



Sinnovation

Neues aus Beratung und Forschung

Band 18

Dr. Gertrud Kühnlein

**Modellprojekt „UP“. Berufsbegleitende
Qualifizierung von erwerbstätigen
Arbeitslosengeld II-Beziehern**

Abschlussbericht der Evaluation



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Impressum:

Sinnovation

Neues aus Beratung und Forschung, Band 18

ISSN: 1613-5326

Soziale Innovation GmbH

Deutsche Str. 10

D-44339 Dortmund

Tel.: +49.(0)231.880864-0

Fax: +49.(0)231.880864-29

www.soziale-innovation.de

Dortmund, Dezember 2015

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	5
1. Die Projektbeteiligung in Zahlen	6
2. Abbruchquoten und Abbruchgründe nach Branchen und Geschlecht.....	8
3. Abbruchquoten nach Abschlusszielen und Branchen	10
4. Prüfungserfolge der Teilnehmer/innen nach erfolgreicher Beendigung von „UP“ und berufliche Perspektiven	12
5. Erfolgsfaktoren für die Gewinnung von Teilnehmer/innen, die erfolgreiche Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme und eine adäquate Beschäftigungsperspektive	12
6. Anhang.....	15

Vorbemerkung

Das Modellprojekt „UP“ wurde aufgelegt, um einer Kundengruppe ein Qualifizierungsangebot machen zu können, die mit den regulären Instrumenten der Jobcenter nur schwer zu erreichen ist. Das Hauptanliegen des Projekts bestand darin, gering qualifizierten „Aufstocker/innen“ eine kammerzertifizierte Berufsausbildung bzw. Teilqualifizierung zu ermöglichen, um deren Chancen auf eine besser dotierte und sozial abgesicherte Arbeitsstelle zu erhöhen. Denn die Beschäftigungsverhältnisse für An- und Ungelernte sind in der Regel unsicher, schlecht entlohnt und der Beschäftigungsstatus ist meist instabil, d.h. es wechseln häufig Phasen der Beschäftigung mit Phasen der Arbeitslosigkeit.

Die Nachqualifizierung sollte schließlich auch dazu beitragen, dass die Unterstützungsleistungen für die (Bedarfsgemeinschaften der) Aufstocker/innen entfallen oder dass sich zumindest der Umfang der Hilfebedürftigkeit verringert.

Die Maßnahme richtete sich primär an Aufstocker/innen in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung, im Nachgang wurden dann auch geringfügig Beschäftigte (Minijobber/innen) einbezogen.

In Absprache zwischen dem Bildungsträger SBH (ehem. tbz) und den beteiligten Jobcentern¹ wurden drei Branchen bzw. Berufsfelder ausgewählt, in denen ein regionaler Fachkräftebedarf gesehen wurde. Angeboten wurden kammerzertifizierte Berufsabschlüsse (Externenprüfung) und Ausbildungsmodule (Teilqualifizierung) in den drei Branchen: Handel/Verkauf (Ausbildungsberuf: Verkäufer/in), Lager/Logistik (Ausbildungsberuf: Fachlagerist/in) sowie Hotel- und Gaststättengewerbe (Ausbildungsberuf: Fachkraft im Gastgewerbe)².

Aufgabe der Evaluation des „UP“-Projekts ist es, zu überprüfen, wie sich die Konzepte zur Qualifizierung dieser Zielgruppe bewährt haben, und hemmende sowie fördernde Faktoren für den Erfolg der Qualifizierungsmaßnahme zu identifizieren. In erster Linie geht es um die Frage, was das „UP“-Projekt für die Teilnehmer/innen bewirkt hat. Darauf liegt daher der Fokus dieses Berichts.

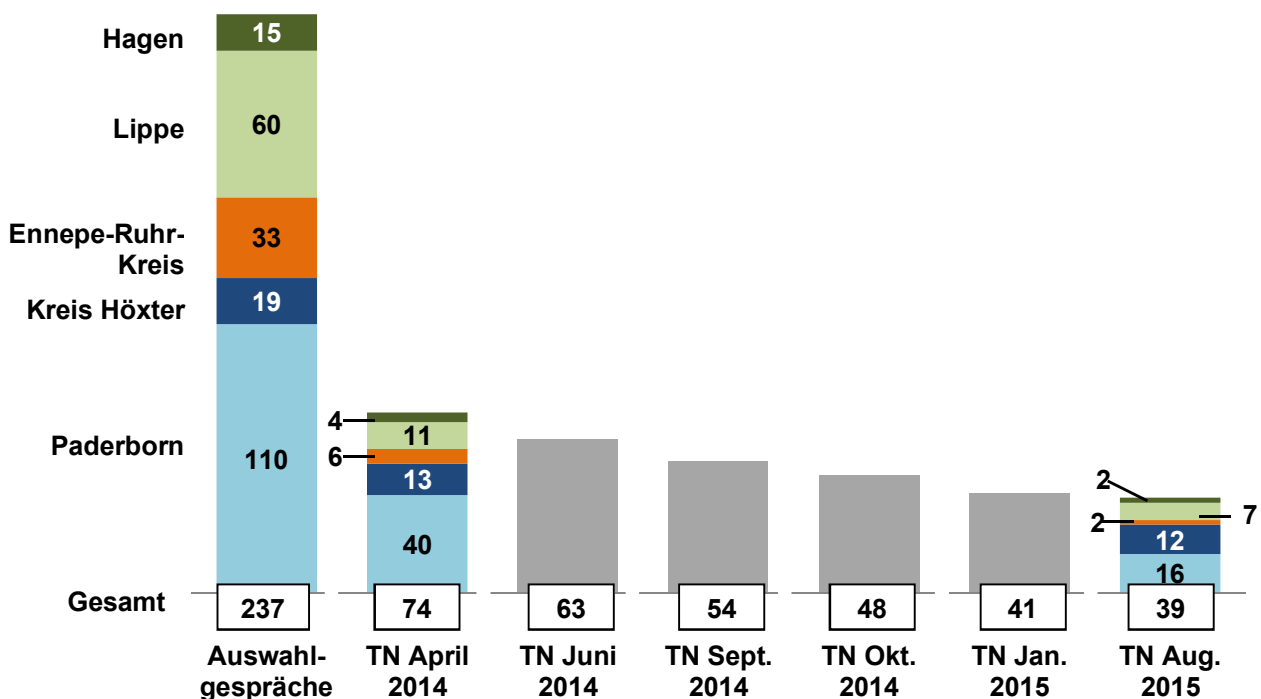
¹ Am Projekt beteiligt waren die Jobcenter Paderborn, Kreis Höxter, Lippe, Ennepe-Ruhr-Kreis sowie Hagen.

² In der Metallbranche kam kein Lehrgang zustande, weil nur zwei interessierte und geeignete Teilnehmer (in den Regionen Hagen und Ennepe-Ruhr-Kreis) gefunden werden konnten.

1. Die Projektbeteiligung in Zahlen

Insgesamt – bezogen auf alle fünf beteiligten Jobcenter – konnten knapp 240 Kundinnen und Kunden identifiziert werden, die aus Sicht der zuständigen Jobcenter-Mitarbeiter/innen geeignet waren und die daran interessiert waren, sich in einem der ausgewählten Berufsfelder qualifizieren zu lassen. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, unterscheiden sich die Zahlen von Jobcenter zu Jobcenter erheblich.³

Abb. 1: Auswahlgespräche mit potenziellen Teilnehmer/innen sowie Anzahl der Teilnehmer/innen zu Beginn und am Ende des Projekts (nach Zugehörigkeit zu den Jobcentern)



Quellen: Teilnehmer-Statistiken des tbz/SBH im UP-Projekt.

Anmerkung: Die Zahlen beziehen sich auf den Projektbeginn (April 2014) und auf das offizielle Ende des operativen Projekts (Ende August 2015). Von den zu diesem Zeitpunkt noch am Projekt beteiligten Teilnehmer/innen haben sich 37 zur Prüfung gemeldet, zwei Teilnehmerinnen waren zum Prüfungstermin erkrankt.

Nach den Auswahlprozessen durch die Mitarbeiter/innen des Bildungsträgers tbz (Informationsgespräche mit den potenziellen Teilnehmer/innen, Überprüfung ihrer Motivationslage und ihrer Eignung in Bezug auf Sprachkompetenzen, berufliche Vorerfahrungen etc.) reduzierte sich die Zahl deutlich. Einigen der aus Sicht des Bildungsträgers geeigneten Interessent/innen musste zudem aufgrund der Zugangsregelungen zum Stichtag 31.03.2014 abge-

³ Erhebliche Unterschiede ergaben sich auch in Relation zur Anzahl der erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Bezieher/innen im jeweiligen Jobcenterbezirk (s. dazu die Abbildung 5 im Anhang).

sagt werden, weil sie zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen für eine Projektteilnahme nicht mehr erfüllten (sie waren nicht mehr im Leistungsbezug oder hatten ihre Arbeitsstelle verloren).

Für das Projekt „UP“ konnten schließlich insgesamt 74 Teilnehmer/innen gewonnen werden. Dies macht deutlich, dass das Qualifizierungsangebot bei der angesprochenen Zielgruppe durchaus auf Resonanz gestoßen ist – auch wenn die Zahl von 120 Teilnehmer/innen, die ursprünglich in das Projekt aufgenommen werden sollten, nicht erreicht werden konnte.

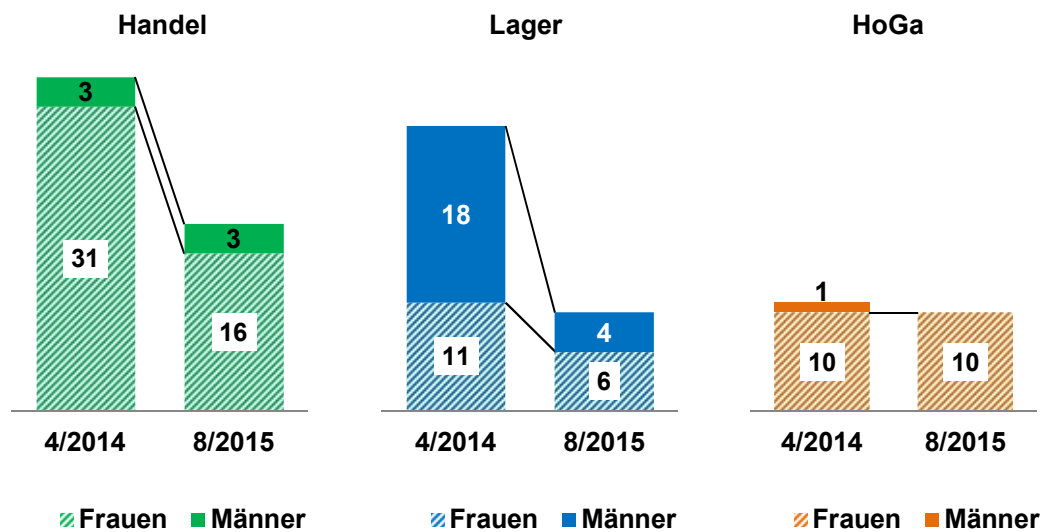
Wie die Abbildung 1 zeigt, entwickelten sich die Teilnehmerzahlen im Verlauf des Projekts recht unterschiedlich: Die meisten Abbrüche gab es in den ersten Monaten (Frühjahr 2014), als sich für jede/n Einzelne/n erweisen musste, ob die Qualifizierungsmaßnahme den ersten Praxistest besteht, wie sich die Beteiligung an diesem Projekt mit den Arbeitsanforderungen, insbesondere den Arbeitszeiten und den familiären Verpflichtungen vereinbaren lässt etc.

Danach, so auch die Erfahrung der Jobcoaches, waren die Teilnehmergruppen gefestigter, die Abbruchquoten gingen zurück. Dabei hielten – prozentual und in absoluten Zahlen – weniger der männlichen Teilnehmer bis zum Ende der Maßnahme durch als weibliche Teilnehmer. Zudem verlief die Beteiligung je nach Branche sehr unterschiedlich, wie die folgenden Abbildungen 2 und 3 zeigen.

Von Jobcenterbezirk zu Jobcenterbezirk waren die Teilnehmerzahlen nicht nur zu Beginn, sondern auch am Ende des Projekts ganz unterschiedlich: So hielten sich beispielsweise die Teilnehmerzahlen aus dem Jobcenter Höxter nahezu konstant, während im Ennepe-Ruhr-Kreis nur eine/r von ursprünglich sechs Teilnehmer/innen bis zur Externenprüfung durchgehalten hat. Relativ große Schwankungen gab es auch bei den Teilnehmer/innen aus dem Jobcenterbezirk Paderborn, aus dem insgesamt die meisten Interessent/innen akquiriert werden konnten. Insgesamt lag die Abbruchquote bei unter 50%, was bei einem derart anspruchsvollen und zeitlich aufwändigen Projekt durchaus beachtlich ist.

2. Abbruchquoten und Abbruchgründe nach Branchen und Geschlecht

Abb. 2: Teilnehmer/innen im Projektverlauf nach Branchen und Geschlecht



Quelle: Teilnehmerstatistiken des tbz/SBH.

Während zu Beginn des Projekts die beiden Branchen Handel/Verkauf und Lager/Logistik etwa gleich stark besetzt waren (mit 34 bzw. 29 Teilnehmer/innen), haben im Bereich Verkauf immerhin 19, im Lager/Logistikbereich aber nur 10 Teilnehmer/innen bis zum Ende durchgehalten. Im Hotel- und Gaststättenbereich ist lediglich der einzige männliche Teilnehmer vorzeitig (bereits in den ersten Wochen) ausgeschieden.

Im Lager-/Logistikbereich waren besonders viele der teilnehmenden Männer beschäftigt (18 von insgesamt 29 Teilnehmer/innen), von denen jedoch vergleichsweise viele die Qualifizierung vorzeitig beendet haben (14 von 18 Männern, aber „nur“ 5 von 11 Frauen haben die Maßnahme abgebrochen). Eine Erklärung dafür ist sicherlich darin zu sehen, dass besonders viele Männer eine Vollzeitstelle hatten (oft verbunden mit Schichtdienst und Überstunden), während die Frauen eher in Teilzeit oder in Minijobs beschäftigt waren. Ein weiterer Grund – so die Auskunft der Jobcoaches – könnte darin liegen, dass die Ungelernten-Jobs der Männer in den Lager-/Logistikunternehmen stark geprägt sind von praktischen Helfertätigkeiten, während die Anforderungen des Ausbildungsberufs Fachlagerist/in eher kaufmännisch ausgerichtet sind.

Im – überwiegend weiblich besetzten – Bereich Handel/Verkauf lag die Abbruchquote der Frauen bei insgesamt 48%. Alle drei beteiligten Männer haben hier bis zur Prüfung durchgehalten.

In dieser Branche arbeiteten viele Teilnehmer/innen mit flexiblen Arbeitszeiten, vielfach auch mit der – für die Beschäftigten in der Regel schlecht kalkulierbaren – Arbeit „auf Abruf“.

Im Hotel- und Gaststättenbereich, in dem fast ausschließlich Frauen am Modellprojekt „UP“ beteiligt waren, war die Beteiligung am konstantesten: Alle zehn Frauen waren bis Ende August im Projekt – und das, obwohl mehr als die Hälfte letztendlich nicht zur Externenprüfung zugelassen wurden, die alle Teilnehmerinnen ursprünglich angestrebt hatten. Erschwerend kam noch dazu, dass für die sechs Teilnehmerinnen, die sich angesichts dessen für eine Teilqualifizierung entschieden hatten, der Prüfungstermin erst im September bekannt gegeben wurde. Bis zu diesem Zeitpunkt war also unsicher, wann die Prüfung stattfinden würde (siehe dazu auch die Ausführungen in Kapitel 3).

Bezogen auf alle Branchen ist der große Durchhaltewillen der Frauen hervorzuheben: Bei ihnen lagen die Abbruchquoten deutlich niedriger als bei den Männern: Insgesamt haben sich 62% der Frauen von Anfang bis zum Ende an der Qualifizierungsmaßnahme beteiligt, während es bei den Männern nur 32% waren.

Bemerkenswert ist das von den Teilnehmerinnen gezeigte Engagement vor allem vor dem Hintergrund, dass die Frauen in der Regel deutlich stärker als die Männer in die Familienarbeit eingebunden sind. Ein hoher Prozentsatz der Frauen hat ein oder mehrere Kinder, sehr viele davon sind alleinerziehend.⁴

Gerade dieser Umstand wird von den Jobcoaches wie auch von den befragten Vertreter/innen der Jobcenter als ein wichtiger Grund für das enorme Durchhaltevermögen benannt: Viele Frauen, so deren Erläuterung, haben sich zuvor nicht über den Beruf definiert, sondern mehr oder weniger ausschließlich über ihre Familie. Für sie stellte es eine neue Erfahrung dar, dass ihnen zugetraut wird, einen anerkannten Beruf zu erlernen und dass ihnen dies auch gelingt.

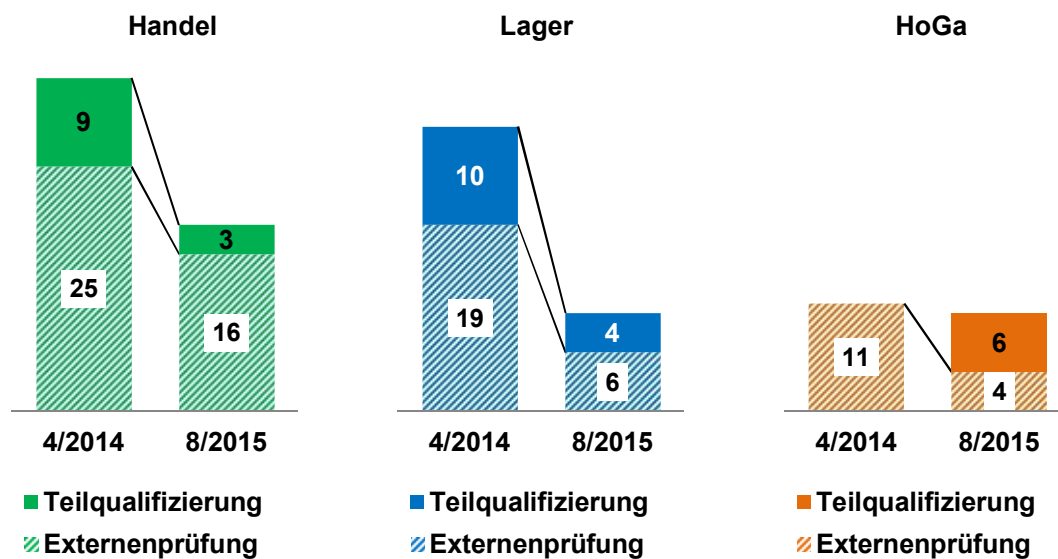
Der Berufsabschluss stellt für sie daher einen sehr wichtigen Schritt in Bezug auf ihr Selbstwertgefühl und ihr Selbstbewusstsein dar („Ich kann was!“). Er bestärkt sie in ihrem Willen, sich beruflich weiter zu entwickeln, ggf. auch durch einen Arbeitgeberwechsel. Auch wenn einige der Teilzeitkräfte voraussichtlich auf absehbare Zeit noch nicht auf eine Vollzeitstelle wechseln können, verbessern sie doch ihre Chancen auf eine qualifizierte und besser bezahlte Arbeitsstelle. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auch auf die Vorbildfunktion gegenüber dem eigenen Kind/den eigenen Kindern: Die Frauen können zeigen, was sie geschafft haben.

⁴ Vergleiche dazu auch die Ergebnisse der Teilnehmerbefragungen (Sczesny, C., 2015: Zusammenfassung der Befragungsergebnisse von Absolvent/innen und Teilnehmer/innen, die die Qualifizierung abgebrochen haben).

Berichtet wird in diesem Zusammenhang z. B. von einer über 50-jährigen russischen Spätaussiedlerin mit sechs Kindern, die mit 15 Jahren ihre Schulzeit beendet hatte – und nun ganz stolz darauf ist, dass sie es geschafft hat, eine Berufsausbildung zu absolvieren.

3. Abbruchquoten nach Abschlusszielen und Branchen

Abb. 3: Teilnehmer/innen im Projektverlauf nach Abschlusszielen und Branchen



Quelle: Teilnehmerstatistiken des tbz/SBH.

Wie Abbildung 3 zeigt, wollten zu Beginn des „UP“-Projekts drei von vier Teilnehmer/innen eine Externenprüfung absolvieren, lediglich ein Viertel der Teilnehmer/innen strebte eine Teilqualifizierung an. Am Ende der Qualifizierungsmaßnahme waren es dagegen nur noch zwei von drei Teilnehmer/innen, die sich zur Externenprüfung angemeldet haben.

Interessant sind hierbei die Unterschiede zwischen den Branchen: So haben im Bereich Handel/Verkauf prozentual mehr Teilnehmer/innen mit Teilqualifizierung die Qualifizierungsmaßnahme abgebrochen als solche, die zur Externenprüfung zugelassen waren. Dies lässt die Vermutung zu, dass die Motivation derer, die einen anerkannten Berufsabschluss vor Augen hatten, besonders groß war.

Anders dagegen im Bereich Hotel- und Gaststättengewerbe: Hier wollten ursprünglich alle Teilnehmer/innen die Externenprüfung zur Fachkraft im Gastgewerbe erreichen. Nur vier der ursprünglich elf Teilnehmer/innen wurden jedoch von der zuständigen IHK zur Externenprüfung zugelassen. Dennoch haben mit einer Ausnahme alle Teilnehmer/innen bis zum Ende durchgehalten. Ausschlaggebend dafür war – so die Beobachtung des Jobcoaches – der

besonders ausgeprägte Gruppenzusammenhalt zwischen den Teilnehmer/innen: Sie halfen sich wechselseitig, unterstützten sich in ihrem Durchhaltewillen und trafen sich als Gruppe auch privat. Darin eingeschlossen waren auch die Dozentin und der Jobcoach, die die Gruppe fachlich und sozialpädagogisch begleiteten und unterstützten.

Angesichts der geringen Fallzahlen im „UP“-Projekt fällt es insgesamt schwer, Muster zu identifizieren und Prognosen darüber abzugeben, nach denen für bestimmte Personen(gruppen) eine erfolgreiche Teilnahme an einer Nachqualifizierung mehr oder weniger wahrscheinlich erscheint.

Es ist an dieser Stelle noch einmal deutlich hervorzuheben, dass gerade die Beschäftigten, die als Aufstocker/innen im Helferbereich resp. Niedriglohnsektor tätig sind, mit einer Vielzahl von Alltagsproblemen konfrontiert sind, die sich hinderlich auf eine erfolgreiche Teilnahme auswirken. Viele von ihnen haben daher „einfach den Kopf nicht frei für eine solche Maßnahme, weil sie oft unregelmäßige Arbeitszeiten haben und neben ihrer anstrengenden Arbeit auch noch privat jede Menge zu regeln haben“⁵.

Umso höher ist vor diesem Hintergrund jeder einzelne Erfolg zu werten.

Es zeigt sich aber auch, dass ein erfolgreiches Absolvieren der Qualifizierung nicht nur von den individuellen Anstrengungen der Teilnehmenden lebt, sondern auch in hohem Maße abhängig ist von der Unterstützungsbereitschaft der Arbeitgeber. Viele Arbeitgeber – so zeigt die Erfahrung – haben anscheinend kein oder wenig Interesse daran, dass sich ihre Beschäftigten auf diesem Wege höher qualifizieren. Nur vereinzelt konnten die Jobcoaches beobachten, dass das Bestreben der Teilnehmenden, eine höherwertige Tätigkeit im eigenen Unternehmen zu erreichen, von dieser Seite aktiv unterstützt wurde.

Dazu ein positives Beispiel aus der Branche Handel/Verkauf:

Eine Teilnehmerin wird in ihrem Entschluss, sich an der Nachqualifizierung zur Verkäuferin zu beteiligen, ausdrücklich von der Geschäftsführerin unterstützt. Diese ermuntert ihre Beschäftigte zur Teilnahme, unterstützt sie durch eine entsprechende Anpassung der Arbeitszeiten, wenn dies notwendig ist, und spendiert der Teilnehmerin nach ihrem erfolgreichen Berufsabschluss sogar eine Urlaubsreise, um sie für ihr großes Engagement zu belohnen. Als ausgebildete Verkäuferin steht der Teilnehmerin eine entsprechende Höhergruppierung zu.

⁵ Aus einem Interview mit einem Jobcoach.

4. Prüfungserfolge der Teilnehmer/innen nach erfolgreicher Beendigung von „UP“ und berufliche Perspektiven⁶

Im August und September 2015 fanden die Kammerprüfungen für die Externenprüfungen und für die Module der Teilqualifikationen statt. Wie oben bereits ausgeführt, haben sich 37 der 39 Frauen und Männer, die bis zum Ende des operativen Projekts (August 2015) an UP beteiligt waren, zu den Prüfungen gemeldet. Von diesen haben 31 die Prüfungen erfolgreich bestanden; sechs Personen (jeweils drei in den Prüfungsformen Teilqualifikation und Externenprüfung) haben die Prüfungen nicht oder nur zum Teil bestanden. Sie haben die Möglichkeit, die Prüfung resp. Prüfungsteile im Winter 2015/2016 zu wiederholen.

Daraus ergibt sich eine Erfolgsquote von insgesamt 84%, wobei die Externenprüfung zu 88% und die Teilqualifikation zu 77% erfolgreich absolviert worden ist. Die erreichten Prüfungsergebnisse waren in allen vier Standorten, an denen die Qualifizierungen durchgeführt worden sind, in etwa gleich gut.

Ob und für welche Teilnehmer/innen sich mit den erfolgreich bestandenen Prüfungen auch die berufliche Situation verbessert hat bzw. nachhaltig verbessern wird, ließ sich zu diesem Zeitpunkt allerdings noch nicht abschließend feststellen. Im November 2015 – so die Umfrageergebnisse des SBH – waren noch ca. 40% der Teilnehmer/innen mit erfolgreich bestandener Prüfung im Leistungsbezug (43% von ihnen bezogen keine Leistungen mehr, 18% konnten noch nicht befragt werden).

Da der Befragungszeitpunkt noch sehr nahe an den Prüfungsterminen lag, stellt dieses Ergebnis lediglich eine noch vorläufige Momentaufnahme dar. Es kann davon ausgegangen werden, dass zu einem späteren Zeitpunkt mehr Absolvent/innen eine adäquate – und entsprechend vergütete – Tätigkeit gefunden haben bzw. ihre Arbeitszeiten so verlängern können, dass keine aufstockenden Leistungen mehr benötigt werden.

5. Erfolgsfaktoren für die Gewinnung von Teilnehmer/innen, die erfolgreiche Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme und eine adäquate Beschäftigungsperspektive

Insgesamt wird das Projekt „UP“ von allen aktiv Beteiligten (von Seiten der beteiligten Jobcenter ebenso wie von Seiten des Bildungsträgers, insbesondere aber auch von den Teilnehmer/innen, die bis zum Projektende durchgehalten haben) überwiegend positiv beurteilt.

⁶ Die Ausführungen in diesem Kapitel stützen sich auf die Unterlagen bzw. Umfrageergebnisse des Bildungsträgers SBH: „Modellprojekt 'UP'. Berufsbegleitende Qualifizierung von erwerbstätigen ALG II Beziehern“ (Handout zur Steuerkreissitzung am 26.11.2015).

Dabei wird auch davon ausgegangen, dass sich die Verbleibsperspektiven der Teilnehmer/innen verbessert haben bzw. weiter verbessern werden. Im Projektverlauf hat sich allerdings auch gezeigt, dass es an diversen Stellen Verbesserungsbedarfe gibt.

Nachfolgend wird stichpunktartig benannt, welche Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge zu beachten sind, wenn ähnliche Qualifizierungsprojekte für diese Zielgruppe konzipiert werden sollen.

1. Vorklärungsprozesse

- Auswahl von Branchen mit regionalem Fachkräftebedarf, in denen viele geringqualifizierte Aufstocker/innen beschäftigt sind. Zu hinterfragen ist dabei insbesondere auch, wie realistisch ein Aufstieg auf Facharbeiterniveau in den klassischen Niedriglohnbranchen ist.
- Wechselseitige Absprachen mit benachbarten Jobcentern, um gemeinsame Bildungsangebote abzustimmen; Identifizierung geeigneter Bildungsstandorte, die für möglichst viele Kund/innen erreichbar sind.

2. Mehrschrittiges Auswahlverfahren potenzieller Teilnehmer/innen

- Identifizierung von Aufstocker/innen, die für eine Nachqualifizierung in Frage kommen, durch die jeweiligen Jobcenter (erste Vorsortierung durch VerBis; vertiefte, personenbezogene Auswahl durch die zuständigen Sachbearbeiter/innen). Kriterien: Beschäftigung in einem der ausgewählten Berufsfelder, berufliche Vorqualifikation resp. einschlägige Berufserfahrungen, ausreichende Sprachkompetenzen, familiäre Verpflichtungen, gesundheitliche Disposition, Alter etc.
Evtl. Benennung und Qualifizierung von „Multiplikatoren“ als hausinterne Ansprechpartner/innen für eine gezielte Auswahl geeigneter Aufstocker/innen.
- Information (durch Flyer, Einladung zu Informationsveranstaltungen, Telefonaktionen); persönliche Ansprache in Gruppen- oder Einzelgesprächen, ggf. individuelle „Nachfass-Aktionen“; Motivierung/Aktivierung (ggf. Eintrag in Eingliederungsvereinbarung, jedoch nicht sanktionsbewehrt: Prinzip Freiwilligkeit).
- Übergabe von den Jobcentern an die Mitarbeiter/innen des Bildungsträgers („warme Übergabe“; Absprachen und enge Kooperation von Anfang an).
- Verbindliche Auswahl geeigneter Teilnehmer/innen aus dem Pool potenzieller und interessierter Aufstocker/innen durch den Bildungsträger. Intensivierung der Informationen und Motivierung der Teilnehmer/innen; fachliche, persönliche und sozialpädagogische Beratung und Betreuung von Anfang an.

Evtl. Vorschalten von fachbezogenen Sprachkursen für Personen mit Migrationshintergrund. Überprüfung, ob die Durchführung von speziellen Eignungstests sinnvoll erscheint.

- Frühzeitige Instruktion der Jobcoaches und der Dozent/innen über Ziele, Konzept und Vorgehen der (geplanten) Qualifizierungsmaßnahme inkl. Informationen über den bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Kontext (insbes. Aufbau und berufliche Verwertungsmöglichkeiten von Teilqualifikationen/Modulen).
Regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Betreuer/innen untereinander („kollegiale Beratung“).

3. Absprachen und Kooperation mit externen Akteuren

- Frühzeitige Kontaktaufnahme, Information und Absprachen mit den zuständigen örtlichen Kammern durch den Bildungsträger.
Verständigung über die notwendigen Berufserfahrungen für die Zulassung zur Externenprüfung und über die Verfahren zur Anerkennung der Berufserfahrungen im individuellen Einzelfall. Klärung der erforderlichen Voraussetzungen für eine Teilqualifikationsprüfung (Auswahl und Aufbau der Module, Nachweis der Berufserfahrungen, Praktika etc.).
Enge Kommunikation mit allen Beteiligten: Es muss gewährleistet sein, dass die Kammern – von der Geschäftsführung bis zu den zuständigen Sachbearbeiter/innen – das Projektanliegen nicht nur dulden, sondern aktiv unterstützen.
- Gewinnung von Erkenntnissen über die Nutzungsmöglichkeiten von Teilqualifikationen in der Region: Wie realistisch ist die Annahme, dass zertifizierte Qualifizierungsbausteine tatsächlich zu besserer Bezahlung bzw. zu höherwertigen Tätigkeiten führen? Durchführung von Aufklärungsaktionen bei den regionalen Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden. Klärung der Frage, wie der Aufbau von weiteren Modulen im Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme realisiert werden kann (Ziel: Externenprüfung).
- Einbezug der Arbeitgeber, ggf. bereits im Vorfeld. Aus Datenschutzgründen ist eine Kontaktaufnahme jedoch nur nach Rücksprache mit den Teilnehmer/innen bzw. auf deren Wunsch möglich. Die Unterstützung durch die Arbeitgeber ist essenziell, um eine kontinuierliche Teilnahme an der Nachqualifizierung zu ermöglichen und die Verwertbarkeit der neuen Qualifikationen im betrieblichen Einsatz nach der Prüfung auszuloten.

6. Anhang

Arbeitsmarktliche Rahmenbedingungen

Die Situation am regionalen Arbeitsmarkt und damit die arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen der Projekte sind von Region zu Region recht unterschiedlich. Somit sind die Chancen auf „gute“ Beschäftigung regional unterschiedlich hoch. Der SGB II-Report NRW macht deutlich, dass z. B. der Anteil der SGB II-Bezieher/innen (SGB II-Quote), die Arbeitslosenquoten und Unterbeschäftigungsquoten (SGB II) unterschiedlich hoch sind. Und sowohl die Anzahl als auch die Anteile der erwerbstätigen SGB II-Bezieher/innen („Aufstocker/innen“) an allen erwerbsfähigen Leistungsbezieher/innen unterscheiden sich in den fünf Regionen deutlich.

Vergleichsweise am günstigsten stellt sich die Situation im Kreis Höxter dar, am ungünstigsten dagegen in der Stadt Hagen.

Abb. 4: Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher nach Art der Erwerbstätigkeit⁷

	et ALG II Bezieh.	dav. ab- häng. B.	dar. svB	in VZ	in TZ	dar. aGeB
PAD	4.315	3.911	1.806	628	1.178	2.105
Höx	1.383	1.288	498	160	338	790
EN	5.230	4.842	2.134	790	1.344	2.708
LIP	5.689	5.198	2.342	877	1.463	2.856
HA	3.967	3.663	1.500	599	901	2.163
NRW	301.972	279.371	116.282	42.547	73.709	163.089

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II). Jahresdurchschnitt 2013. Stand: Mai 2014

⁷ **Legende:**

et ALG II Bezieher = Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher/innen
 dav. abhängig B. = davon: abhängig Beschäftigte
 dar. svB = darunter: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
 in VZ = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit
 in TZ = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit
 dar. aGeB = darunter: ausschließlich Geringfügig Beschäftigte