von etwas älteren Personen (meist über 35 Jahre) zu beenden. Die meist weiblichen Teilnehmer dieses Projektes waren zuvor häufig in Hotellerie und Gastronomie saisonal beschäftigt, hatten jedoch kein dauerhaftes Anstellungsverhältnis. In dem Projekt gelang es, die beschäftigungsfreien Zeiten im Winter für eine Qualifizierung mit dem Ziel Berufsabschluss zu nutzen. Die meisten Teilnehmer konnten durch den Ansatz aus der saisonalen Beschäftigung in dauerhafte Tätigkeiten in ihrer Branche übergehen, und zwar bereits mit dem Beginn der Qualifizierung. Eine solche Beschäftigung war in dem Projekt Voraussetzung für die Förderung durch die Agentur für Arbeit mit Mitteln aus dem Programm WeGebAU. Auch wenn die Zeit nach Ende der Qualifizierung im Rahmen der Evaluation nicht beobachtet werden konnte, ist davon auszugehen, dass es bei vielen Teilnehmern nicht erneut zu regelmäßiger saisonaler Arbeitslosigkeit kommen wird.

5.5 Weitere Effekte von TQ

Datenbasis:

- Schriftliche Befragungen der teilnehmenden IHKs
- Schriftliche Befragung der Teilnehmer
- Wiederholungsbefragung der Teilnehmer
- Befragung der Bildungsträger
- Ergänzend: Fallstudien

Wie der vorangegangene Abschnitt gezeigt hat, zeichnete sich im Rahmen der TQ-Projekte für mehr als drei Viertel der Teilnehmer ein positiver Verbleib ab (in Arbeit oder weitere Qualifizierung). Jenseits dessen gehen aus den Evaluationsergebnissen weitere Effekte sowohl bei den Teilnehmern als auch auf der Ebene der Qualifizierungslandschaft hervor.

In Bezug auf die Qualifizierungslandschaft ließen sich auf Basis der IHKs-Befragungen und der Befragung der Bildungsträger die folgenden Effekte und Nutzenwirkungen feststellen:

- **Neue Maßnahmenangebote für Geringqualifizierte:** Im Zusammenhang mit der Pilotinitiative hat ein großer Teil der Bildungsträger neue Maßnahmenangebote geschaffen. Bei über 70 % der beteiligten Bildungsträger sind nach deren eigenen Angaben neue Maßnahmenformate entstanden. Dies zeigt sich auch daran, dass die TQ-Teilnehmer laut Auskunft der Bildungsträger meist in eigens eingerichteten, separaten Gruppen qualifiziert werden. Nur ein kleiner Teil der befragten Träger gab an, die TQ-Teilnehmer in gemischten Gruppen gemeinsam mit Teilnehmern anderer Maßnahmen zu qualifizieren.
- **Anpassung von Lerninhalten in bestehenden Angeboten:** Über ein Drittel der befragten Träger gab außerdem an, dass sich die Lerninhalte in zuvor bereits bestehenden Qualifizierungsangeboten durch die Kooperation mit der jeweiligen IHK verändert haben. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Prozesse der Qualitätssicherung und Begleitung durch die IHKs Qualitätsverbesserungen auch in bestehenden Angeboten hervorgerufen haben. Immerhin rund ein Fünftel der teilnehmenden IHKs gab an, dass sich durch das TQ-Projekt die Lerninhalte in den (zertifizierten) Bildungsangeboten verbessert hätten.
- **Erschließung neuer Zielgruppen und Attraktivität des Angebots:** Bildungsträger und IHKs stimmen mehrheitlich darin überein, dass mit dem TQ-Projekt unter IHK-Beteiligung in der Region neue Zielgruppen erschlossen werden konnten. Rund ein Drittel der teilnehmenden IHKs vertrat außerdem die Ansicht, dass IHK-zertifizierte TQ für erwachsene Geringqualifizierte attraktiver seien als Umschulungsangebote. In qualitativen Interviews wurde dies meist mit ihrer Flexibilität begründet (siehe auch Abschnitt 6.2) und damit, dass sich Teilnehmer nicht bereits zu Beginn auf einen mehrjährigen Qualifizierungsprozess festlegen müssen.

Die qualitativen Erkenntnisse aus der Wiederholungsbefragung lassen darüber den Schluss zu, dass bei den Teilnehmern über die bereits weiter oben beschriebenen Effekte hinaus

nachhaltige Motivationseffekte entstanden sind: Mehrere Befragte hoben, wie bereits erwähnt, hervor, dass sie durch die im Rahmen der TQ gemachten Lernerfolge positive Impulse auch für den weiteren Qualifizierungsverlauf bekommen hätten. Auch von mehr Selbstvertrauen berichteten mehrere Teilnehmer. Für einige ist das Thema Nachqualifizierung dadurch deutlich stärker ins Zentrum der eigenen Planungen getreten. Einige haben durch die positiven Erfahrungen konkret das Fernziel Berufsabschluss ins Auge gefasst. Dies wurde auch durch die teilnehmenden IHKs und die Bildungsträger bestätigt, die mehrheitlich einen Motivationseffekt der TQ erkannten.

5.6 Herausforderungen und Lösungsansätze

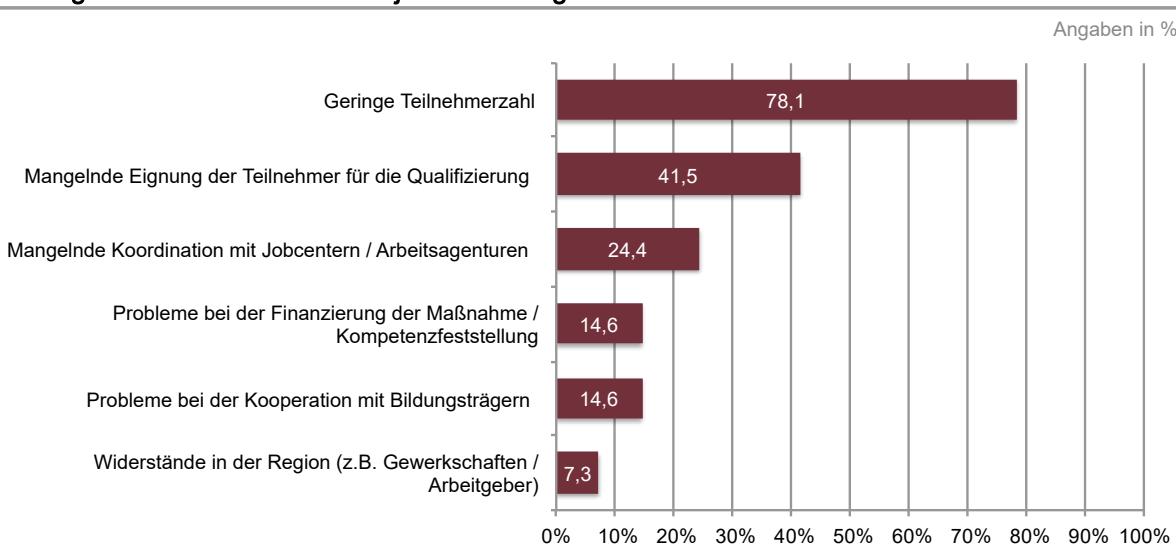
Datenbasis:

Schriftliche IHK-Befragungen

Ergänzend: Fallstudien, Diskussionen auf dem formativen IHK-Workshop, Wiederholungsbefragung der Teilnehmer

Auch wenn viele Projekte erfolgreich umgesetzt werden konnten, ergaben sich im Zeitverlauf auch Probleme und Herausforderungen. Die teils geringen Teilnehmerzahlen stellten für die Pilotprojekte dabei die zentrale Herausforderung dar. Dies geht zum einen aus der schriftlichen Befragung von IHKs hervor, in der 78% der antwortenden IHKs geringe Teilnehmerzahlen als ein Problem für das Projekt angegeben haben. Damit stand es bei den zur Auswahl stehenden Problemfeldern an erster Stelle, direkt gefolgt von Nennungen hinsichtlich mangelnder Eignung von Teilnehmern für die Qualifizierung. Demgegenüber wurden Probleme bei der Finanzierung und Widerstände in der Region gegen das TQ-Projekt deutlich seltener genannt. Stellt man diese Zahlen den Werten aus der ersten Befragung gegenüber, so zeigt sich, dass die Probleme bei der Gewinnung und Eignung von Teilnehmern zugenommen haben, während sich andere Problemlagen, wie die der Finanzierung, mit fortschreitender Erprobung als weniger hinderlich erwiesen haben.

Abbildung 11 Probleme bei der Projektumsetzung



Quelle: Zweite schriftliche Befragung teilnehmender IHKs, n = 41

Das Problem der Teilnehmergeinnung zeigte sich auch in qualitativen Interviews und Fallstudien wiederholt: So wurde berichtet, dass trotz entsprechender Bemühungen der Arbeitsverwaltung häufig nur wenige Teilnehmer für eine Qualifizierung anmeldeten. Die Gründe dafür sind häufig unbekannt; vermutet werden aber neben allgemein mangelndem Interesse häufig auch Finanzierungsschwierigkeiten bei den Teilnehmern in Bezug auf ihren Lebensunterhalt. Im Ergebnis werde jeder Arbeit – auch im an- und ungelernten Bereich – im Zweifel der Vorzug vor weiterer Qualifizierung gegeben.

Zum Teil haben IHKs auf geringe Teilnehmerzahlen versucht zu reagieren, indem sie im Vorfeld einer TQ-Maßnahme mit der Arbeitsverwaltung verbindliche Vermittlungszusagen vereinbart haben. Doch auch dies führte nicht immer zum Erfolg. Denn wie die Fallstudien gezeigt haben resultieren die beschriebenen Schwierigkeiten meist auch daraus, dass es in den Regionen zwar Menschen mit Qualifizierungsbedarf gibt, diese aufgrund der in Abschnitt 3.3.4 dargelegten Lernvoraussetzungen und Problemlagen eine TQ-Maßnahme jedoch nicht ohne Weiteres erfolgreich durchlaufen können. Daraus entsteht ein zusätzlicher Förderbedarf, insbesondere in Bezug auf fach- und prüfungsspezifische Kenntnisse sowie die Vermittlung von Sprachkompetenz. Einige der besuchten IHKs haben eigene Strategien entwickelt, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

- **Vorschaltmaßnahme:** In einem Projekt wurde eine sechswöchige Vorschaltmaßnahme eingerichtet, um Interessen, Eignung und Motivation von Teilnehmern noch vor der Zuweisung zu berufsspezifischen TQ-Maßnahmen zu ermitteln. Dabei haben die Teilnehmer die Möglichkeit, eines oder mehrere Berufsfelder kennenzulernen. Auf diese Weise soll Falschzuweisungen und Abbrüchen nach Beginn der Teilqualifizierungen vorgebeugt werden. Die Übergangsquote des Vorschaltmoduls in die erste TQ-Maßnahme lag zum damaligen

Zeitpunkt bei 35%. Finanziert wird die Vorschaltmaßnahme über §45 SGB III (Maßnahmen zur beruflichen Aktivierung und Eingliederung).

- **Coaching und Begleitung:** Mehrere Projekte haben in unterschiedlicher Art und Weise Strukturen implementiert, bei denen die Teilnehmer regelmäßig zum Qualifizierungsverlauf beraten werden. Ein Projekt flankiert die TQ-Maßnahmen aufgrund des hohen Förderbedarfs der Teilnehmer (es handelt sich hierbei um Personen aus dem Rechtskreis SGB II) mit einer zusätzlichen Begleitleistung durch Coaches.
- **Information und Schulung:** In den Fallstudien hat sich außerdem gezeigt, dass sich die Teilnehmerzahlen durch gemeinsame Informationsveranstaltungen mit der Arbeitsverwaltung und Bildungsträgern für Unternehmen sowie direkte Ansprache von Arbeitgebern (im konkreten Fall über den Arbeitgeberservice) steigern lassen, insbesondere, wenn beschäftigte An- und Ungelernte erreicht werden sollen. In einem anderen Fall hat auch eine nachträgliche Schulung der Integrationsfachkräfte im Jobcenter zu höheren und verlässlichere Vermittlungszahlen geführt.
- **Kombination mit Sprachkurs:** Ein Bildungsträger kombinierte gemeinsam mit der IHK im Rahmen eines Modellversuchs des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge die Vermittlung der ersten TQ mit einem Sprachkurs. Die kombinierte Maßnahme richtet sich an Migranten mit Arbeitserfahrung, aber geringen Sprachkenntnissen und ohne Berufsabschluss. Diese Zielgruppe wäre aufgrund der Sprachbarrieren für eine „normale“ TQ nicht erschließbar. Bei Erfolg können weitere TQ bis zur Externenprüfung folgen. In der Fallstudie zeigte sich eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmer mit dieser kombinierten Qualifizierung.

6 Gelingensfaktoren und Potenziale

6.1 Gelingensfaktoren

Aus den Ergebnissen der Evaluation lassen sich Gelingensfaktoren für die erfolgreiche TQ-Angebote ableiten, die sich danach differenzieren lassen, ob es um das Nachholen des Berufsabschlusses über die Externenprüfung oder den Übergang in Arbeit geht. Einige der Aspekte können als Empfehlungen für die Umsetzung von TQ-Angeboten in der Zukunft gesehen werden.

In den folgenden Absätzen geht es dabei um solche Gelingensfaktoren, die allgemein für TQ-Angebote abgeleitet werden können; nicht immer beziehen sie sich auf die Rolle der IHKs in diesen Angeboten.

Ein zentrales Ziel der TQ-Ansätze war es, den **Weg in Richtung Externenprüfung zu unterstützen**. Für das Gelingen dieses Weges konnten im Rahmen der Evaluation die folgenden Gelingensfaktoren identifiziert werden:

- **Gesicherte Finanzierung:** Ein nachhaltiges Finanzierungsmodell ist zentral, um teils mehrjährige Qualifizierungsprozesse zu ermöglichen. Im Rahmen der Evaluation zeigte sich immer wieder, dass die Perspektive, bei gutem Erfolg weitere TQ machen zu dürfen (oder in andere Anschlussangebote wie verkürzte Umschulungen übergehen zu können) und letztlich zur Abschlussprüfung zu gelangen, für viele Teilnehmer wichtig und ein bedeutsamer Motivator ist. Diese Perspektive sollte daher wann immer möglich geschaffen und an die Teilnehmer kommuniziert werden.
- **Vorschaltmaßnahmen:** Die Befragungen haben gezeigt, dass es sich bei der Zielgruppe der TQ um eine überaus heterogene Gruppe handelt. Qualitative Interviews deuten ferner darauf hin, dass TQ teilweise für Personen eingesetzt werden, bei denen das erfolgreiche Durchlaufen einer mehrjährigen Qualifizierung (z. B. Umschulung) unsicher scheint. Daher wurden in einem Projekt Vorschaltmaßnahmen implementiert, die der Feststellung der Eignung und Motivation dienten (vgl. Abschnitt 5.6). Diese können nach Aussage beteiligter Bildungsträger und IHKs dazu beitragen, Abbrüche zu reduzieren.
- **Angebot regelmäßiger Einstiegstermine und Kompetenzfeststellungen:** In Angeboten, in denen mehrere TQ hintereinander absolviert werden sollen und die Externenprüfung erreicht werden soll, kommt es darauf an, Einstiegstermine und Kompetenzfeststellungen so zu gestalten, dass möglichst keine Lücken (etwa zwischen Qualifizierung und Kompetenzfeststellung) oder Wartezeiten vor dem (Wieder-)Einstieg entstehen. Dies erfordert eine hohe Koordinationsleistung, etwa zwischen IHKs und Bildungsträgern. Diese ist aber erforderlich, um die Gesamtdauer der Qualifizierung zu begrenzen und die Finanzierung zu erleichtern.

- **Begleitende Orientierung und Beratung:** In den verschiedenen Erhebungen hat sich gezeigt, dass die Komplexität eines sich über mehrere TQ erstreckenden Qualifizierungsprozess für die Teilnehmer hoch sein kann. Diese möchten zwar einen Berufsabschluss erwerben, benötigen aber auch Einkommen aus Beschäftigung. Gleichzeitig müssen sie sich auf Kompetenzfeststellungen und auf eine Externenprüfung vorbereiten. Einer begleitenden Orientierung und Beratung auf dem Weg zum Berufsabschluss (sei es durch Bildungsträger, die IHKs oder spezielle Coaches) kommt daher hohe Bedeutung zu. Beratungsbedarf haben jedoch nicht nur Teilnehmer, sondern – insbesondere in beschäftigungsbegleitenden Ansätzen – auch die Unternehmen. Für sie muss ein zur Auslastungs- und Personalsituation passender Qualifizierungsfahrplan für die an- und ungelernten Beschäftigten entwickelt werden.
- **Berücksichtigung der unternehmerischen Rahmenbedingungen:** Bei beschäftigungsbegleitenden Ansätzen ist es wichtig, die Situation in den beteiligten Unternehmen und insbesondere deren Auslastungssituation zu berücksichtigen. In der Pilotinitiative waren Ansätze erfolgreich, die dieser Anforderung Rechnung getragen haben, z. B. indem sie Qualifizierungszeiten gezielt in nachfrageschwache Monate gelegt haben.

Wie bereits weiter oben beschrieben verfolgten einige TQ-Ansätze (teils neben dem Ziel, den Erwerb eines Berufsabschlusses zu fördern), das Ziel eines **Übergangs von Teilnehmern in Arbeit**. Diese Angebote richteten sich häufig an arbeitslose Personen oder an solche, die unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Folgende Gelingensfaktoren konnten für die Umsetzung dieser Ansätze identifiziert werden:

- **Bedarfsgerechte Inhalte:** Naturgemäß ist die Bedarfsgerechtigkeit der TQ (bezogen auf Bedarfe am Arbeitsmarkt) von besonders hoher Bedeutung. Die vermittelten TQ müssen für sich selbst hinreichende Qualifikationen für bestimmte typische Aufgaben vermitteln. Dies kann sich in den Lagerberufen zum Beispiel auf eine bestimmte Funktion (Wareneingang) beziehen, oder wie z. B. beim Berufskraftfahrer auf den Erwerb bestimmter Berechtigungen (z. B. Führerschein).
- **Einbindung geeigneter Betriebe:** In mehreren Fallstudien sowie in den Wiederholungsinterviews mit den Teilnehmern hat sich bestätigt, dass die Auswahl der Praktikumsbetriebe im Rahmen von TQ von entscheidender Bedeutung für den Übergang der Teilnehmer in Arbeit (aber teilweise auch in weitere Qualifizierung) ist. Mehrere Teilnehmer hatten dort Arbeit gefunden oder sind dort in Ausbildung eingemündet, wo sie während der Maßnahme Praktika absolviert hatten. Die hohe Bedeutung dieses so genannten „Klebeeffektes“ ist auch aus anderen Evaluationen und Forschungsvorhaben bekannt.
- **Kenntnis und Akzeptanz bei Betrieben:** Wie die Evaluation zeigen konnte, sind Kenntnis und Akzeptanz der TQ-Zertifikate bei den Unternehmen noch

ausbaufähig. Dies ist im Rahmen einer Pilotinitiative und angesichts der hohen Zahl von Zertifizierungen und Bescheinigungen am Bildungsmarkt nicht verwunderlich. Dennoch zeigte sich in den Interviews und Befragungen, dass darin noch ein Hemmnis für die stärkere Wirksamkeit von TQ liegen dürfte. Insofern kommt es – gerade in der Frühphase eines verstetigten Angebots – nicht zuletzt auf die **Darstellung des Mehrwerts von TQ gegenüber Unternehmen sowie die Vereinheitlichung der bislang sehr vielfältigen Ansätze an**, um die Akzeptanz zu erhöhen und die Transparenz zu verbessern.

6.2 Zukünftiges Potenzial für TQ

Datenbasis:

- Schriftliche Befragungen der teilnehmenden IHKs
- Schriftliche Befragungen der nicht teilnehmenden IHKs
- Ergänzend: Fallstudien

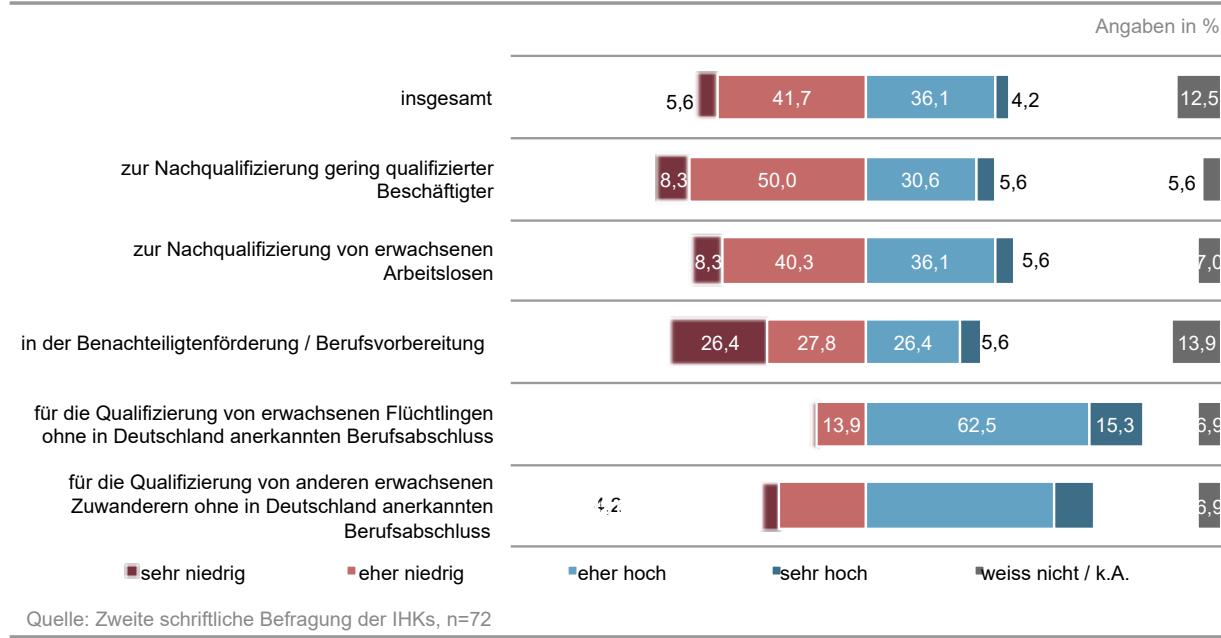
In der Zukunft sehen die IHKs aufgrund der guten Erfahrungen in der Erprobung insgesamt Potenzial für TQ und andere Ansätze der modularen Nachqualifizierung, wobei sich die Einschätzung hierzu – absolut gesehen – zwischen teilnehmenden und nicht teilnehmenden IHKs unterscheidet. Insgesamt erkennen etwas über 40 % der IHKs ein hohes oder sehr hohes Potenzial. Wenig überraschend ist, dass teilnehmende IHKs häufiger ein solches Potenzial sehen als nicht teilnehmende.

Betrachtet man die einzelnen (potenziellen) Einsatzfelder bzw. Zielgruppen für Formen der modularen Nachqualifizierung zeigt sich jedoch, dass sich die qualitativen Einschätzungen zwischen teilnehmenden und nicht teilnehmenden IHKs – relativ betrachtet – nur wenig unterscheiden.²³ Abbildung 12 zeigt daher die Antworten aller befragter IHKs.

Die größten Potenziale sehen die IHKs in der Zielgruppe der erwachsenen Geflüchteten bzw. Zuwanderer; Aber auch im Bereich der Nachqualifizierung gering qualifizierter Beschäftigter und/oder Arbeitsloser werden erhebliche Potenziale gesehen. Dem beschäftigungsbegleitenden Ansatz stehen viele IHKs dabei noch etwas skeptischer gegenüber als den Angeboten für Arbeitslose.

²³ Das Verhältnis der Zustimmungsraten bleibt bei den meisten Items gleich. Davon weichen lediglich die letzten beiden Items zur Zielgruppe erwachsener Flüchtlinge ab. Hier fällt die Zustimmungsrate bei den nicht teilnehmenden IHKs im Verhältnis deutlich höher aus.

Abbildung 12 Zukünftiges Potenzial für Angebote der modularen Nachqualifizierung



Quelle: Zweite schriftliche Befragung der IHKs, n=72

Begründet wurde diese Einschätzung (sowohl von teilnehmenden als auch nicht teilnehmenden IHKs) vor allem mit den folgenden Vorteilen von TQ:

- **Niedrigschwelligkeit:** TQ seien für gering Qualifizierte und Personen mit unterbrochenen Qualifizierungs- und Erwerbsbiografien besonders geeignet, da sie Qualifizierung in kurzen Zeitintervallen ermöglichen. Auf diese Weise sei eine Zielgruppe mit häufig lange zurückliegenden oder schlechten Lernerfahrungen nicht so schnell überfordert. Durch das Absolvieren einzelner TQ könnten die Teilnehmer Stück für Stück Selbstvertrauen und Motivation (zurück)gewinnen.
- **Flexibilität:** Mit den TQ seien individuelle Qualifizierungsverläufe mit Unterbrechungen möglich. Diese zeitliche Flexibilität komme vor allem jenen Personen zugute, denen aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen, familiärer Aufgaben oder anderer Lebensumstände (z. B. Haft, finanzielle Probleme) ein linearer Qualifizierungsverlauf nicht offensteht. Gleichzeitig könnten in beschäftigungsbegleitenden Ansätzen auch Unternehmen mit TQ die Nachqualifizierung ihrer Arbeitnehmer planen und begleiten.
- **Berufsanschlussfähigkeit:** neben dem niedrigschwelligen Einstieg in das Lernen wird in der Anschlussfähigkeit eine weitere Stärke der TQ gesehen. Das Konzept ermögliche auch bei zwischenzeitlichen Unterbrechungen die Fortsetzung der Qualifizierung bis hin zur Externenprüfung. In diesem Zusammenhang wird auch die Bedeutung bundeseinheitlicher Standards hervorgehoben, die im Rahmen der IHK-Projekte gewährleistet sein sollte.
- **Integration:** Einige IHKs sowie in den Fallstudien befragten Akteure sehen in den TQ grundsätzlich ein geeignetes Instrument, um Qualifizierung und Integrationsmaßnahmen, z.B. in Form von spezieller Sprachförderung, sinnvoll miteinander zu verbinden. Dafür müssten jedoch flexible Kostenlösungen gefunden werden.

werden. Geflüchteten könnten TQ-Nachweise besonders helfen, da sie vielfach keine schriftlichen Qualifikationsnachweise mitbrächten und für den Übergang in Arbeit daher in besonderer Weise auf eine Feststellung und Dokumentation ihrer Kompetenzen angewiesen seien. Auch die mögliche Rolle der TQ zur Unterstützung der Berufsorientierung wurde hervorgehoben.

Die IHKs, die **kein oder nur geringes Potenzial für modulare Formen der Nachqualifizierung und TQ sahen**, begründeten dies meistens mit fehlender Nachfrage in der Region. Aus den offenen Antworten der IHKs ging aber z.T. aber auch grundlegende Kritik am modularen Ansatz hervor. Dies betrifft insbesondere die beiden folgenden Punkte:

- **Für Zielgruppe nicht geeignet:** Gerade für die adressierten Zielgruppen seien zeitlich komprimierte Qualifizierungsformate nicht geeignet. Bei Langzeitarbeitslosen, geringqualifiziert Beschäftigten wie auch Geflüchteten sei, im Gegenteil, eine intensivere theoretische und praktische Förderung notwendig.
- **Kein Interesse bei Betrieben:** TQ-Zertifikate seien aufgrund ihres Zuschnitts als alleiniger Nachweis beruflicher Handlungsfähigkeit nicht geeignet; die Betriebe legten in diesen Kontexten lediglich Wert auf das tatsächliche Können, nicht das Bescheinigte. Auch qualifizierten die Betriebe unterhalb des Berufsabschlusses vielmehr betriebsspezifisch und passgenau für ihren Einsatz, weswegen wenig Bedarf gegeben sei.

Dass die positiven Bewertungen insgesamt überwiegen, zeigte sich in den konkreten Plänen der teilnehmenden IHKs wie sie in der Evaluation, also vor dem Beschluss zur bundesweiten Verfestigung, angegeben wurden. Die Mehrheit der IHKs plante im Frühjahr 2016 bereits die Fortführung des TQ-Projektes über die Pilotphase hinaus, über 40 % planten sogar eine Ausweitung (z.B. auf neue Berufe oder durch Einbeziehung weiterer Bildungsträger und Zielgruppen). Lediglich drei Kammern äußerten die Ansicht, dass das Angebot an TQ in ihrer Region aufgrund fehlenden Bedarfes eingestellt werden sollte. Auch die Einschätzungen der nicht teilnehmenden IHKs deuteten auf eine sehr hohe Beteiligungsbereitschaft nach Beendigung der Pilotphase hin. Über 80% der Befragten gaben an, sich im Fall einer Verfestigung der Initiative mit einem eigenen Angebot unterbreiten zu wollen. Interessanterweise umfasste dies auch IHKs, die bezüglich des Nutzens der TQ für die weiter oben genannten Zielgruppen skeptisch waren. Hier wurde als Begründung angeführt, dass der Bedarf an Angeboten für über 25-jährige neben der dualen Ausbildung wachse und man sich beteiligen wolle, wenn dies einen Mehrwert für die Mitgliedsbetriebe biete.

7 Fazit und Empfehlungen

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass im Rahmen der IHK-Pilotinitiative eine breite Erprobung der Zertifizierung von TQ gelungen ist, wodurch wichtige Erkenntnisse für die Verfestigung eines TQ-Angebots der IHKs gewonnen werden konnten. Auch zur allgemeinen bildungspolitischen Diskussion um Teilqualifikationen hat die Erprobung beigetragen, indem sie Erfahrungswerte generiert hat. Hervorzuheben ist, dass dies in der Pilotphase zunächst ohne die Schaffung von gesondert geförderten und zeitlich begrenzten Strukturen in den IHKs gelungen ist, was die Überführung in ein nachhaltiges Angebot erleichtern kann.

Die meisten IHKs und Bildungsträger haben dabei gute Erfahrungen gemacht. Dies gilt sowohl für Ansätze, die sich schwerpunktmäßig an Arbeitslose richten als auch für solche, die die Nachqualifizierung gering qualifizierter Beschäftigter zum Ziel haben. Insgesamt ist es im Rahmen der Initiative gelungen, mit den Qualifizierungsangeboten eine heterogene Zielgruppe im Bereich Nachqualifizierung zu erreichen und dieser unterschiedliche, auf ihre Lebens- / Arbeitssituation zugeschnittene, Qualifizierungsverläufe zu ermöglichen. TQ sind nach den Ergebnissen dieser Evaluation zwar kein Masseninstrument, schließen aber eine Lücke zwischen Umschulungsangeboten, Angeboten zur Vorbereitung auf die Externenprüfungen und anderen, nicht abschlussorientierten Qualifizierungen. Neben dem Nutzen des Qualifizierungsformates an sich ist auch ein Nutzen der IHK-Beteiligung deutlich zu erkennen. Durch diese werden sowohl die Entwicklung neuer Qualifizierungsformate als auch die Qualitätssicherung befördert und die Orientierung an bundeseinheitlichen Bausteinkonzepten und Verfahrensregeln (insb. bei der Kompetenzfeststellung) unterstützt. In vielen Regionen spielte die IHK eine Rolle als Vermittlerin zwischen verschiedenen Akteuren in der Region oder auch als Beraterin für die Bildungsträger.

Aus Sicht der Evaluation ist der Beschluss der IHK-Organisation, künftig ein flächendeckendes Angebot an Kompetenzfeststellungen für TQ zu implementieren, deshalb zu begrüßen. TQ können die große Herausforderung der Nachqualifizierung zwar nicht alleine lösen. Sie sind aber ein hilfreiches Instrument, das unter anderem den Weg in Richtung Berufsabschluss erleichtern kann. Sie können berufsanschlussfähige Qualifizierungen auch für Personen öffnen, bei denen das erfolgreiche Durchlaufen einer vollständigen Umschulung nicht sicher erscheint oder die einen niedrigschwelleren Einstieg benötigen. Ferner können IHK-Bescheinigungen über absolvierte TQ den Übergang in Arbeit unterstützen (insbesondere wenn ihre derzeit noch geringe Bekanntheit bei Betrieben gesteigert wird) und die Beschäftigungsstabilität von geringqualifizierten Beschäftigten erhöhen. Sie bieten nach Ansicht der beteiligten IHKs auch das Potenzial, die Nachqualifizierung von Geflüchteten zu fördern. Eine Beteiligung der IHKs unter Einhaltung bundeseinheitlicher Verfahrensregeln und unter Verwendung einheitlicher Nachweise kann die Transparenz des Ansatzes und seine Bekanntheit befördern.

Es lässt sich aber auch feststellen, dass Nachqualifizierung mit TQ kein „Selbstläufer“ ist – Projektstrukturen müssen erst über einen längeren Zeitraum aufgebaut und passende Teilnehmer aus der heterogenen Gruppe der An- und Ungelernten identifiziert werden. Es zeigt sich aber bereits jetzt, dass in vielen Regionen nachhaltige Strukturen aufgebaut wurden, die eine Kooperation zwischen IHKs, Bildungsträgern und Arbeitsagenturen / Jobcentern umfassen.

Auf dieser Basis lassen sich folgende Empfehlungen für das zukünftige Angebot an TQ sowie den Beitrag der IHKs ableiten:

- **Engagement ausbauen:** Wie bereits zuvor dargestellt, füllen TQ eine Lücke zwischen kurzen und nicht abschlussorientierten oder anschlussfähigen Qualifizierungsmaßnahmen und längeren abschlussorientierten Angeboten wie z.B. Umschulungen. Bislang zeichnete sich dieser Bereich durch eine sehr heterogene Landschaft einzelner Qualifizierungsangebote aus, denen darüber hinaus wenig einheitliche Standards zugrunde liegen, auch was die Kompetenzfeststellungen betrifft. Hier können die IHKs einen Beitrag zu mehr Vereinheitlichung und Qualitätssicherung leisten.
- **Transparenz bei den Betrieben schaffen:** Die Evaluation hat gezeigt, dass die Kenntnis und Akzeptanz des TQ-Ansatzes bei Betrieben noch verbesserungsfähig ist. Hier können die einzelnen IHKs sowie die IHK-Organisation mit weiteren öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen und gezielter Beratung der Mitgliedsbetriebe dafür sorgen, dass das IHK-Angebot und sein Qualität sichernder Beitrag bekannter wird. Erste Schritte in diese Richtung wurden unternommen.
- **Ansätze mit Abschlussorientierung und Nachhaltigkeit der Angebote besonders unterstützen:** Die IHKs sollten –gemeinsam mit Bildungsträgern und Jobcentern sowie Agenturen für Arbeit – besonders solche Ansätze fördern und unterstützen, die über mehrere Jahre hinweg angeboten werden und den Weg in Richtung Berufsabschluss eröffnen. Diese Ansätze sind in der Lage, Qualifizierungsverläufe einzuleiten, die den nachträglichen Erwerb von Berufsabschlüssen ermöglichen. Eine Verstetigung der Angebote ist nicht zuletzt für Teilnehmer wichtig, die nach Ende einer TQ (zunächst) in Arbeit übergehen oder ihre Qualifizierung aus anderen Gründen unterbrechen. Diese können – ein entsprechend verstetigtes Angebot vorausgesetzt – an ihre vorherige Qualifizierung anknüpfen. Die nachhaltige Finanzierung eines Qualifizierungsprozesses unter Verwendung mehrerer TQ bis zur Externenprüfung wurde bereits in einigen Regionen erreicht. Dennoch sind abschlussorientierte Ansätze nicht für jeden Teilnehmer geeignet und nicht alle Teilnehmer werden den Weg bis zum Berufsabschluss gehen (können). Insofern ist bei der zukünftigen Ausgestaltung von TQ-Angeboten sowohl auf die Berufsabschlussfähigkeit als auch auf die Verwertbarkeit einzelner TQ auf dem Arbeitsmarkt zu achten. Dass beides

kombinierbar ist, zeigen die im Rahmen der Untersuchung gewonnenen Ergebnisse aus mehreren Pilotprojekten.

- **Begleitung sicherstellen:** Die Evaluation hat gezeigt, dass das nachhaltige Verfolgen des Ziels Berufsabschluss für die Teilnehmer mit zahlreichen Herausforderungen verbunden ist. Dazu gehört neben der Sicherung des Lebensunterhalts und der nachhaltigen Finanzierung der Qualifizierung vor allem die Orientierung im System der Nachqualifizierung und ggf. die Anmeldung zur und Vorbereitung auf die Externenprüfung. Dies gilt sowohl bei beschäftigungsbegleitenden Ansätzen als auch bei solchen, die sich primär an Arbeit suchende Personen richten. Eine begleitende Beratung der Teilnehmenden ist daher ein wichtiges Element und sollte Bestandteil von TQ-Angeboten sein.
- **Vereinheitlichung und Qualitätssicherung weiter vorantreiben:** Im Rahmen der Pilotinitiative gab es (durchaus im Sinne einer Erprobung) verschiedene Ansätze, was die Umsetzung von Kompetenzfeststellungen, die Verwendung von Ausbildungsbausteinen oder Modulen für die Gestaltung der TQ sowie die Zusammenarbeit mit Unternehmen betraf. Nach dem Ende der Pilotinitiative sollte eine stärkere Vereinheitlichung der Vorgehensweisen und Angebote erreicht werden, damit erstens die Bekanntheit und Transparenz des Angebots steigt (siehe auch weiter oben in diesem Abschnitt) und zweitens die Qualitätswahrnehmung befördert wird. Die IHKs haben bereits umfangreiche Schritte in diese Richtung unternommen, indem sie sich auf gemeinsame Grundlagen für die Entwicklung von TQs, die Durchführung von Kompetenzfeststellungen und die Ausstellung von IHK-Zertifikaten verständigt haben. Dieser Weg sollte konsequent weiter beschritten werden.
- **Langfristiges Monitoring implementieren:** Effekte der TQ wie der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses sowie der Verbleib in Arbeit konnten im Rahmen dieser Evaluation aufgrund des relativ kurzen Betrachtungszeitraumes nicht vollständig abgebildet werden. Umso wichtiger ist es, dass mit einem kontinuierlichen Monitoring in Zukunft erfasst wird, wie viele Teilnehmer über die Externenprüfung einen Berufsabschluss erwerben. Entsprechende Strukturen könnten einerseits bei den IHKs implementiert werden, andererseits könnte auch im Rahmen längerfristiger Begleitforschung systematisch der nachhaltige Verbleib in Arbeit erhoben werden.

Anhang

Liste der Berufe

Tabelle 1: Übersicht über Berufsfelder in TQ-Projekten

Beruf	Anzahl der IHKs
1 <i>Fachkraft für Lagerlogistik / Fachlagerist/-in</i>	27
2 <i>Berufskraftfahrer/-in (AbB und TQ der BA)</i>	17
3 <i>Industriemechaniker/-in</i>	13
4 <i>Maschinen- und Anlagenführer/-in</i>	10
5 <i>Verkäufer/-in / Kaufmann/-frau im Einzelhandel</i>	10
6 <i>Fachkraft / Servicekraft für Schutz und Sicherheit (jew. AbB und TQ der BA)</i>	9
7 <i>Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik</i>	6
8 <i>Fachkraft für Metalltechnik</i>	5
9 <i>Fachkraft im Gastgewerbe</i>	4
10 <i>Elektroniker/-in für Betriebstechnik</i>	3
11 <i>Koch / Köchin</i>	3
12 <i>Kaufmann/ -frau für Spedition und Logistikdienstleistungen</i>	2
13 <i>Tätigkeitsfeld Systemgastronomie / Catering</i>	2
14 <i>Hochbauarbeiter/-in</i>	1
15 <i>Hotelfachmann/-frau</i>	1
16 <i>Konstruktionsmechaniker/-in</i>	1
17 <i>Oberflächenbeschichter/-in</i>	1
18 <i>Restaurantfachmann/-frau</i>	1
19 <i>Servicefachkraft Dialogmarketing</i>	1
20 <i>Tankwart</i>	1

Quelle: Zweite schriftliche Befragung teilnehmender IHKs

Hinweis: für einige Berufe existieren sowohl Ausbildungsbausteine des BiBB als auch Teilqualifikationen der BA. Diese Nennungen wurden in einer Zeile zusammengefasst.



17.04.2020 // Antworten des IAB auf die Fragen der Fraktionen zum „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ der Fraktionen von CDU/CSU und SPD sowie weiterer damit verbundener Drucksachen

STELLUNGNAHME ZUM

- a) Fragenkatalog der SPD zur Anhörung Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung,
- b) Fragenkatalog der CDU/CSU zur Anhörung zum Gesetzentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung am 20. April 2020,
- c) Fragenkatalog der AFD für die öffentliche Anhörung im Ausschuss Arbeit und Soziales am 20. April 2020 zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung,
- d) Fragenkatalog der Fraktion DIE LINKE zur Anhörung zum GE zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung und zu weiteren Initiativen.

Thomas Kruppe, Julia Lang, Ute Leber, Britta Matthes, Enzo Weber

1 Einleitung

Das IAB hat sich mit der IAB-Stellungnahme 03/2020 (Bauer et al. 2020) zu ausgewählten Aspekten des „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ der Fraktionen von CDU/CSU und SPD, zum Antrag von Abgeordneten der Fraktion BÜNDNIS90/DIEGRÜNEN „Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln“ sowie den Anträgen von Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE „Berufliche Weiterbildung stärken – Weiterbildungsgeld einführen“, „Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen“, „Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld verbessern“ sowie „Arbeitslosenversicherung stärken – ArbeitslosengeldPlus einführen“ geäußert.

Aufgrund der durch die Corona-Pandemie verursachten besonderen Lage wurde die für den 23. März 2020 geplante Anhörung im Ausschuss Arbeit und Soziales abgesagt. Gleichzeitig wurde auf die Durchführung einer öffentlichen Anhörung verzichtet und sich stattdessen auf schriftliche Stellungnahmen beschränkt. Zusätzlich wurde den Fraktionen, die dies wollten, die Möglichkeit eröffnet, bis zum 3. April 2020 gezielte Fragen einzureichen.

Diese Stellungnahme geht auf die an das IAB gerichteten, zusätzlich von den Fraktionen eingebrachten Fragen ein. Diese werden im Folgenden aus inhaltlich Gesichtspunkten zu den Themenblöcken Weiterbildungsförderung, Kurzarbeit, Rechtsanspruch auf die Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses und Weiterbildungsprämie zusammengefasst.

2 Weiterbildungsförderung

2.1 SPD, Frage 3: Wie bewerten Sie die erneute Verbesserung der Fördermöglichkeiten aus dem Qualifizierungschancengesetz durch die mit diesem Gesetz geplanten Regelungen?

Grundsätzlich stehen große Anpassungen im Qualifikationsbedarf der Beschäftigten an, etwa durch technische Veränderungen wie die Elektromobilität oder die Digitalisierung, oder durch die sich abzeichnende ökologische Transformation der Volkswirtschaft (z. B. Wolter et al. 2016; Mönnig et al. 2018).

Eine Aufstockung der Zuschüsse aus dem Qualifizierungschancengesetz unter bestimmten Bedingungen ist aufgrund der hohen Bedeutung von Weiterbildungspolitik nachvollziehbar. Höhere Zuschüsse erhalten erstens alle Betriebe (auch KMU) bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht. Dies kann, wie in der Gesetzesbegründung ausgeführt, Anreize für die Sozialpartner setzen, die Weiterbildung von Beschäftigten generell stärker in entsprechenden Vereinbarungen zu verankern. Zweitens steigen die Zuschussmöglichkeiten für Betriebe, bei denen ein hoher Anteil an Beschäftigten qualifiziert werden muss. Neben den bestehenden Einschränkungen des Gesetzes (u. a. Förderung für eine Person nur alle vier Jahre, nur wenn der Job vom Strukturwandel bedroht ist und nur bei Maßnahmen von mindestens vier Wochen) ist für höhere Zuschüsse allerdings eine weitere Voraussetzung zu erfüllen, nämlich, dass die beruflichen Kompetenzen von mindestens 20 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes den betrieblichen Anforderungen voraussichtlich nicht oder teilweise nicht mehr entsprechen. Dies kann Unternehmen bei der

Bewältigung gravierender betrieblicher Veränderungen unterstützen und damit sachgerecht sein, wobei die Grenze von 20 Prozent jedoch willkürlich gezogen erscheint und nicht immer problemadäquat sein muss.

Allerdings tendieren die geplanten und bestehenden Regelungen dazu, Förderung erst zu aktivieren, wenn die Qualifikation der Beschäftigten aktuell nicht mehr ausreicht. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive könnten sich solche defizitorientierten Kriterien als nicht hinreichend herausstellen, um einen umfassenden strukturellen Wandel vorausschauend erfolgreich zu bewältigen. Aber auch aus der individuellen Perspektive gibt es Argumente für Förderkriterien, die sich nicht allein an bereits eingetretenen Defiziten orientieren und zusätzlich eine proaktive Unterstützung lebenslangen Lernens auf kontinuierlicher Basis ermöglichen (Weber 2019).

Es erscheint sinnvoll, Mittel der Qualifizierungsförderung in Transfergesellschaften ohne Beschränkung auf Ältere und Geringqualifizierte nutzen zu können. Gleiches gilt für die Möglichkeit, die Förderung über das Ende des Transferkurzarbeitergeldes hinaus fortzuführen. Hier dürfte es normalerweise um längere Weiterbildungen oder gar berufliche Neuqualifizierungen gehen, die von den Betroffenen hohe Anstrengungen verlangen. Diese sollten deshalb entsprechend so unterstützt werden, gegeben, dass die Arbeitsmarktchancen nachhaltig verbessert werden können. Hierfür sind zielführende Beratungsangebote und weitere Maßnahmen zur Entwicklung und Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen und an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierten Weiterbildungsangebotes notwendig.

Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verknüpfen, ist grundsätzlich sinnvoll, da so eine Zeit geringer Auslastung genutzt werden kann (sofern dies angesichts der nur schwer vorhersehbaren Dauer von Kurzarbeit und des oft nur teilweisen Ausfalls von Arbeitszeit organisierbar ist). Insofern erscheint die geplante Erstattung eines Teils der Sozialversicherungsbeiträge nachvollziehbar, wenn eine vorübergehende Nachfrageschwäche durch Kurzarbeit überbrückt werden soll.

2.2 SPD, Frage 4: Können Sie uns sagen, inwiefern sich der Weiterbildungsbedarf von Beschäftigten in kleinen, mittleren oder größeren Betrieben unterscheidet und was das für die Weiterbildungsförderung bedeutet? Wie bewerten Sie die im Gesetzentwurf vorgenommene Staffelung?

Den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels sowie anderer Datenquellen zur betrieblichen Weiterbildung zufolge werden Beschäftigte in Betrieben verschiedener Größenklassen in unterschiedlichem Maße in Weiterbildung einbezogen. Danach ist die Weiterbildungsbeteiligung, d. h. der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten, insbesondere in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten unterdurchschnittlich. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten an, unterscheidet sich aber zwischen mittleren und größeren Betrieben nur unwesentlich voneinander (Dummert 2018).

Vorliegende Untersuchungen zeigen zudem, dass die Weiterbildungsaktivitäten kleinerer Betriebe sehr viel stärker anlassbezogen sind als diejenigen von größeren Betrieben. So bilden kleine Betriebe insbesondere dann weiter, wenn sie technische oder organisatorische Änderungen durchgeführt und einen akuten Bedarf an Qualifikationen oder Fachkräften haben. In größeren Betrieben dagegen ist Weiterbildung in der Regel integraler Bestandteil der Personalentwicklung und wird nicht nur rein anlassbezogen durchgeführt (Janssen/Leber 2015).

Um die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten insbesondere in den Kleinstbetrieben zu erhöhen bzw. zu verstetigen, erscheint vor dem Hintergrund dieser Befunde eine gezielte Förderung dieser Betriebe sinnvoll. Die im Gesetzentwurf vorgenommene Staffelung berücksichtigt dies. Positiv ist dabei zu bewerten, dass nicht nur Lohnkostenzuschüsse gezahlt, sondern auch Lehrgangskosten übernommen werden. Da sich für kleine Betriebe die Durchführung eigener Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel nicht lohnt und sie gegenüber externen Weiterbildungsträgern oftmals eine schlechtere Verhandlungsposition haben als größere Betriebe, können hierdurch Kostennachteile ausgeglichen und Weiterbildungsanreize möglicherweise erhöht werden.

2.3 SPD, Frage 5: Welche Möglichkeiten bietet eine Einbindung der Sozialpartner bei der Weiterbildungsförderung im Hinblick auf notwendige und nachhaltige Qualifizierung? Ist es insbesondere richtig, bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, eine erhöhte Fördermöglichkeit vorzusehen?

Betriebsvereinbarungen sowie vorliegende Tarifverträge zur beruflichen Weiterbildung überlassen die konkrete Ausgestaltung der getroffenen Regelungen zumeist den Betriebs- bzw. Personalräten, die dabei Informations-, Beratungs-, Vorschlags- und Mitbestimmungsrechte haben. Zur Bedeutung von Betriebs- bzw. Personalräten für die betriebliche Weiterbildung liegen verschiedene Studien vor, deren Ergebnisse jedoch nicht ganz eindeutig sind. Quantitative empirische Untersuchungen zeigen, dass Betriebe mit einem Betriebsrat häufiger und intensiver ihre Beschäftigten weiterbilden als Betriebe ohne Betriebsrat (z. B. Bellmann/Hübner/Leber 2019). Qualitative Studien, die vorwiegend zu Beginn des Jahrtausends durchgeführt wurden, deuten hingegen eher darauf hin, dass Betriebsräte von ihren Mitwirkungsrechten im Bereich der Weiterbildung nur wenig Gebrauch machen. Neben mangelnden Ressourcen und Kenntnissen der Betriebs- bzw. Personalräte wird hierfür auch ein mangelndes Weiterbildungsinteresse seitens der Beschäftigten verantwortlich gemacht (vgl. Berger 2012 zu einem Überblick über verschiedene Studien).

Um eine notwendige und nachhaltige Qualifizierung möglichst vieler Beschäftigtengruppen zu erreichen, erscheint es vor dem Hintergrund dieser Befunde sinnvoll, sowohl Betriebs- bzw. Personalräte als auch die Beschäftigten selbst für die Bedeutung von Weiterbildung stärker zu sensibilisieren. Bei der Auswahl der Weiterbildungsteilnehmer sollten Betriebs- bzw. Personalräte zudem gezielt auch die bislang eher weiterbildungsfernen Gruppen im Blick haben.

2.4 SPD, Frage 6: Bei einer Förderung der Weiterbildung durch die Agentur für Arbeit muss die Qualifizierung mindestens 161 Stunden umfassen und über rein arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsqualifizierung hinausgehen. Aus der betrieblichen Praxis wird uns regelmäßig zurückgespiegelt, dass die Grenze von mindestens 161 Stunden ein zentrales Hindernis für die Nutzung

der Weiterbildungsförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz sei, da auch kompaktere Qualifizierungen ausreichen würden, um Beschäftigte auf neue Anforderungen vorzubereiten. Inwieweit bedarf es aus Ihrer Sicht hier einer Flexibilisierung oder Reduzierung der Mindeststundenzahl?

Förderbestimmungen, die Mitnahmeeffekte begrenzen, sind sinnvoll. So muss ausgeschlossen werden, dass die BA beispielsweise Schulungen für die Bedienung von Betriebsanlagen fördert, die in anderen Unternehmen nicht eingesetzt werden. Die Festlegung einer Mindestdauer von mehr als 160 Stunden für geförderte Maßnahmen entspricht diesem Grundsatz, erscheint aber als eher kurz. Denn bei kurzen Maßnahmen erscheint das Risiko besonders hoch, dass Betriebe eine Förderung für ohnehin erforderliche Maßnahmen zur Qualifikationsanpassung beantragen.

2.5 SPD, Frage 7: Halten Sie es im Hinblick auf die fortschreitende Akademisierung der Berufswelt für überlegenswert, die Weiterbildungsförderung zukünftig dahingehend zu öffnen, dass notwendige Umschulungen von Akademikerinnen und Akademikern auch im Bereich berufsqualifizierender Studiengänge ermöglicht werden, um möglichst eine berufliche Dequalifizierung zu vermeiden?

Grundsätzlich scheint eine Öffnung der Förderung in Bezug auf berufsqualifizierende Studiengänge an Hochschulen und Universitäten denkbar. Allerdings sollte dies nicht nur für Menschen mit akademischem Hintergrund möglich sein, sondern auch für andere Personen, die aufgrund ihrer Ausbildung bzw. ihres beruflichen Werdeganges über eine Zugangsberechtigung für entsprechende Studiengänge verfügen (z. B. Meister/innen, Techniker/innen, Fachwirte/Fachwirtinnen etc.). Darüber hinaus denkbar wäre eine Öffnung der Weiterbildungsförderung für Akademiker und Akademikerinnen, die konkrete akademische Weiterbildungen (im Sinne von Anpassungsqualifizierungen) benötigen.

3 Kurzarbeit

3.1 CDU/CSU, Frage 2.1: Für wie sinnvoll erachten Sie die prinzipielle Verknüpfung der Weiterbildung mit betrieblichen Ausfallzeiten und einer damit ggf. verbundenen Gewährung von Kurzarbeitergeld im abzusehenden Strukturwandel und seinen damit verbundenen Herausforderungen?

Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verknüpfen, ist grundsätzlich sinnvoll, da so eine Zeit geringer Auslastung genutzt werden kann (sofern dies angesichts der nur schwer vorhersehbaren Dauer von Kurzarbeit

und des oft nur teilweisen Ausfalls von Arbeitszeit organisierbar ist). Allerdings erscheint dies nur angemessen, wenn die Arbeitsplätze bestehen bleiben und nur vorübergehend nicht ausgelastet sind. Kurzarbeit ist grundsätzlich kein geeignetes Mittel zur Stabilisierung der Beschäftigung, wenn es nicht um eine vorübergehende Nachfrageschwäche geht, sondern um eine fundamentale, längerfristige Änderung des Geschäftsmodells (Weber 2019). Soll in einer solchen Situation Weiterbildung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen unterstützt werden, ist dies durch eine geeignete Weiterbildungsförderung sicherzustellen, nicht durch Kurzarbeitergeld.

3.2 CDU/CSU, Frage 2.2: Wir wissen, der Strukturwandel wird in den einzelnen Branchen unterschiedlich starke Auswirkungen haben. Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die Verlängerung des Kurzarbeitergeldbezuges nach § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III (Störungen auf dem gesamten Arbeitsmarkt) so zu modifizieren, dass künftig auch bei Teilstörungen auf dem Arbeitsmarkt ein verlängerter Kurzarbeitergeldbezug ermöglicht wird?

„Störungen auf dem gesamten Arbeitsmarkt“ ist eine sehr hohe Anforderung. Im Grunde war diese Bedingung noch nicht einmal in der großen Rezession 2009 erfüllt, denn damals ging es weit überwiegend um Beschäftigungssicherung in der Industrie. Insofern wäre eine Modifikation der Regelungen nachvollziehbar.

Es ist jedoch nicht zu empfehlen, Kurzarbeit als Mittel im (branchenspezifischen) Strukturwandel zu sehen. Wenn sich Strukturen und Geschäftsmodelle selbst wandeln müssen, führt Kurzarbeit zu einer kostspieligen und letztlich oft erfolglosen Verzögerung der Anpassung. Kurzarbeit ist ein geeignetes Mittel, wenn es um exogene und vorübergehende Schocks auf die Wirtschaftstätigkeit eines Betriebs geht.

Grundsätzlich ist zu fragen, ob die Höchstdauer von Kurzarbeit nicht ohnehin einmal dauerhaft festgelegt werden könnte. Das würde der Planungssicherheit der Unternehmen dienen. Auch gibt es selbst in gesamtwirtschaftlich normalen Zeiten immer Firmen, die in einer Krise stecken. Ein nicht-intendierte Nutzung längerer Kurzarbeitsmöglichkeiten erscheint unwahrscheinlich: Kurzarbeit hat für den Betrieb nicht un wesentliche (Remanenz-)Kosten und eine kritische Signalwirkung, die man nicht so ohne Weiteres in Kauf nimmt. Überlegenswert wäre auch ein regelbasiertes Verfahren der Verlängerung der Höchstdauer von Kurzarbeit bei einer starken gesamtwirtschaftlichen Krise. Auch hiermit könnte die Planungssicherheit von Unternehmen gewährleistet werden.

3.3 CDU/CSU, Frage 2.2.: Verschiedene Stellungnahmen, u. a. die der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, weisen darauf hin, dass ein Mindeststundenumfang der Weiterbildung von über 160 Stunden und eine Zertifizierung der Maßnahme nach AZAV dazu führen würden, dass eine

Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III für Kurzarbeit kaum praktikabel sei.

3.3.1 CDU/CSU, Frage 2.2.a: Halten Sie vor dem Hintergrund der bestehenden Kritik es für gerechtfertigt, an der Mindeststundenzahl von über 160 Stunden festzuhalten oder wären ggf. Ausnahmeregelung sinnvoller? Falls ja, an welchen Kriterien sollte sich eine entsprechende Regelung orientieren?

Siehe Antwort zu Punkt 2.4.

3.3.2 CDU/CSU, Frage 2.2.b: Welche Vor- und Nachteile hätte aus Ihrer Sicht der Verzicht auf das Erfordernis der Zertifizierung einer Maßnahme, wenn zugleich die Zertifizierung des Maßnahmeträgers vorausgesetzt würde?

Hierzu liegen dem IAB keine Erkenntnisse vor.

3.3.3 CDU/CSU, Frage 2.2.c: Können Sie einschätzen, in welchem Ausmaß bisher entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen an den damit verbunden bürokratischen Anforderungen nicht umgesetzt wurden?

Hierzu liegen dem IAB keine Erkenntnisse vor.

3.4 DIE LINKE, Frage III: DIE LINKE fordert mit Bezug auf die im Gesetzentwurf getroffenen Regelungen für Kurzarbeitergeld in Verbindung mit Weiterbildung diese Regelungen mit mehr Verbindlichkeiten seitens der Unternehmen zu verbinden (für ein Jahr betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen, weitergehende Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat beim "ob" und "wie" der Weiterbildung). Wie ist die Einschätzung der gewerkschaftsnahen Sachverständigen dazu und wie die der arbeitgebernahen und die der Koalition?

Wie unter 2.3 dargelegt, sind die vorliegenden Befunde zur Bedeutung von Betriebs- bzw. Personalräten für die Weiterbildung nicht eindeutig. Während quantitative Analysen auf ein verstärktes Weiterbildungsengagement von Betrieben mit einem Betriebs- bzw. Personalrat hindeuten, legen qualitative Untersuchungen nahe, dass Betriebsräte von ihren Mitwirkungsrechten im Bereich der Weiterbildung eher wenig Gebrauch machen.

Im Rahmen der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 wurden die Rechte der Betriebsräte im Bereich der Weiterbildung erweitert. Empirische Untersuchungen zu den Auswirkungen dieser Reform konnten keine signifikanten Effekte auf das Weiterbildungsangebot der Betriebe und die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten feststellen (Bellmann/Ellguth 2006). Vor dem Hintergrund dieser Befunde erscheint es wichtig, Betriebs- bzw. Personalräte für die Bedeutung von Weiterbildung (noch stärker) zu sensibilisieren, um die gewünschten Wirkungen realisieren zu können.

3.5 AfD, Frage 1: Angesichts der Corona-Infektion werden zahlreiche Unternehmen den Betrieb einstellen oder deutlich reduzieren. Mit welcher Zahl an Kurzarbeitern und zusätzlichen Arbeitslosen rechnen Sie? Wie hoch sind Ihrer Meinung nach die entstehenden Kosten?

Kurzfristig werden mehrere Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit sein. Das IAB wird sich in der zweiten Aprilhälfte wieder zur Arbeitsmarktentwicklung äußern.

3.6 AfD, Frage 9: Durch die Coronaepidemie steigt die Kurzarbeit stark an. Viele Arbeitnehmer sind zur Zeit zu Hause und könnten weiterqualifiziert werden. Gibt es bereits ein ausreichendes Angebot dafür? Falls nein, wie könnte man praktisch die digitale Weiterbildung verbessern?

Über das gesamte Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten durch Selbstlernprogramme, Online-Lehre z. B. in virtuellen Klassenräumen etc. liegen dem IAB keine Erkenntnisse vor.

Studien zu Studierenden weisen aber darauf hin, dass eine generelle Verschiebung von Präsenzveranstaltungen hin zu Online-Seminaren nicht zu einem gleichen Bildungserfolg führen muss. So zeigen beispielsweise Coatesa et al. (2004) anhand eines Experiments, dass Studierende, die an einer Online-Vorlesung teilnahmen, deutlich schlechtere Abschlussnoten erhielten als diejenigen, die im traditionellen Face-to-Face-Format unterrichtet wurden. In der gleichen Studie wie auch bei Xu und Jaggars (2013) finden sich Selektionseffekte, d. h., dass sich bei einer Wahlmöglichkeit eher diejenigen für einen Online-Kurs entscheiden, die besser mit dieser Unterrichtsform als mit einer Präsenzveranstaltung zuretkommen. Auch kommen Cacault et al. (2019) zu dem Ergebnis, dass leistungsschwächere Studierende stärker von negativen Folgen von Online-Kursen betroffen sind, leistungsstärkere Studierende dagegen zusätzlich davon profitieren. Solche negativen Auswirkungen scheinen bei einem Mix von Präsenz- und Online-Format nicht aufzutreten (Bowen et al. 2014).

Hinzu kommt, dass vor allem Geringqualifizierte im Umgang mit digitalen Medien Schwierigkeiten haben könnten (Grell/Grotlüschen 2010). Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung (2018) untersucht die Nutzung digitaler Lernangebote nach bestehendem Qualifikationsniveau und findet die aus der Bildungsforschung bekannten Muster unterschiedlicher Weiterbildungsbeteiligung: Geringqualifizierte Personen nehmen deutlich seltener an digitalen Lernangeboten teil.

4 Rechtsanspruch auf die Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses

4.1 CDU/CSU, Frage 5.1: Welche Bedeutung hat ein Berufsabschluss für künftige Beschäftigungschancen?

Röttger et al. (2019) berechnen Arbeitslosigkeitsquoten nach Qualifikationen und weisen für 2018 eine Gesamtquote von 5,3 Prozent aus. Personen ohne Berufsabschluss sind von Arbeitslosigkeit besonders betroffen. Im Jahr 2018 waren bundesweit 17,4 Prozent der Geringqualifizierten ohne Arbeit. Sie machen gut die Hälfte aller Arbeitslosen aus. Dagegen ist die Situation für Akademiker am gesamtdeutschen Arbeitsmarkt sehr gut. Die Arbeitslosenquote lag 2018 auf niedrigem Niveau (2 %), noch einmal 0,3 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Weiter verbessert hat sich die Beschäftigungslage auch für Personen mit einer beruflichen Ausbildung. Ihre Arbeitslosenquote betrug 2018 3,4 Prozent, ein halber Prozentpunkt weniger als im Vorjahr.

Ergebnisse des IAB (Kruppe/ Lang 2018) zeigen die hohe Wirksamkeit von geförderten Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Auf der Basis eines Vergleichsgruppendesigns zeigt sich, dass 48 Monate nach Eintritt in geförderte Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Anteil der Personen in Beschäftigung bei den Frauen um bis zu 28 Prozentpunkte bzw. bei den Männern um fast 18 Prozentpunkte über dem Beschäftigtenanteil der entsprechenden Personen aus der jeweiligen Vergleichsgruppe liegt. Dieser Fördereffekt fällt bis zum Ende des Beobachtungszeitraums – 7 Jahre nach Maßnahmehbeginn - nicht mehr unter 23 (Frauen) bzw. 15 (Männer) Prozentpunkte. Es ist nicht zu erwarten, dass Berufsabschlüsse in absehbarer Zeit ihre hohe Bedeutung verlieren.

4.2 CDU/CSU, Frage 5.2: Wie bewerten Sie den vorgesehenen Förderanspruch auf das Nachholen eines Berufsabschlusses?

Der Gesetzentwurf sieht für gering qualifizierte Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf den Zugang zu Weiterbildungen, die zu einem nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses führen, vor. Der im SGB III bereits relativierte Vermittlungsvorrang durch Gleichstellung einer Qualifizierung wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss durch die Umwandlung von einer Ermessens- in eine Pflichtleistung für diese spezifische Konstellation gänzlich aufgehoben und über die Verbindung mit § 16 Absatz 1 Satz 4 auch im SGB II durchsetzbar. Beides ist aufgrund der hohen Bedeutung von Berufsabschlüssen gerade auch in Bezug auf eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit beziehungsweise ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden, grundsätzlich positiv zu bewerten. Jedoch muss auch ein Rechtsanspruch durch geeignete Kriterien dafür Sorge tragen, dass die Förderung tatsächlich auf einen im Arbeitsmarkt verwendbaren Berufsabschluss abzielt und dass qualitativ hochwertige und an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierte Weiterbildungsangebote vorliegen. Die Einschätzung, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für einen angestrebten Beruf geeignet sind und mit welcher Wahrscheinlichkeit sie die Ausbildung erfolgreich abschließen, liegt weiterhin im Ermessen der Vermittlungs- beziehungsweise Integrationsfachkräfte. Inwieweit die angedachte Änderung deshalb faktisch die Rechtsposition der Antragstellenden ändert und wie sich dies auf die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung auswirken könnte, bleibt abzuwarten.

5 Weiterbildungsprämie

5.1 CDU/CSU, Frage 8.1: Stellt die Gewährung einer Weiterbildungsprämie aus Ihrer Sicht ein Motivationsfaktor für die Teilnehmenden, die Weiterbildung mit einer Prüfung zu beenden, dar?

Ergebnisse einer IAB-Befragung von Arbeitslosen weisen darauf hin, dass abschlussbezogene Prämien die Motivation zur Teilnahme an geförderter Weiterbildung steigern könnten (Osiander/Dietz 2015, 2016). Lang und Osiander (2017) untersuchten ein Modellprojekt und fanden Anhaltspunkte dafür, dass ein Prämiensystem in der Praxis nicht notwendigerweise mit einem stark gesteigerten Weiterbildungsinteresse und weniger Abbrüchen verbunden sein muss.

5.2 CDU/CSU, Frage 8.2: Erachten Sie die vorgesehene Verlängerung für sinnvoll?

Da kausale Wirkungsanalysen bei der derzeitigen Regelung, nach der alle Teilnehmenden an entsprechenden Weiterbildungen nach bestandenen Prüfungen einen Anspruch auf eine Weiterbildungsprämie haben, sehr schwierig sind, wäre es sinnvoll, die Auswirkungen von Prämienzahlungen – und alternativ auch die Wirkung von monatlichen Zuschüssen während der Weiterbildung – erst noch einmal in einer Form zu erproben, die kausale Folgerungen über ihre Wirksamkeit zulässt, bevor die Regelung in ihrer jetzigen Form verlängert wird.

6 Literatur

- Bauer, Frank; Bossler, Mario; Bruckmeier, Kerstin; Dietrich, Hans; Hohendanner, Christian; Jahn, Elke; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Oberfichtner, Michael; Stephan, Gesine; Weber, Enzo; Wiemers, Jürgen; Wolff, Joachim (2020): Zur Bewältigung von aktuellen Herausforderungen: Ausbildung und berufliche Weiterbildung fördern, Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen und Arbeitslosenversicherung stärken. * Stellungnahme des IAB zur geplanten öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 23.3.2020. IAB-Stellungnahme 03/2020, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz; Ellguth, Peter (2006): Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226, H. 5, S. 487-504
- Bellmann, Lutz; Hübner, Olaf; Leber, Ute (2019): Works council and training effects on satisfaction. In: Applied Economics Letters, Vol. 26, No. 14, S. 1177-1181.
- Berger, Klaus: Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung. Ausgabe 05/2012. Zusammenfassung. WSI-Mitteilungen 5/2012, Seiten 358-364
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2018): Monitor Digitale Bildung. Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter, Gütersloh. DOI 10.11586/2018007
- Bowen, William G.; Chingos, Matthew M.; Lack, Kelly A.; Nygren, Thomas I. (2014): Interactive Learning Online at Public Universities: Evidence from a Six-Campus Randomized Trial. Journal of Policy Analysis and Management, Vol. 33, No. 1, 94–111, doi:10.1002/pam.21728.
- Cacault, M. Paula; Hildebrand, Christian; Laurent-Lucchetti, Jérémie; Pellizzari, Michele (2019): Distance Learning in Higher Education: Evidence from a Randomized Experiment. IZA Discussion Paper No. 12298.
- Coates, Dennis; Humphreys, Brad R., Kaneb, John; Vachris, Michelle A. (2004): "No significant distance" between face-to-face and online instruction: evidence from principles of economics. Economics of Education Review, Volume 23, Issue 5, Pages 533-546.
- Dummert, Sandra (2018): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg
- Grell, Petra; Grotlüschen, Anke (2010): Weiterbildung mit digitalen Medien für tendenziell Abstinente. In: Bolder, Axel; Epping, Rudolf; Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard; Seiverth, Andreas (Hrsg.): Bildung und Arbeit, 2. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 319-329
- Janssen, Simon; Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. (IAB-Kurzbericht, 13/2015), Nürnberg,
- Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2015): What could all the money do? -Ergebnisse eines faktoriellen Surveys zur Bedeutung von Opportunitätskosten bei Weiterbildungsentscheidungen. IAB-Discussion Paper Nr. 4.
- Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2016): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft: Ergebnisse eines faktoriellen Surveys unter Arbeitslosen. Journal for Labour Market Research, 49, S. 59-76.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2018): Labour market effects of retraining for the unemployed * the role of occupations. In: Applied Economics, Vol. 50, No. 14, S. 1578-1600.

- Lang, Julia; Osiander, Christopher (2017): Finanzielle Anreize für Umschulungen: Erkenntnisse aus einem Modellprojekt. *Sozialer Fortschritt*, 66, S. 569-591.
- Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert (2018): Elektromobilität 2035; Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Personenkleinfahrzeugen. IAB-Forschungsbericht Nr. 8.
- Röttger, Christof; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2019): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg.
- Weber, Enzo (2019): Kurzarbeit neu denken. *Die Welt*, 4.10.2019, S. 2.
- Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Hummel, Markus; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline (2016): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie: Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht Nr. 13.
- Xu, Di Jaggars, Shanna Smith (2013): The impact of online learning on students' course outcomes: Evidence from a large community and technical college system. *Economics of Education Review*, Volume 37, December 2013, Pages 46-57.