



Langzeitarbeitslosigkeit und Weiterbildung

Positionspapier
Berlin, November 2019

Die richtige Qualifikation entscheidet über Beschäftigungschancen. Deshalb haben Gering-qualifizierte und Langzeitarbeitslose auch bei guter Konjunktur erhebliche Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Die bestehenden Angebote der Aktivierung und der beruflichen Weiterbildung sind nicht ausreichend, um Qualifizierungsfortschritte bei dieser Gruppe zu erzielen. Insgesamt muss das Weiterbildungsangebot für arbeitsmarktferne Menschen finanziell besser ausgestattet und qualitativ neu strukturiert werden. Es braucht flexiblere, aufeinander aufbauende, praxisnahe Angebote. Auf individueller Ebene könnte darüber hinaus eine monatliche Entschädigung für weiterbildungsbedingte Mehraufwendungen den Anreiz erhöhen. Der Vermittlungsvorrang muss entfallen. Soziale Unternehmen benötigen ebenfalls verlässliche Finanzierungsgrundlagen. Ermöglicht werden sollte eine langfristigere Mittelausstattung der Jobcenter durch mehrjährige Verpflichtungsermächtigungen.

Anforderungen an eine Neustrukturierung

Um den individuellen Förderbedarfen stärker gerecht zu werden und mehr LeistungsempfängerInnen zu erreichen, müssen nicht nur Aspekte der fachlichen Qualifizierung, sondern ebenso die vorgelagerten Instrumente der Kompetenzeinschätzung und –bilanzierung auf den Prüfstand. Häufig müssen zunächst soziale und kulturelle Aspekte vermittelt und eingeübt sowie psychische und physische Problemlagen angegangen werden. Es geht um die Vermittlung von softskills, die Stärkung physischer und psychischer Stabilität, die Entwicklung (berufs-/bildungs-) sprachlicher Grundkompetenzen. Hier müssen auch die Bedarfe von Langzeitarbeitslosen mit unzureichender Alphabetisierung (vor allem funktionaler AnalphabetInnen) explizit Beachtung finden. Erst darauf aufbauend gewinnen konkrete berufsfachliche Aspekte der Qualifizierung an Bedeutung.

Förderketten

Aufeinander aufbauende Förderketten sind nötig, um lern- und arbeitsentwöhnte Menschen in Richtung Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Es bedarf eines auf einer belastbaren Kompetenz- und Potenzialermittlung fußenden Förderansatzes, der flexibel steuer- und variierbar ist. Die aufeinander aufbauenden Lernmodule müssen für die Teilnehmenden überschaubar, zeitlich flexibel, praxisnah und nachhaltig sein. Unterbrechungen müssen zugelassen werden. Dem nicht-formalen Lernen (z. B. Lernen am Arbeitsplatz) und dem informellen Lernen (Lernen im Alltag) kommen dabei eine besondere Bedeutung zu. Beide Lernformen können zu einem beruflich verwertbaren Kompetenzzuwachs führen.

Ergänzend zum bestehenden formalen System könnte ein kompetenzbasiertes Validierungssystem umgesetzt werden, das Ergebnisse informellen und nicht-formalen Lernens auf der Grundlage definierter Standards sichtbar macht. Anzustreben ist eine verbindliche Vereinbarung von Anrechnungsmöglichkeiten.

Die individuelle Lern- und Entwicklungsfähigkeit muss Maßstab für eine passende Weiterbildungsmaßnahme sein. Die Grundlage dafür können Feststellungsverfahren bilden, wie sie aus der modularen Nachqualifizierung bekannt sind. Diese Verfahren bilden Teilespekte beruflicher Handlungskompetenzen ab und stellen eine Verbindung von Kompetenzfeststellung, Bildungsberatung und Weiterbildung dar.

Abschlussorientierung ist wichtig, weil sie besser vor zukünftiger Arbeitslosigkeit schützt. Diese kann über verschiedene Qualifizierungsangebote erfolgen: beschäftigungsbegleitend modularisiert, in Teil- oder Vollzeit. Flexible Umschulungen, modulare Qualifizierungsangebote oder anschlussfähige Teilqualifizierungen setzen dabei an vorhandenen individuellen, auch informell erworbenen Kompetenzen an, um schrittweise und den individuellen Potenzielen angemessen auch zu einer auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikation zu kommen.

Um modulare Angebote qualitativ hochwertig und bundesweit vergleichbar umsetzen zu können, ist eine verbindliche Festlegung von Qualitätskriterien und Standards für die Beratung, Kompetenzfeststellung, Modulprüfung sowie Organisation der Angebote sinnvoll. Ein koordiniertes Vorgehen und verlässliche Absprachen zwischen den relevanten überregionalen Akteuren wie z. B. dem BIBB, dem DIHK, ZdH und dem ZWH sind dabei unerlässlich. Qualitätsstandards sind in Rücksprache mit Praktikern und Praktikerinnen vor Ort zu entwickeln.

Bildungsgutscheine

Eine flexible und praxisnahe Umsetzung ist mit den üblichen, standardisiert zertifizierten Bildungsgutscheinen nicht möglich. Einzelne Integrationsmaßnahmen sind sehr kurzfristig und in der Praxis häufig nicht miteinander kombinierbar oder im Falle der anspruchsvolleren Umschulungsangebote oft schwer umsetzbar. Sinnvoll wäre ein zertifizierter Korpus von aufeinander folgenden und miteinander verzahnten, jedoch flexibel einsetzbaren Bildungsgutscheinen, die entsprechend dem Entwicklungspotential der Einzelnen eingesetzt werden können. Je nach Förderschritt würden unterschiedliche Bildungsgutscheine eingesetzt und in das oben beschriebene kompetenzbasierte Validierungssystem integriert werden. Bereits zu Beginn der Förderplanung sollte eine Entscheidung im Rahmen einer gewachsenen Kooperation zwischen Jobcenter und Maßnahmeträger für das zu beauftragende Unternehmen bzw. Unternehmenskonsortium getroffen werden.

Weiterbildungsmaßnahmen im Vergabeverfahren

Aus der Vergangenheit wissen wir, dass im Rahmen der öffentlichen Ausschreibung die tatsächlichen Bedarfe der regionalen Bedarfsträger oder gar die Interessen der an Maßnahmen teilnehmenden Kunden und Kundinnen nur eine begleitende Rolle spielen. Da diese Maßnahmen auf Grund der Komplexität der Problemlagen der Teilnehmenden nicht abschließend beschreibbar sind und nur innovative Lösungen Entwicklungsfortschritte versprechen, empfehlen wir das Instrument der freihändigen Vergabe und in diesem Kontext das Verhandlungsverfahren anzuwenden. Hierbei werden in der Regel drei geeignete Träger bzw. ein Trägerkonsortium aufgefordert, ein Angebot abzugeben.

Nur so kann eine die Qualität des Angebots in den Vordergrund stellende Maßnahmevergabe umgesetzt werden. Sinnhaft sind mehrjährige, z. B. 5-jährige, Vergabemaßnahmen, die an ein Unternehmenskonsortium mit einem sehr breiten Angebotsspektrum in verschiedenen Berufsfeldern und mit vielfältigen grundsätzlich verzahnten Förderangeboten vergeben werden. Ziel ist es, eine berufliche und persönliche Qualifizierung zu erreichen, die nach Möglichkeit Berufs- oder Teilabschlüsse und in Folge Übergänge in nachhaltige Beschäftigung eröffnet. Die Maßnahmen sollten für eine größere Anzahl an Maßnahmeteilnehmenden konzipiert sein. Die Dauer der individuellen Förderung ist abhängig von den zu erreichenden Zielen ebenso wie von der Mitwirkungsbereitschaft und –fähigkeit der Einzelnen. Zugänge für Teilnehmende sollen jederzeit möglich sein, ebenso wie Ausstiege.

Weiterbildung in einem sozialen Arbeitsmarkt

Neben der eher klassischen Weiterbildung kann das Instrument des sozialen Arbeitsmarkts als Weiterbildungs- und Integrationsvehikel in der oben beschriebenen Form nachhaltig, marktnah, qualifizierend, betreuend, individuell und flexibel eingesetzt werden: Integration durch Arbeit und Lernen unter Einbeziehung von Aspekten des non-formalen und informellen Lernens. Menschen können so in realen Arbeitszusammenhängen mit viel Praxiserfahrung qualifiziert und beschäftigt werden, können soziale Teilhabe und realistische Übergänge in nichtgeförderte Ausbildung und Arbeit umsetzen. Dabei sollen Instrumente zur fachlichen Kompetenzfeststellung ebenso integriert wie Grund- und vor allem sprachliche Kompetenzen erworben werden können. Eine berufliche Nachqualifizierung mit Teil- und Vollabschlüssen muss angestrebt werden. Der § 16i könnte in idealer Weise ermöglichen, parallel zur Beschäftigung geduldig und nachhaltig persönliche Stabilität und berufliche Kompetenzen zu erwerben. Für Beschäftigte im Rahmen des sozialen Arbeitsmarktes ist eine ausfinanzierte Weiterbildung erforderlich.



Silke Gmirek
geschäftsführende Vorständin



Hans-Peter Eich
Vorstandsvorsitzender